

Merja Kauhanen
Milla Nyssölä

RAPORTTEJA

Selvitys vanhemmuuden kustannusten tasaisem- masta jakautumisesta

49



TÄYDEN JA TALOUDEN TUTKIMUS
EST 1971
Labore

Selvitys vanhemmuuden kustannusten tasaisemmasta jakautumisesta

Merja Kauhanen
Milla Nyyssölä



Sosiaali- ja
terveysministeriö



Sosiaali- ja terveysministeriö on rahoittanut tämän tutkimuksen.

Raportteja / Reports 49

ISBN 978-952-209-223-6 (verkkojulkaisu)

ISSN 2984-3308 (verkkojulkaisu)

Kannen kuva

Alfonso Scarpa, Unsplash

Julkaisija

Työn ja talouden tutkimus LABORE

Arkadiankatu 7 (Economicum)

00100 Helsinki

Puh. +358 40 940 1940

labore.fi

TIIVISTELMÄ

Tässä raportissa tarkastellaan työnantajille aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista Suomessa sekä vertailumaissa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa sekä tehdään vertailun perusteella myös suosituksia vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen edistämiseksi. Vanhemmuuden kustannukset koostuvat sekä suorista (esim. palkanmaksu vanhempainvapaan ajalta) että epäsuorista kuluista (esim. sijaisjärjestelyt ja tuottavuuden heikkeneminen).

Selvityksen perusteella Suomessa ja verrokimaissa maasta riippuen vanhempien työntekijien maksettavaksi jää erilaisia suoria kustannuksia vanhemmuudesta. Vertailumaissa lakisääteiset vanhempainetuudet rahoitetaan pääosin julkisista varoista, mutta yksittäiselle työntekijälle jää maksettavaksi vaihtelevia kustannuksia, erityisesti työehtosopimukseen perustuvan täyden palkanmaksun tai vanhempainpäivärahan päälle maksettavan lisän sekä raskauden ja sairaan lapsen hoitoon liittyvien poissaolojen myötä. Nämä kustannukset korvataan vain osittain. Joissakin maissa näitä työntekijien suoria kustannuksia tasataan tehokkaammin: Tanskassa käytössä on vanhempainvapaakorvausrahoitukset, joihin kaikki työntekijät osallistuvat ja joista työntekijien vapaiden ajalta maksamat palkat korvataan lähes täysin, ja Ruotsissa LO-aloilla lisäetuudet rahoitetaan vakuutuksella. Suomessa vastaavia järjestelmiä ei ole, mutta työntekijälle maksettava 2500 euron perhevapaakorvaus tasaa osittain kustannuksia. Lisäksi lakisääteisten vanhempainpäivärahojen kustannuksia rahoitetaan monissa vertailuissa olleissa maissa myös kaikilta työntekijältä kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla, mikä myös tasoittaa ainakin osin kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken.

Tilastojen mukaan äidit käyttävät edelleen valtaosan vanhempainvapaista kaikissa vertailumaissa, ja siksi korvaamatta jäävät suorat kustannukset ja epäsuorat kustannukset ovat suurempi kustannustekijä naisten työntekijille.

Raportissa ehdotetaan isäkiintiön nostamista, jotta isät pitäisivät enemmän vanhempainvapaata ja näin kustannuserot naisten ja miesten työntekijien välillä pienenisivät. Toinen ehdotus pohdittavaksi on, voisiko Tanskan vanhempainvapaakorvausrahoituksen mallista tai Ruotsin tietyille aloille suunnatusta vakuutusperusteisesta korvausjärjestelmästä ottaa oppia Suomen vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen edistämiseksi. Työntekijän työehtosopimusten perusteella maksettavaksi jääviä korvauksia vanhempainvapaasta olisi myös mahdollista kompensoida korottamalla vanhempainpäivärahan korvaustasoa, jolloin täyden palkan ja päivärahan välinen erotus pienenesi. Lisäksi tarvitaan työpaikkatason toimenpiteitä epäsuorien kustannusten vähentämiseksi, ja tässä erityisesti töiden organisoimisen ja sijaisjärjestelyjen hyvien käytäntöjen kehittäminen on keskeisessä roolissa.

JEL-koodit: J13, J32, H55

Avainsanat:

**vanhemmuuden kustannukset,
työntekijäkorvaukset,
vanhempainvapaapolitiikka**

ABSTRACT

This report examines the distribution, compensation, and equalization of the costs of parenthood for employers in Finland and its comparison countries – Sweden, Norway, Denmark, Iceland, and Estonia, and also makes recommendations based on the comparison to promote a more even distribution of the costs of parenthood. Parenthood-related costs refer to both direct and indirect costs incurred by an employer due to an employee's parenthood.

The study found that in Finland and the comparison countries, the costs borne by employers due to parenthood vary depending on the country. Statutory parental leave benefits are generally financed through public funds, but individual employers are left with varying costs, especially due to the full wage payment based on collective agreements or the supplement paid on top of parental allowance, as well as absences related to pregnancy and caring for a sick child. These costs are only partially reimbursed from public funds. In some countries, these direct costs of employers are compensated more effectively. In Denmark, there are parental leave imbursement funds in which all employers participate and from which the wages paid by employers during the leave are almost completely reimbursed, and in Sweden, allowances paid on top of parental benefits in LO-affiliated sectors are covered by an insurance system. In Finland, a €2,500 parental leave compensation is available to employers of mothers, helping to offset some costs. This type of compensation does not exist in the comparison countries. Additionally, in many comparison countries, the costs of statutory parental benefits are financed through social security contributions collected from all employers, which helps equalize costs between male- and female-dominated sectors.

An analysis of statistical data shows that mothers still take the majority of parental leave

in all comparison countries. Consequently, both uncompensated direct costs and indirect costs burden more organizations that employ women.

The report suggests that one way to balance costs would be to increase fathers' share of parental leave, for instance, by extending leave quotas specifically reserved for fathers. In addition, Denmark's parental leave imbursement funds and Sweden's jointly agreed insurance system for additional parental benefits in LO-affiliated sectors offer examples of mechanisms that distribute the direct costs of non-statutory expenses, such as full wage payments during leave, among employers. Another option to compensate for employer-borne costs due to collective agreement obligations would be to increase the reimbursement level of parental allowances, which would reduce the gap between full wages and parental benefits. The report also recommends that measures at the workplace level are needed to reduce indirect costs, and here, good practices developed in the organization of work and substitute arrangements play a key role.

JEL codes: J13, J32, H55

Key words:

**parental leave costs,
employer compensation,
parental leave policies**

SISÄLLYSLUETTELO

1. TAUSTA JA TAVOITE.....	7
2. VANHEMPAINVAPAAJÄRJESTELMÄT SUOMESSA JA SUOMEN VERROKKIMAISSA.....	9
2.1. Lakisääteisten vanhempainvapaateuuksien kestot.....	9
2.2. Lakisääteiset vanhempainvapaapäivärahat verrokkimaissa.....	13
2.3. Lakisääteisten ansiosidonnaisten etuuksien saamisen ehdot.....	15
2.4. Tilapäiset hoitovapaat vertailumaissa.....	16
2.5. Lakisääteisten vanhempainvapaateuuksien rahoitus.....	17
2.6. Lakisääteisten etuuksien täydentäminen työehtosopimuksilla.....	19
2.7. Järjestelmien eroista ja yhtäläisyyksistä.....	21
3. VANHEMMUDESTA AIHEUTUVAT ERILAISET KUSTANNUKSET TYÖNANTAJILLE JA MITÄ NIISTÄ KORVATAAN TYÖNANTAJILLE.....	23
3.1. Suorat kustannukset työnantajille ja suorien kustannusten korvaaminen työnantajille.....	23
3.2. Suomen perhevapaakorvaus äitien työnantajille – onko verrokkimaissa käytössä vastaavaa?.....	26
4. TILASTOTIETOA VANHEMPAINPÄIVÄRAHOJEN JAKAUTUMISESTA SEKÄ TYÖNANTAJIEN SAAMISTA VANHEMPAINVAPAAKUSTANNUSTEN KORVAUKSISTA.....	27
4.1. Vanhempainpäivärahopäivien jakautuminen sukupuolen mukaan Suomessa ja Suomen verrokkimaissa.....	27
4.2. Tilastotietoa työnantajien maksamista täysistä palkoista vanhempainvapaiden aikana ja vanhempien työnantajien saamista korvauksista koskien suoria perhevapaista koituvia kustannuksia.....	30
4.3. Tilapäisten hoitovapaiden jakautuminen äitien ja isien kesken.....	33
4.4. Vanhemmuuden kustannukset ja niiden korvaaminen työnantajien näkökulmasta katsottuna – kysely – ja haastattelututkimusten tuloksia.....	36
4.5. Yhteenveto.....	37
5. AIEMPI TUTKIMUS KOSKIEN VANHEMPAINVAPAIEN VAIKUTUKSIA YRITYKSILLE	39
Yhteenveto.....	40
Kustannusten siirtäminen työnantajalta työntekijälle.....	41
6. LOPUKSI	42
KIRJALLISUUS.....	44
LIITTEET.....	48

1. Tausta ja tavoite

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman tavoitteena on poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä, kohdistaa tehokkaampia keinoja raskauteen ja perhevapaaseen perustuvaan syrjintään, selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi ja jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta. Hallitusohjelman mukaisesti hallitus selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti.

Suomessa kuten useimmissa OECD-maissa palkalliset perhevapaoikeudet ovat merkittävä osa perhepolitiikkaa. Näihin oikeuksiin kuuluvat äitiys-, isyys-, vanhempain- sekä kotihoito- tai lastenhoitovapaat. Ne on suunniteltu suojaamaan vastasyntyneitä ja äitejä synnytyksen yhteydessä, antamaan molemmille vanhemmille aikaa tarjota hoivaa lapsen elämän alkuvaiheessa sekä takaamaan, että isät ja äidit saavat taloudellista tukea perhevapaansa aikana ja voivat palata töihin myöhemmin (Rossin-Slater 2018). Niillä pyritään myös edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja syntyvyyttä (Olivetti ja Petrongolo 2017). Vuoden 2013 OECD sukupuolisuosituksen mukaisesti palkallisia vapaita käytetään yhä enemmän sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja perheiden hoiva- ja kotityön tasaisempaan jakamiseen. Tämä tapahtuu kannustamalla isiä viettämään enemmän aikaa kotona hoitamassa lapsiaan (OECD 2013).

Vaikka vanhempainvapaatuksista on hyötyä vanhemmille ja lapsille, vanhempainvapaatuksia on myös kritisoitu siitä, että vanhempainvapaiden pitäminen voi aiheuttaa merkittäviä kustannuksia vanhempien työnantajille. Nämä kustannukset käsittävät suorita kustannuksia kuten vanhempainvapaalla oleville maksetut rahalliset korvaukset vanhempainvapaan aikana, mutta myös epäsuoria kustannuksia kuten sijaisten palkkaamisesta ja kouluttamisesta aiheutuvat kustannukset ja vapaista johtuvat potentiaaliset tuottavuustappiot. Vaikka yksi vanhempainvapaatuksien tavoitteista on myös edistää äitien hyvinvointia, työllisyyttä ja tasa-arvoa työmarkkinoilla, vapaista työnantajille koituneet kustannukset voivat haitata naisten rekrytointia ja uralla etenemistä ja johtaa syrjintään¹. Sukupuolten tasa-arvon kannalta merkitystä on myös sillä, minkälaisia kustannuksia aiheutuu naisten ja miesten työnantajille vanhemmuudesta ja

kuinka tasaisesti ne jakautuvat kummankin vanhemman työnantajien kesken. Työnantajille aiheutuvista vanhemmuuden kustannuksista ja sen vaikutuksista on selvästi vähemmän tutkittua tietoa kuin perhevapaiden vaikutuksesta esimerkiksi naisten työmarkkinatulemiin tai vaikutuksista lapsiin (esim. Rossin-Slater 2018 katsaus jälkimmäisistä).

Lilja, Asplund ja Kauppinen (2007, 18) ovat hyvin tuoneet esille, että perhevapaista aiheutuvien kustannusten yhteys naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen toteutuu monella eri tasolla. Suomessa universaalit perhepoliittiset edut luovat yleisen asenneympäristön, millä voi olla merkittävä vaikutus naisten ja miesten tasa-arvoon työmarkkinoilla. Perhe-etuuksien luomat kannustimet myös ohjaavat kotitalouksien päätöksiä siitä, kumpi vanhemmista ottaa pääasiallisen vastuun pienten lasten hoidosta. Yrityksille voi olla rationaalista siirtää ainakin osa vanhemmuuden kustannuksista sille kohdejoukolle (naisille), joka muita (miehiä) todennäköisemmin pitää perhevapaita.

Tämän hankkeen tavoitteena on toteuttaa selvitys, jossa tarkastellaan työnantajille aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista Suomessa ja Suomen keskeisissä verrokki-maissa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa. Suomea ja vertailussa olevia muita Pohjoismaita on pidetty perheystävällisen politiikan edelläkävijämaita (Datta Gupta ym. 2006), ja OECD-maiden vertailuissa julkiset menot vanhempainvapaisiin ovat olleet korkeimmat Pohjoismaissa ja Itä-Euroopan maissa kuten Virossa (Adema ym. 2015). Vanhemmuuden kustannuksilla tarkoitetaan työntekijän työnantajalle vanhemmuudesta aiheutuvia sekä suorita että epäsuoria kustannuksia. Vertailun pohjalta laaditaan myös suosituksia, joissa otetaan huomioon, löytyykö vertailumaista toimivia käytäntöjä, joita Suomi voisi hyödyntää. Selvitys tehdään tukemaan sosiaali- ja terveysministeriön asettaman Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän (13.12.2023–28.2.2025) työtä (ks. lisää [työryhmästä](#), STM 2023).

¹ ks. esimerkiksi Suomea koskien raskaussyrjinnästä Attila ym. (2024). Muista Pohjoismaista vastaavanlaista raskaussyrjintätutkimusta ei juurikaan ole tehty, lukuun ottamatta Norjaa (ks. Pedersen ym. 2021). Raskaussyrjintä näyttäytyy molemmissa maissa samantyyppisenä.

Selvityksessä tarkastellaan seuraavia kysymyksiä:

1. Taustaksi vanhemmuuden kustannusten jakautumiselle tehdään ensiksi lyhyt katsaus siitä,

- » minkälaisia ovat lakisääteiset vanhempainvapaa-järjestelmät Suomessa ja Suomen verrokkimaissa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa. Tarkastelussa katsotaan vanhempainvapaa-järjestelmien keskeisiä piirteitä kuten etuuksien kestoa, tasoa, saamisen ehtoja ja vapaiden käyttämisen joustavuutta
- » miten lakisääteiset vanhempainvapaaetuudet rahoitetaan,
- » miten lakisääteisiä etuuksia täydennetään työehtosopimusten määräyksillä Suomessa ja Suomen verrokkimaissa.

2. Missä määrin työnantajille syntyy vanhempainvapaisiin ja sairaan lapsen hoitoon liittyviä kuluja ja miten Suomessa ja verrokkimaissa korvataan työnantajalle koituvia vanhemmuuden kustannuksia? Tämän kysymyksen alla tarkastellaan seuraavia alakysymyksiä:

- » Millaisia vanhempainvapaista johtuvia kustannuksia korvataan työnantajille ja millaisia ei? Kustannusten korvaamisessa tarkastellaan ensin lakisääteisistä etuuksista aiheutuvien suorien kustannusten korvaamista ja sopimusperusteisten kustannusten korvaamista. Tässä yhteydessä nostetaan esille sopimusperusteisten kustannusten rahoitusmalleja Ruotsia ja Tanskaa koskien ja kuinka ne tasaavat kustannuksia työnantajien kesken.
- » Onko tehty kokonaislaskelmia siitä, kuinka paljon vanhemmuudesta aiheutuvista suorista kustannuksista korvataan työnantajille Suomessa ja Suomen verrokkimaissa?
- » Millä ehdoilla äitien työnantajille maksetaan Suomessa kiinteän suuruista perhevapaakorvausta ja onko verrokkimaissa käytössä vastaavaa korvausjärjestelmää?

3. Kuinka vanhempainpäivärahopäivien pitäminen jakautuu äitien ja isien (toisen vanhemman) kesken?

4. Minkälaista tilastotietoa löytyy vanhempien työnantajien maksamista palkoista ja palkanlisistä, vanhempien työnantajien saamista kustannusten korvauksista

näistä palkoista ja kuinka nämä jakautuvat äitien ja isien työnantajille?

5. Kuinka tilapäiset hoitovapaat jakautuvat äitien ja isien (toisen vanhemman) kesken?

6. Millaisena vanhemmuuden kustannukset ja niiden korvaaminen näyttäytyvät työnantajille tiedossa olevien kysely- ja haastattelututkimusten mukaan?

7. Minkälaista aiempaa tutkimusta on tehty koskien vanhempainvapaiden kustannuksia työnantajille ja minkälaisia tuloksia niistä on saatu?

Selvityksen toteutuksessa hyödynnetään vertailutietoja eri maiden lainsäädännöstä, erilaisia tilastoaineistoja sekä aiempaa tutkimuskirjallisuutta. Lisäksi selvityksen tekijät ovat olleet yhteydessä vertailumaiden tutkijoihin ja viranomaisiin saadakseen lisäselvennyksiä tutkimuskysymyksiin.

Raportin rakenne on seuraava. Luvussa 2 luodaan yleiskuva lakisääteisten vanhempainvapaa-järjestelmien keskeisistä piirteistä Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa. Tämän jälkeen luvussa käsitellään näiden etuuksien rahoitusta kussakin vertailumaassa ja sitä, kuinka lakisääteisiä etuuksia on täydennetty työehtosopimusten määräyksillä. Luvussa 3 tarkastellaan vanhemmuudesta aiheutuvia erilaisia kustannuksia työnantajille ja sitä, mitä näistä kustannuksista korvataan työnantajille ja mitä ei vertailumaisissa. Luvussa 4 siirrytään tarkastelemaan saatavissa olevan tilastotiedon valossa vanhempainpäivärahopäivien jakautumista äitien ja isien kesken, työnantajien maksamia palkkoja vanhempainvapaalle oleville ja vanhempainvapaa-päivärahojen päälle maksettavia lisiä sekä vanhempien työnantajien saamia korvauksia näistä maksuista, tilapäisten hoitovapaiden jakautumista vanhempien kesken sekä työnantajien näkemyksiä vanhemmuuden kustannuksista. Luvussa 5 käydään läpi aiempaa tutkimusta vanhempainvapaiden kustannuksista työnantajille sekä esitetään näiden tutkimusten keskeiset tulokset. Raportin päättää luku 6, joka kokoaa yhteen keskeiset havainnot ja esittää tarkasteluun perustuvia suosituksia.



2. Vanhempainvapaajärjestelmät Suomessa ja Suomen verrokkimaissa

Vanhempainvapaatuudet ovat osa pienten lasten hoidon etuusjärjestelmää, johon kuuluu myös muita etuuksia, ja jossa löytyy yhtäläisyyksien lisäksi myös merkittäviä eroja vertailumaiden kesken (Miettinen ja Rotkirch 2017). Esimerkiksi Suomessa vanhempainvapaata täydentävät hoitovapaa ja sen ajalta maksettava kotihoidontuki sekä osittainen ja joustava hoitoraha (ks. esim. Salmi ja Närvi 2017). Vastaavia ei ole käytössä muissa verrokkimaissa lukuun ottamatta Norjassa käytössä olevaa kotihoidontukea. Tässä luvussa tarkastellaan vanhempainvapaajärjestelmien keskeisiä piirteitä kuten vanhempainvapaiden kestoa, niiltä maksettavien päivärahon tasoa, etuuksien piiriin pääsemisen edellytyksiä ja niiden käytön joustavuutta Suomessa ja Suomen keskeisissä verrokkimaissa. Omassa alaluvussa tarkastellaan tilapäisiä hoitovapaita johtuen sairaan lapsen hoitamista (kesto ja mahdolliset tilapäiset vanhempainrahat). Lisäksi tarkastellaan, miten lakisääteiset etuudet rahoitetaan kussakin maassa ja miten lakisääteisiä etuuksia täydennetään työehtosopimusten määräyksillä.

2.1. LAKISÄÄTEISTEN VANHEMPAINVAPAAETUUKSIEN KESTOT

Taulukossa 2.1 on käyty läpi vanhempainvapaatuusien kestot Suomessa ja Suomen verrokkimaissa. Kaikissa näissä maissa vanhempien on mahdollista jäädä kotiin hoitamaan pientä lasta ansiosidonnaisella vanhempainvapaalla/perhevapaalla. Oikeudesta vanhempainvapaaseen on kaikissa tarkastelussa olevissa maissa säädetty lainsäädännöllä. Suomessa vanhempainvapaiden sääntely sisältyy työsopimuslakiin (55/2001) sekä sairausvakuutuslakiin (1224/2004), Ruotsissa sosiaalivakuutuslakiin (Socialförsäkringsbalk 2010:110) sekä lakiin vanhempainvapaasta (Föräldraledighetslagen 1995:584) ja Tanskassa asetukseen oikeudesta vanhempainvapaaseen ja päivärahaan synnytyksen yhteydessä (Vanhempainvapaalaki) (Bekendtgørelse om ret til orlov og dagpenge ved barsel no 3 9.1.2024 (Barselsloven), terveyslakiin (Sundhedsloven no 1011 17.6.2023) sekä lakiin työnantajien ja palkansaajien oikeudellisesta suh-

teesta (Funktionærloven no 1002 24.8.2017). Islannissa vanhempainvapaatuksista säädetään perhevapaalaisa (Lög um fæðingar- og foreldraorlof) ja Virossa terveysvakuutuslaissa (Ravikindlustuse seadus 2002) sekä perhe-etuuslaissa (Perehüvitiste seadus 2017).

Suomen nykyisessä järjestelmässä vanhempainvapaita ovat erityisraskausvapaa, raskausvapaa (entinen äitiysvapaa) sekä vanhempainvapaa (sisältää myös entisen isyysvapaan). Suomessa tehtiin perhevapaauudistus vuonna 2022, jonka jälkeen vanhempainpäivärahat ovat olleet noilla nimillä ja nuo kolme vanhempainpäivärahaa koskevat niitä perheitä, joissa lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Erityisraskausvapaa on tarkoitettu työntekijälle, jonka työnteko voi aiheuttaa terveysriskin sikiölle/vauvalle. Vapaan kesto riippuu siitä, kuinka pitkään työolot ovat haitallisia ja loppuu silloin kun raskausvapaa alkaa. Raskausvapaan pituus on 40 työpäivää. Raskausvapaa voi alkaa 30 päivää ennen lapsen syntymää ja myöhäisintään 14 päivää ennen laskettua aikaa. Raskausvapaan pitäminen on pakollista kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Raskausvapaan päivät on pidettävä yhtäjaksoisesti eikä niitä voida lykätä pidettäväksi myöhemmin. Raskausvapaaseen on oikeutettu raskaana oleva/synnyttävä vanhempi eikä oikeutta normaalioloissa voida siirtää toiselle vanhemmalle.

Vanhempainvapaa (lapsen syntymän tai adoption johdosta) on Suomessa jaettu tasan molempien vanhempien kesken ja sen pituus vanhempaa kohti on 160 päivää, joista 63 päivää on mahdollista siirtää toiselle vanhemmalle, muulle huoltajalle, omalle puolisolalle tai toisen vanhemman puolisolalle. Monikkoperheissä vanhempainrahakiintiö pidentyy toista lasta ja jokaista seuraavaa lasta kohden 84 päivärahapäivällä. Yhden vanhemman perheissä tai jos toisella vanhemmalla ei ole oikeutta saada vanhempainrahaa, yksi vanhempi saa molemmat vanhempainrahakiintiöt². Synnyttävä vanhempi voi aloittaa vanhempainvapaan raskausvapaan päättymisen

² Ks. tarkemmin Sairausvakuutuslaki (1224/2004).

jälkeen. Lapsen toinen vanhempi voi aloittaa vanhempainvapaan lapsen syntymästä alkaen. Työssäkäyvät vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaan neljässä osassa, jossa minimikesto on vähintään kaksitoista päivää kalenterivuotta kohti, mutta työnantajan suostumuksella yksittäiset jaksot voivat olla lyhyempiäkin. Vapaa voidaan pitää myös osa-aikaisena, jos päivittäinen työaika on alle viisi tuntia. Yksi osittainen vanhempainvapaapäivä kuluttaa vanhempainvapaata puolikkaalla päivällä. Vanhempainpäivärahaa voi nostaa samaan aikaan enintään 18 arkipäivän ajan, jos molemmat vanhemmat hoitavat lasta yhtä aikaa (Lähde: Sairausvakuutuslaki (1224/2004, luku 9 vanhempainpäivärahoista).

Ruotsissa vanhempainvapaita ovat erityisraskausvapaa, äitiysvapaa, isyysvapaa/tilapäinen vapaa lapsen syntymän tai adoption yhteydessä sekä vanhempainvapaa. Äitiysvapaan pituus on kaksi viikkoa ennen tai jälkeen synnytyksen. Tämän vapaa pitäminen on pakollista ja äitiysvapaata pitävät voivat itse harkita, nostavatko he vanhempainvapaakorvausta tämän aikana. Toiselle vanhemmalle on kymmenen päivän kestoinen isyysvapaa/tilapäinen vapaa lapsen syntymän tai adoption yhteydessä. Sen voi pitää toinen vanhempi synnytykseen osallistumista varten tai syntyvän lapsen sisarusten hoitamista varten, kun äiti on sairaalassa synnyttämässä ja/tai lapsenhoitoon osallistumista varten sitten, kun äiti kotiutuu sairaalasta. Useimmiten tämän vapaan pitää lapsen isä. Aikaisemmin vapaan nimi oli "isäpäivät" (pappadagar). Tämän vapaan voi pitää vapaasti 60 päivän aikana lapsen syntymästä. (Duvander and Löfgren 2024).

Ruotsissa on eriytetty lainsäädäntö koskien oikeutta vanhempainvapaaseen ja vanhempainvapaakorvausten myöntämistä, ja niiden hoitaminen on eri ministeriöiden alaisuudessa. Kummallakin vanhemmalla on oikeus kokoaikaiseen vanhempainvapaaseen, kunnes lapsi on 18 kuukautta vanha, riippumatta siitä käyttävätkö he samanaikaisesti vanhempainvapaakorvauksia. Sen jälkeen, kun lapsi on täyttänyt 18 kuukautta, vanhemmat voivat ottaa vanhempainvapaata ainoastaan silloin, jos he nostavat samanaikaisesti vanhempainvapaakorvausta.

Ruotsissa vanhempainvapaakorvauksia (föräldrapenning) maksetaan 480 päivältä lasta kohti (n. 16 kk). Jos vanhempia on kaksi, kummallakin on käytössään 240 päivää (yksinhuoltajalla 480 päivää). Näistä päivistä 90 päivää on korvamerkitty kullekin vanhemmalle eikä niitä voi siirtää toiselle vanhemmalle. 240 päivästä 195 on ansiosidonnaista ja näistä päivistä 105 päivää voi siirtää toiselle vanhemmalle allekirjoittamalla suostumuslo-

makkeen. 240 päivästä 45 maksetaan vähimmäistason mukaan ja nämä päivät ovat myös siirrettävissä toiselle vanhemmalle allekirjoittamalla suostumus. Vanhempi voi käyttää vanhempainrahaa siihen asti, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta tai päättää peruskoulun viidennen luokan (**Försäkringskassan – Föräldrapenning**). Lapsen 4-vuotispäivästä alkaen vanhemmat voivat kuitenkin yhdessä säästää vain 96 päivää vanhempainrahaa. Kaksosten tapauksessa päivien määrä on yhteensä 132. Vanhemmat voivat pitää korvattuja vanhempainvapaapäiviä kokoaikaisena, osa-aikaisena, neljännesaikaisena ja yksikahdeksasosaisena. Osittaisesti pidetyt vanhempainvapaapäivät pidentävät vastaavasti vanhempainvapaan kestoa. Vanhemmat eivät voi tehdä töitä päivinä, jolloin he ovat korvatulla tai korvaamattomalla vanhempainvapaalla. (Duvander and Löfgren 2024).

Tanskassa yhä viitataan äitiys- ja isyysvapaisiin. Molemmille vanhemmille on vanhemmuuteen liittyviä vapaita (orlov) yhteensä 52 viikkoa per lapsi. Tästä äidille on 28 viikkoa, joista hänen käyttöönsä on korvamerkitty 15 viikkoa. Näistä neljä viikkoa on pidettävä ennen lapsen syntymää. Isälle on kaikkiaan tarjolla 24 viikkoa, joista korvamerkittyjä on 11 viikkoa (2+9). Molemmille vanhemmille korvamerkitystä vanhempainvapaasta kaksi viikkoa on pidettävä lapsen syntymän jälkeen ja yhdeksän viikkoa on pidettävissä minä tahansa ajankohtana ennen kuin lapsi täyttää yhden vuoden. 13 viikkoa kullekin tarjolla olevasta vapaasta on siirrettävissä toiselle vanhemmalle.³ Itsensä työllistäjät voivat siirtää vanhempainvapaasta toiselle vanhemmalle 22 viikkoa, mikä on selvästi enemmän kuin mitä palkansaajat voivat tehdä. Molemmat vanhemmat voivat olla vapaalla samanaikaisesti.

Norjassa vanhempainvapaan (foreldrepengerperioden) kokonaiskesto on kummallekin vanhemmalle joko 49 viikkoa (100 %:n korvaus) tai 61 viikkoa ja yksi päivä (80 %:n korvaus) riippuen päivien korvaustasosta. Äidille on pakollista pitää terveydellisistä syistä vanhempainvapaata kuusi viikkoa synnytyksen jälkeen ja äiti voi pitää vapaata kolme viikkoa ennen laskettua aikaa. Nämä viikot muodostavat osan naisille korvamerkitystä vanhempainvapaasta, josta käytetään termiä äitikiintiö (mødrekvoten). Lisäksi raskaana oleville naisille on erityisraskausvapaa, jonka kesto on enintään 12 viikkoa. Sitä voivat käyttää naiset, joiden täytyy lopettaa työnte-

³ Tanskassa on käytössä hyödyllinen **perhevapaalaskuri**, josta näkee vapaiden kestot ja niiden ajoittumisen lasketun ajan ympärille.

TAULUKKO 2.1. VANHEMPAINVAPAIEN KESTOT SUOMESSA JA SUOMEN VERROKKIMAISISSA

	Äitiys-, raskaus tai muu syntymään liittyvä vapaa	Isyysvapaa tai vastaava syntymään liittyvä vapaa	Korvamerkitty vanhempainvapaa synnyttävälle/ensimmäiselle vanhemmalle	Korvamerkitty vanhempainvapaa isälle (tai toiselle huoltajalle)	Vanhempainvapaa (yhdessä jaettava jakso)
Suomi	Raskausvapaa alkaa aikaisintaan 40 päivää ennen, mutta tyypillisesti se aloitetaan 30 päivää ennen ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.		97 korvamerkittyä päivää vanhempainvapaata.	Yhteensä 97 korvamerkittyä päivää vanhempainvapaata.	Kummallekin vanhemmalle 160 päivää, joista 97 korvamerkitty ja joista 63 päivää on siirrettävissä toiselle vanhemmalle
Ruotsi	Äidit nostavat raskausrahaa 2 viikkoa ennen synnytystä tai synnytyksen jälkeen (pakollinen), jolloin on oltava vapaalla. Raskausrahan nostamisen voi aloittaa maksimissaan 50 päivää ennen.	Toiselle vanhemmalle on alkuun 10 päivää vapaata (mm. synnytykseen osallistumiseen tai muista lapsista huolehtimiseen, kun äiti on sairaalassa).	90 korvamerkittyä päivää vanhempainvapaata.	90 korvamerkittyä päivää vanhempainvapaata.	Kummallekin vanhemmalle 240 päivää, joista 195 on ansiosidonnaisia. Korvamerkittyjä ansiosidonnaisia päiviä on 90. 105 ansiosidonnaista päivää on siirrettävissä toiselle huoltajalle. Viimeiset 45 päivää, minikorvaustasolla, ovat myös siirrettävissä toiselle huoltajalle.
Tanska	Äitiysloma (barselsorlov) on pidettävä 4 viikkoa ennen synnytystä ja 2 viikkoa synnytyksen jälkeen.	Isyyysloman kesto on 2 viikkoa lapsen syntymän jälkeen.	9 viikkoa edellisten lisäksi äidin pidettäväksi.	9 viikkoa ennen kuin lapsi täyttää yhden vuoden.	Yhteensä siirrettävissä olevaa vanhempainlomaa on 26 viikkoa eli tasan jaettaessa 13 viikkoa per vanhempi.
Norja (1.7.2024–)	Pakollista raskausvapaata on 3 viikkoa ennen synnytystä. Raskaana olevalla on lain mukaan oikeus aloittaa vapaa (svangerskapspermisjon) 12 viikkoa ennen laskettua aikaa. Varhennettu käyttö lyhentää yhteisiä vapaita (fellesperioden). Äitien on pidettävä vapaata 6 viikkoa synnytyksestä. Vapaa on osa äitikiintiötä.	Isä voi ottaa heti synnytyksen jälkeen 2 viikkoa yhdessä äidin kanssa.	Äitikiintiö on 15 viikkoa (100 %) tai 19 viikkoa (80 %) (mødrekvote).	Isäkiintiö 15 viikkoa (100 %) tai 19 viikkoa (80 %) on korvamerkitty (fedrekvote).	Eri vanhempainvapaiden kokonaiskesto (sis. raskausvapaa, äitikiintiö, isäkiintiö ja yhteinen vapaa) on 49 viikkoa tai 61 viikkoa ja 1 päivä (riippuen korvaustasosta). Yhteisen jakson (fellesperioden) pituus on 16 viikkoa (100 %) tai 20 viikkoa + 1 päivä (80 %), jonka vanhemmat voivat jakaa keskenään. Vapaat käytettävä ennen kuin lapsi täyttää 3 vuotta.
Islanti	Äideille pakollista vapaata 2 viikkoa synnytyksen jälkeen. Äiti voi ottaa vapaata 4 viikkoa ennen synnytystä – tämä vapaa vähennetään vanhempainvapaista.		6 kuukautta.	6 kuukautta.	6 viikkoa on siirrettävissä toiselle vanhemmalle.
Viro	Yhteensä äitiyslomaa on 61–100 päivää. Työssä olevat äidit voivat aloittaa äitiysvapaan 70–31 päivää ennen laskettua aikaa ja 30–69 päivää sen jälkeen. Jos loman aloittaa 31 päivää ennen, äideille on 61 päivää ja loput 39 päivää voi siirtää yhteisesti käytettäväksi.			Korvamerkittyä vanhempainvapaata on isälle 30 päivää.	Työssäkäyvät (palkansaajat) vanhemmat ovat oikeutettuja vanhempainvapaaseen. Korvamerkittyjen vapaiden jälkeen, jos äiti on aloittanut raskausvapaan 30 päivää ennen laskettua aikaa, yhteisesti jaettavia vapaita on 514 päivää.

Selite: Suomessa ja Ruotsissa käytetään sukupuolineutraalimpia termejä kuten raskausvapaa ja vanhempainvapaa. Norjassa ja Islannissa viitataan äiti-/isäkiintiöihin. Tanskassa ja Virossa käytetään yhä äitiys- ja isyyyslomatermejä. Taulukossa äiti viittaa ensimmäiseen/synnyttävään vanhempaan ja isä toiseen vanhempaan. Norjan osalta lähteenä käytetty NAV:n [laskuria](#). Viron osalta lähteenä on käytetty [kansalaisportaalia](#).

ko ennen synnytystä johtuen altistumisesta kemiallisille, biologisille tai fyysisille vaaroille, ja jos työnantaja ei pysty osoittamaan vaihtoehtoisia työtehtäviä.

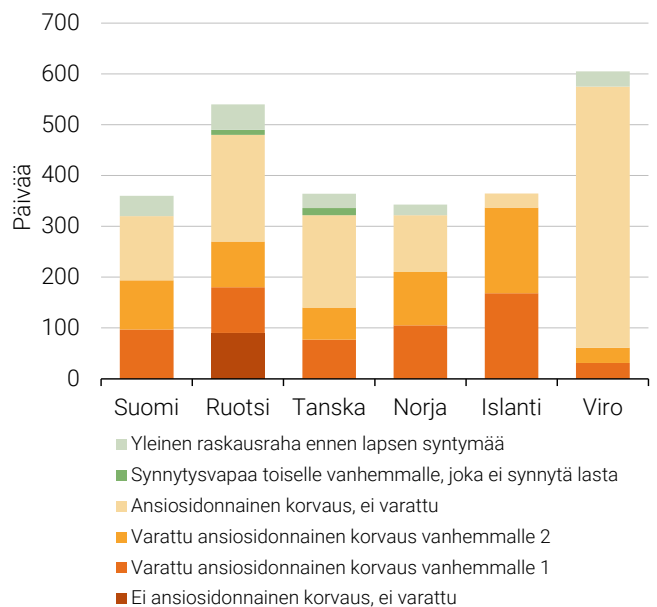
Norjassa isälle on olemassa isyysvapaa, jonka kesto on kaksi viikkoa ja siitä käytetään termiä isäpäivät (pappaermissjon). Lapsen syntymän jälkeisestä vanhempainvapaasta isälle korvamerkityn vapaan kesto on sama kuin äidille, toisin sanoen 15 viikkoa tai 19 viikkoa. Tästä käytetään termiä isäkiintiö (fedrekvoten). Kumpikin vanhempi voi siirtää jäljelle jäävän osan, 16 tai 20 viikkoa (fellesperioden), toisen vanhemman pidettäväksi. Isä ei voi aloittaa korvattua vanhempainvapaata aikana, jolloin äiti on lapsen syntymän jälkeen pakollisella kuuden viikon vanhempainvapaalla. (Bungum and Kvande 2022). Lukuun ottamatta äidille pakollisia vapaita, äiti voi valita vapaasti, milloin käyttää vanhempainvapaat ennen kuin lapsi täyttää kolme vuotta, ja kunhan vanhempainrahaa saava äiti on kokoaikaisessa työssä vanhempainvapaan pitämisen lykkäyksen aikana. Sama pätee myös isien pitämään korvattuun vanhempainvapaaseen. Jos vanhempainvapaakorvausta saadessa vanhempi on osa-aikatyössä, tämä vastaavasti pidentää ajanjaksoa, jolloin vanhempi voi saada vanhempainvapaakorvausta. Vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samaan aikaan pois lukien äidin pakolliset vapaat (kolme viikkoa ennen laskettua aikaa ja kuusi viikkoa synnytyksen jälkeen). Jos vapaat pidetään samaan aikaan, se lyhentää vanhempainvapaan kestoa. (Bungum and Kvande 2022). Norjassa on myös työympäristölain (Arbeidsmiljøloven) mukaan kullakin vanhemmalla oikeus pitää palkatonta vapaata niin kutsuttu jatkovapaa (utvidet permisjon) 12 kuukauden verran per lapsi, kun vanhempainvapaat on käytetty. Palkattoman vapaan jälkeen työntekijä voi palata entiseen työhönsä.

Islannissa molemmille vanhemmille vanhempainvapaan kesto on kuusi kuukautta. Vaikka Islannissa ei puhuta erillisestä äitiysvapaasta, äitien on pakollista käyttää kaksi viikkoa heti lapsen syntymän jälkeen ja yksi kuukausi voidaan käyttää ennen laskettua aikaa. Myös Islannissa on mahdollista saada ”erityisraskausvapaata”, jos raskaana olevalle naiselle ei voida taata terveellistä työympäristöä tai jos raskaana oleva nainen joutuu lopettamaan työnteon aiemmin kuin yhtä kuukautta ennen laskettua aikaa raskauteen liittyvien terveydellisten seikkojen vuoksi. Kuuden kuukauden vanhempainvapaasta on mahdollista siirtää kuusi viikkoa toisen vanhemman pidettäväksi. Vanhempainvapaa on käytettävä viimeistään siihen mennessä, kunnes on kulunut 24 kuukautta

lapsen syntymästä. Järjestelmä on joustava, sillä vanhempainvapaalla on mahdollista olla täysi- tai osa-aikaisesti, yhdessä jaksossa tai jaettuna useampaan jaksoon. Lisäksi vanhemmat voivat halutessaan pitää vanhempainvapaansa yhtä aikaa, osittain yhdessä tai koko vapaan ajan erikseen.

Virossa on äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat. Äitiysvapaa (rasedus- ja sünnituspuhkus) on kestoltaan 140 päivää. Näistä päivistä 30–70 päivää voidaan pitää ennen laskettua aikaa. Jos vapaan aloittaa vähintään 31 päivää ennen laskettua aikaa, sen kokonaispituus ei lyhene. Kun lapsi on 30 päivää vanha, pitämättömät päivät (esim. 100–61 = 39 päivää) siirtyvät vanhempien yhdessä jaettaviksi. Jos äiti aloittaa vapaan 20 päivää ennen laskettua aikaa lyhenee vapaa kokonaiskestoltaan 140 päivästä 130 päivään. Isille on allokoitu erillinen isyysvapaa (isapuhkus) käytettäväksi ennen ja jälkeen lapsen syntymän ja se on kestoltaan 30 päivää. Tämän vapaan voi pitää aikaisintaan 30 päivää ennen laskettua aikaa ja viimeistään, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Lisäksi vapaan voi pilkkoa halutessaan minimissään seitsemän päivän mittaisiin jaksoihin, ellei työnantaja salli vielä tätäkin lyhyempiä jaksoja. Vanhempainvapaan (shared parental leave and benefit) osalta vanhemmat voivat itse

KUVIO 2.1. KORVAMERKITTYJEN JA VAPAASTI JAETTAVIEN PÄIVIEN MÄÄRÄ VANHEMPAIN-ETUUSKAUDELLA VERTAILUMAISSA



Aineistolähde: Kela, Försäkringskassan, Barselsplanlæggeren, NAV, Islannin kansalaisportaali sekä eesti.ee. Kirjoittajien hahmotelma.

päittää kuka yhteisesti käytettävällä vapaalla kulloinkin on. Molemmilla vanhemmilla on myös mahdollisuus olla vanhempainvapaalla samaan aikaan rajoitetun ajanjakson ajan (60 päivää). Jaetun vanhempainvapaan kokonaiskesto on 475 päivää ja sen voi aloittaa, kun lapsi on 31 päivää vanha ja se pitää käyttää viimeistään siihen mennessä, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

2.2. LAKISÄÄTEISET VANHEMPAINVAPAAPÄIVÄRAHAT VERROKKIMAISIA

Suomessa Kansaneläkelaitos maksaa vanhempainpäivärahaa päiväkohtaisesti maanantaista lauantaihin, ja sen taso perustuu normaalitilanteessa hakijan vuosituloihin sekä etuustyyppiin. Äidin osalta raskausvapaan aikana ja ensimmäisten 16 vanhempainrahapäivän ajan etuuden korvaustaso on korkeimmalla tasolla (90 % kuukausiansioista), mutta se myös vaihtelee tulojen mukaan. Jos vuositulot ovat alle 10 665 euroa, etuus on minimitasoinen. Tulojen ollessa 10 665–67 296 euroa, vanhempainraha on 90 % vuosituloista ja jaetaan 300 päivälle. Yli 67 296 euron vuosituloilla korvaus on 201,89 euroa päivässä, johon lisätään 32,5 % ylimenevästä tuloista, jaettuna 300 päivälle. Toisen huoltajan kohdalla korvaus lasketaan samalla tavalla ensimmäisten 16 vanhempainpäivärahanpäivän ajalta. Vastaavasti loppujen vanhempainvapaiden ajalta korvaus on 70 % palkasta tietyn vaihteluvälin sisällä ([tarkemmat tiedot](#)). Minimikorvaus on 31,99 euroa päivässä, mikä vastaa noin 834,30 euroa kuukaudessa, eikä korvauskattoa ole. Tulojen ylittäessä määritellyt rajat korvausprosentti laskee asteittain. Mikäli hakijan kuukausitulot ovat merkittävästi nousseet viime kuukausina tai hakija on äskettäin muuttanut Suomeen, päivärahan määrä voidaan laskea tarkastelujakson kolmen viimeisen kuukauden perusteella tietyissä poikkeustilanteissa, jolloin pelkkä tulojen nousu ei yksinään riitä.

Ruotsin järjestelmä pyrkii kannustamaan molempia vanhempia käyttämään vanhempainvapaita. Ensimmäisistä 390 päivästä 180 on ansiosidonnaisia korvausmerkittyjä päiviä, 90 äidille ja 90 isälle. Tämän jälkeen vanhempien kesken vapaasti jaettavia ansiosidonnaisia päiviä on yhteensä 210, jolloin esimerkiksi tasan jaettuna molemmilla vanhemmilla olisi käytettävissä 105 päivää. Ruotsissa vanhempainpäivärahan taso perustuu sairauspäivärahaperusteiseen tuloon (SGI) lapsen syntymähetkellä, eikä sitä tarkisteta myöhemmin, vaikka etuutta nostettaisiin useiden vuosien aikana. Ruotsissa ansiosi-

donnainen vanhempainpäiväraha on noin 77,6 % palkasta, tiettyyn summaan asti (n. 3 800 €/kk vuonna 2024). Summa on melko lähellä mediaanipalkkaa. Saadakseen sairauspäivärahan tasoisen vanhempainrahan Ruotsissa, hakijan on pitänyt ansaita vähintään 85 000 kruunun vuositulot vähintään 240 päivältä ennen laskettua aikaa. Kaikki eri työpaikoista kertyneet tulot otetaan huomioon (ks. [Pohjoismaiden ministeriön neuvontapalvelu](#) sekä [Försäkringskassan](#)). Lakisääteiset vanhempainetuudet kustannetaan Ruotsin vakuutuskassasta (Försäkringskassan). Loput 90 päivää voidaan jakaa halutulla tavalla, jolloin tasan jaettaessa kummallakin vanhemmalla on 45 päivää käytössään. Näiden päivien osalta maksetaan korvausta peruspäivärahan verran, joka vuoden 2024 osalta on ollut noin 180 kruunua (15,63 €, kun vaihtokursi 1 SEK = 0,09 EUR).

Tanskassa vanhemmalle maksettava lakisääteisen vanhempainrahan osuus on 100 % palkasta, jos kuukausipalkka on alle lakisääteisen korvauskaton. Vuonna 2024 lakisääteisen korvauksen yläraja oli 4 695 Tanskan kruunua viikossa eli noin 20 345 Tanskan kruunua kuukaudessa (noin 2 727 €/kk), mikä on noin 75 % vuoden 2023 tyypillisen tanskalaisen palkansaajan mediaanituloista (27 025 DKK/kk). Tanskassa vanhempainvapaa korvaus (barseldagpenge) maksetaan Udbetaling Danmarkin kautta. Tämä viranomaistaho vastaa erilaisten sosiaalietuuksien maksamisesta. Tanskassa laskenta-peruste määritellään, kun etuusjakso alkaa, eikä sen taso muutu, vaikka se nostettaisiin monessa erässä. Henkilöt, joiden palkka ylittää edellä mainitun korvauskaton, eivät saa täyttää palkan kompensatiota rahastolta vapaan aikana, mutta jos työnantaja maksaa työntekijälle täyden palkan vanhempainvapaan aikana, työnantaja hakee korvausta Udbetaling Danmarkilta enimmäiskattoon asti (VIRK 2025). Jos työnantaja ei maksa palkkaa, eikä näin ollen lisäkorvaustakaan vapaan aikana, työntekijä hakee korvausta suoraan Udbetaling Danmarkilta. Näitä käsitellään tarkemmin alaluvussa 2.5.

Norjassa vanhemmat hakevat etuudet suoraan maansa työ- ja sosiaaliviranomaiselta (Työ- ja hyvinvointihallinto, Arbeids- og velferdsetaten, NAV). Norjassa vanhemmat voivat nostaa joko 100 % palkasta 49 viikon ajan tai 80 % palkasta 61 viikon ja yhden päivän ajan. Vanhempainraha on tarkoitettu kattamaan vakuutetun tavanomaiset tulot 744 168 Norjan kruunuun asti (mikä vastaa noin 5 320,80 €/kk), mikä on kuusi kertaa kansanvakuutuksen perusmäärä (G). Jos tulot ovat korkeammat, valtio ei kata tavanomaisten tulojen yli mene-

TAULUKKO 2.2. LAKISÄÄTEISTEN JULKISESTI RAHOITETTUIEN VANHEMPAINETUUKSIEN TASOT

	Vanhempainetuukien tasot	Minimitaso	Korvauskatto	Korvauskaton suhde mediaanituloihin/kk
Suomi (ma-la)	Raskausraha 40 päivää ja ensimmäiset 16 vanhempainraha päivää etuuden taso on 90 % vuosiansioista (kun tulot 10 665–67 296). Tämän jälkeen etuus on 70 % ansioista (kun tulot 13 713–43 740 €).	31,99 €/päivä → n. 834,30 €/kk (olettaen, että yli ajan perkk on 26,08 päivää pl. sunnuntait kuukaudessa)	Ei kattoa, mutta vuositulojen vaihteluvälin yläpuolella ansiosidonnaisen etuuden prosenttiosuus ylimenevistä tuloista pienenee (ks. Kela).	
Ruotsi	Ansiosidonnainen on keskimäärin 77,6 % ansioista korvauskattoon asti. Viimeiset 90 päivää korvataan minimitasolla 180 SEK/päivä.	250 SEK/pvä sairauspäivärahan tasoilta päiviltä, 7pv/vko → 7 610 SEK/kk (659,82 €/kk).	Katto on 1 218 SEK/päivä, 7pv/vko (v. 2024 tieto) Maksimi 37075,92 SEK/kk (3 214,63 €/kk)	37 075,92 SEK/35 600 SEK = 1,04
Tanska	100 % ansioista korvauskattoon asti, jos työssäoloehto täyttyy. Täysiaikaisesti vanhempainvapailta, jos ansiotulot ovat olleet 20 359 DKK/kk tai yli, saa etuutta korvauskattoon asti.	Jos työssäoloehto ei täyty, vanhempainpäivärahaa ei makseta. Käytännössä tämä määräytyy minimipalkan mukaan. Henkilö voi turvautua mm. toimeentulotukeen.	4 695 DKK/viikko (n. 2 727 €/kk)	20 345 DKK/27 025 DKK = 0,75
Norja	100 % ansioista 49 viikon aikana tai 80 % ansioista 61 viikon aikana.	Vanhempainrahan saaminen edellyttää, että vakuutettu ansaitsee vähintään 62 014 NOK/vuosi (joka on puolet perussummasta eli 440,51 €/kk).	744 168 kruunua vuodessa (n. 5 332 €/kk) (tämä vastaa 6* vakuutuksen perussummaa (G) on 124 028 NOK/v (n. 881,02 €/kk)).	62 014 NOK/ 50 660 NOK = 1,22
Islanti	Max. 80 % keskiansioista 12 kk aikana.	160 538 ISK/kk (n.1 100,33 €/kk)	Maksimi vuonna 2024 on 700 000 ISK/kk (4 797,81 €/kk) (v.2024 tieto)	700 000 ISK/ 719 000 ISK = 0,97
Viro	100 % keskiansioista	725 €/kk maksetaan, jos ei ole ollut sosiaaliveron alaisia tuloja	Vuonna 2024 maksimi 4 733,53 €/kk. Vuonna 2025 maksimi on 5 265,09 €/kk ja vuonna 2026 kattoa madalletaan 3 670 €/kk	4 733,53 €/1 506,50 € = 3,14

Lähteet: Försäkringskassan, NAV, NAV (G), island.is-portaali, Sotsiaalkindlustusamet ja Koppel & Turovski (2024).

Selite: Taulukossa esitellyt ovat summittaiset määrät huomioiden valuuttakurssin. Eri maissa etuuksien maksukatot on ilmoitettu eri mittayksiköissä. Maissa, joissa katto ilmoitetaan viikkopalkassa, on laskelmia varten oletettu, että vuodessa on 52 viikkoa ja kuukaudessa 30,3 päivää. Mediaanitulot vuodelta 2023.

vää määrää. Korvauskatto on jonkin verran norjalaisen palkansaajan mediaanipalkan yläpuolella. Norjassa vanhempainrahan vähimmäismäärä perustuu ”kansalliseen vakuutusperussummaan” (G), joka määrittää useiden sosiaalietuuksien tasot. Vuonna 2024 perussumma on 118 620 Norjan kruunua (G). Vanhempainrahan vähimmäismäärä on 2,4 kertaa perussumma, eli noin 284 688 Norjan kruunua vuodessa. Tämä vastaa noin 23 724 kruunua kuukaudessa ennen veroja. Vanhempainraha lasketaan niiden tulojen perusteella, jotka vanhemmalla on ollut ennen vanhempainrahakauden alkamista. Vanhempainraha määritellään vain kerran, ja se on samansuuruinen, vaikka vanhempainraha nostettaisiin useassa erässä. Norjassa vanhempainrahan saaminen edellyttää, että vakuutettu ansaitsee vähintään 62 014 Norjan kruunua vuodessa (joka on puolet perussummasta eli

440,51 €/kk). Jos tulot ovat tämän alle, vanhemmalla voi olla oikeus kertakorvaukseen (engangsstønad ved fødsel eller adopsjon), jos hänellä ei ole ollut tuloja vähintään 6 kuukauteen vapaan alkamista edeltävistä 10 kuukaudesta. Vuonna 2024 kertakorvauksen määrä on 92 648 Norjan kruunua (noin 7 893,61 euroa ennen veroja, ks. NAV). Korvaus on kiinteä, eikä se riipu hakijan aiemmista tuloista.

Islannissa vanhempainraha on 80 % tuloista, ja sitä maksetaan yhteensä 12 kuukauden ajan, jaettuna vanhempien kesken. Vanhemmat hakevat etuuksia suoraan asiaan liittyvästä rahastosta, jota hallinnoi Islannin Työvoimavirasto (Vinnumálastofnun, Ísland.is). Maksimi vuonna 2024 oli 700 000 ISK/kk (4 797,81 €/kk), mikä oli lähes yhtä suuri vuoden 2023 mediaanipalkan kanssa. Islannissa vanhempainraha lasketaan yleensä vain ker-

ran, ja sen määrä pysyy samana, vaikka tuki nostettaisiin useissa erissä pidemmän ajan kuluessa. Molemmilla vanhemmilla on oikeus enintään kuuden kuukauden vapaaseen, yhteensä 12 kuukautta. Vapaan jakamiseen liittyy kuitenkin erityisiä sääntöjä. Kummallakin vanhemmalla on itsenäinen oikeus kuuden kuukauden vapaaseen ja tätä oikeutta ei voi täysimääräisesti siirtää toiselle vanhemmalle. Vain kuusi viikkoa on siirrettävissä. Vanhemmat voivat pitää vapaansa samanaikaisesti tai peräkkäin omien mieltymystensä ja sopimustensa mukaan työnantajansa kanssa.

Virossa vanhempainraha on 100 % tuloista, ja sitä maksetaan kaikissa palkkakatgorioissa yhteensä 605 päivän ajan, mikä vastaa noin 86 viikkoa. Vanhemmat hakevat vanhempainvapaakorvausta (vanemahüvitis) suoraan maan sosiaalivakuutusvirastolta eli Sotsiaalkindlustusametiltä. Vanhempainkorvauksella pyritään takaamaan vanhemman aiempaa keskiansiotasoa vastaava tulotaso tietyin ehdoin. Etuudelle on minimi- ja maksimiraja. 1. tammikuuta 2024 alkaen vanhempainkorvauksen vähimmäismäärä oli 725 euroa bruttona kuukaudessa (**Sotsiaalkindlustusamet**). Vanhempainkorvauksen enimmäismäärä oli 4 733,53 €/kk, joka laskeaan päivärahan perusteella (päiväkohtainen enimmäismäärä 157,78 euroa) (**Sotsiaalkindlustusamet**). Virossa etuuden määrä riippuu siitä, kuinka paljon sosiaaliveroa olet maksanut raskauden alkamista edeltävän vuoden aikana, eikä sen taso päivity, vaikka etuuden nostaisi useammassa erässä. Sotsiaalkindlustusamet maksaa vanhempainrahat suoraan niihin oikeutetuille vanhemmille. Vuonna 2025 korvauskatto on 5 265,09 €/kk. Viron hallituksen viimeaikaisten päätösten mukaan vuonna 2026 kattoa madalletaan 3 670 €/kk valtion säästötoimenpiteiden takia.

2.3. LAKISÄÄTEISTEN ANSIOSIDONNAISTEN ETUUKSIEN SAAMISEN EHDOT

Vanhempainetuuksien saamiseen liittyy maakohtaisia ehtoja, jotka säätelevät tukien myöntämistä.

Suomessa ja Ruotsissa vanhempainetuuden lakisääteisen osan saamiseen ei sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalla maassa asuvalle vanhemmaksi tulevalle henkilölle liity työssäoloehto. Ansiosidonnaisen tuen määrä perustuu henkilön vuosituloihin, jolloin, kuten aiemassa osiossa on mainittu, etuuden tasoon liittyviä ehtoja on. Ruotsissa etuutta voi saada, vaikka lapsi asuisi toisessa EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä. Vanhemman on

kuitenkin osoitettava, että hän on vastuussa lapsen hoidosta, ja että lapsi on osa hänen talouttaan, vaikka lapsi asuisi tilapäisesti toisessa maassa.

Tanskassa vanhempainetuuksien (barselsdagpenge) saaminen edellyttää työssäoloehdon täyttymistä. Käytännössä tämä tarkoittaa aktiivista työsuhdetta tai yrittäjäasemaa. Työssäolon ehtona on vähintään 160 työtuntia edeltävien neljän kuukauden aikana, joista vähintään kolmena kuukautena on pitänyt tehdä vähintään 40 tuntia kuukaudessa. Itsenäisen ammatinharjoittajan on pitänyt työskennellä vähintään 18,5 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajan viimeisten 12 kuukauden aikana, ja yrityksen on oltava kannattava. Jos yrittäjyys on kestänyt alle kuusi kuukautta, palkansaajana tehty työ voidaan laskea mukaan. Työskentelyksi ei lasketa ajanjaksoja, jolloin henkilö on saanut sairauspäivärahaa, vanhempainpäivärahaa tai muuta vastaavaa etuutta. Jos yrityksen yhtiömuoto on rajavastuuyhtiö (anpartsselskab, ApS) tai osakeyhtiö (aktieselskab, A/S), jolloin henkilöä pidetään palkansaajana eikä yrittäjänä, sovelletaan palkansaajia koskevia ehtoja. Työttömät työttömyyskassan jäsenet voivat saada vanhempainpäivärahaa työttömyysetuuden ohella, ja opiskelijat voivat saada lisätukikuukausia lapsen syntymän yhteydessä. Etuus maksetaan, mikäli vanhempi viettää päivittäin fyysistä aikaa lapsensa kanssa, eikä ole muun muassa palkallisella lomalla tai nosta täyttä palkkaa (ks. **Pohjoismainen yhteistyöverkosto ja Tanskan kansalaisportaali**).

Norjassa vanhempainetuuksien saaminen edellyttää ansiotuloja vähintään kuuden kuukauden ajalta vanhempainvapaata edeltävien kymmenen kuukauden aikana. Työskentelykaudeksi rinnastetaan myös työnantajan palkka jatkokoulutukseen liittyvän vapaan aikana, valtion virkamiehillä eroraha, Norjan julkisen sektorin eläkerahaston huoltoavustus, työnantajan maksama eroraha, asepalvelus tai pakollinen väestönsuojelupalvelus sekä covid-19-epidemian vuoksi tulonsa menettäneiden itenäisten ammatinharjoittajien ja freelancereiden korvauksista annetun väliaikaisen lain mukaiset etuudet (Arbeidsmiljøloven 1997a, 1997b, 1997c, 1997d, 1997e).

Islannissa vanhempainetuuden saaminen äitiys-/isyysvapaarahastolta (Fæðingarorlofssjóður) edellyttää, että hakija on työskennellyt tai opiskellut vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti ennen lapsen syntymää vähintään 25 % työajalla joka kuukausi. Islannissa vähintään kuukauden verran työskennelleen henkilön oikeus etuuteen voidaan laskea myös toisessa Pohjoismaassa tai EU-ETA-maassa karttuneen työhistorian perusteella,

kunhan työsuhteiden välissä ei ole pitkää työttömyysjaksoa (10 arkipäivää on maksimi).⁴

Virossa vanhempainetuuden edellytys on kuuluminen maan sosiaalivakuutusjärjestelmään, mikä tarkoittaa, että tuloista on suoritettu sosiaaliturvamaksuja. Näin ollen, vaikka työssäoloehto ei ole vaatimus, aikaisempi työssäolo ja sosiaaliturvamaksut vaikuttavat vanhempainrahan määrään. Enimmäismäärää maksetaan, jos vanhempainrahan laskemisen peruskaudella veronalaiset tulot ovat yhden kuukauden ajan olleet yhtä suuret tai suuremmat kuin enimmäismäärä. Jos vanhemmalla ei ole ollut tuloja edellisenä vuonna, vanhempainetuus määräytyy vähimmäispalkan perusteella (ks. [Sotsiaali-kindlustusamet](#) ja [Sotsiaalministeerium](#)).

2.4. TILAPÄISET HOITOVAPAAT VERTAILUMAISIA

Kaikissa vertailumaissa vanhemmilla on oikeus jäädä tilapäiselle hoitovapaalle sairaan lapsen hoitamiseksi. Maiden välillä on kuitenkin eroja tilapäisen hoitovapaan lakisääteisessä kestossa, vanhemmille maksettavan tilapäisen vanhempainrahan saatavuudessa sekä siitä, koituu hoitovapaasta suorita kustannuksia vanhempien työnantajille.

Suomessa vanhempi voi jäädä hoitamaan alle 10-vuotiasta sairasta lasta tilapäiselle hoitovapaalle (ks. [Kela – jos lapsi sairastuu](#)). Tilapäinen hoitovapaa perustuu työsuopimuslakiin. Se voi kestää enintään 4 työpäivää kerrallaan. Kela ei maksa tukia tilapäisen hoitovapaan perusteella. Useimmissa työehtosopimuksissa tilapäinen hoitovapaa on sovittu palkalliseksi 3–4 päivältä, jolloin niistä koituu kustannuksia vapaata käyttävien työnantajille.

Myös Ruotsissa vanhemmilla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen sairaan lapsen hoitamista varten ([VAB – vård av barn](#)). Toisin kuin Suomessa tilapäiseltä hoitovapaalta maksetaan vapaata pitävälle vanhemmille lakiin perustuvaa tilapäistä vanhempainrahaa. Rahaa voidaan maksaa sairaan lapsen hoitamista varten lapsen ollessa 8 kuukauden ikäinen siihen asti, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. Joissakin erityistilanteissa korvausta voidaan maksaa myös nuoremasta tai vanhemmasta lapsesta. VAB-päiviä voi käyttää sekä koko- että osapäiväisesti, ja korvausta maksetaan enintään 120 päivältä vuodessa lasta kohden. Tilapäisen vanhempainrahan korvaus on hieman alle 80 prosenttia tuloista, mutta korvaukselle on asetettu enimmäismäärä. Enimmäismäärä on 7,5 hintaperusmäärää (prisbelopp), mikä on alhaisempi kuin

vanhempainrahan enimmäismäärä, joka on 10 hintaperusmäärää. Työnantajalle ei koidu suorita kustannuksia, jollei työehtosopimuksessa ole määräyksiä lisän maksamisesta tilapäisen vanhempainvapaan päälle.

Tanskassa on käytössä lapsen ensimmäinen sairauspäivä (the child's first sick day), jolloin vanhempi voi jäädä hoitamaan sairasta lasta kotiin. Tästä ei makseta lakisääteisistä korvausta. Tanskassa on kuitenkin hyvin yleistä, että työehtosopimuksissa on sovittu yhden tai muutaman päivän palkallisesta hoitovapaasta.

Norjassa lapsen kanssa asuvalla vanhemmalla on oikeus tiettyyn määrän korvattuja hoitopäiviä alle 12-vuotiaan sairaan lapsen hoidosta johtuen ([NAV – omsorgpen-ger](#)). Näistä päivistä käytetään myös nimitystä 'hjemme med sykt barndager'. Hoitopäiväraha on ansiosidonnainen ja korvausaste on 100 prosenttia ansioista maksimipäivärahaan saakka (kuusi kertaan perusmäärä, mikä vastaa NOK 774 168 vuosipalkkaa). Korvattujen hoitopäivien määrä on 10 päivää, jos lapsia on 1–2 ja 15 päivää, jos lapsia on 3 tai enemmän. Toisin kuin muissa vertailumaissa, joissa maksetaan lakisääteisistä korvausta hoitovapaan ajalta, Norjassa työnantaja maksaa hoitopäivärahan 10 päivään saakka, jonka yli meneviltä päiviltä työnantaja voi hakea korvauksia kustannuksiin NAV:lta (Arbeids- og velferdsforvaltningen).

Islannissa vanhemmilla voi olla oikeus palkalliseen vapaaseen alle 13-vuotiaiden lastensa sairastuessa. Näitä asioita koskevat säännöt vaihtelevat työehtosopimusten mukaan. Jos lapsen sairaus jatkuu pidempään kuin palkallisen vapaan kesto, vanhemmilla voi olla oikeus saada päivärahaa ammattiliittonsa sairausrahastosta. Vammaisten lasten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhemmat voivat hakea hoitotukea Sosiaalivakuutuslaitokselta (Tryggingastofnun, ks. Islannin kansalaisportaalin [sairausloma-oikeudet](#)).

Jos vanhemman täytyy hoitaa sairasta lasta Virossa, lääkäri myöntää hoitovapaatodistuksen, jonka perusteella vanhemmalle maksetaan hoitorahaa (care allowance). Viron sairausvakuutuslaitos (Tervisekassa, ks. Viron [hoitoraha](#)) maksaa hoitorahaa ensimmäisestä päivästä alkaen enintään 60 peräkkäisen päivän ajan, kun hoitetaan alle 12-vuotiasta lasta tai alle 19-vuotiasta vammaista henkilöä (ensimmäinen sairauslomatodistus on myönnetty 15. toukokuuta 2024 jälkeen) (maksimikesto oli 14 päivää, kun ensimmäinen sairauslomatodistus on

⁴ Lähteet Islannin osalta: [Vinnumálastofnun](#) ja [Alþýðusamband Íslands](#).

myönnetty ennen 15. toukokuuta 2024). Hoitoraha on ansiosidonnainen ja sen korvausaste on 80 % ansioista. Ruotsin tapaan Viron järjestelmä tilapäisen hoitovapaan osalta on antelias vanhemmille.

2.5. LAKISÄÄTEISTEN VANHEMPAINVAPAAETUUKSIEN RAHOITUS

Tässä alaluvussa käydään läpi, kuinka Suomessa ja verokkimaissa rahoitetaan lakisääteiset vanhempainvapaetuudet. Millä tavoin lakisääteiset vanhempainvapaetuudet rahoitetaan kussakin vertailumaissa noudattaa samaa logiikkaa kuin muunkin sosiaaliturvan rahoitus kyseessä olevassa maassa, toisin sanoen rahoitetaan etuuksia erikseen kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla vaiko julkisen sektorin keräämillä verotuloilla ja missä suhteessa (ks. tarkemmin Lehto ja Kauhanen 2023).

Suomessa vanhempainpäivärahojen rahoitus tapahtuu sairausvakuutuslain mukaisen työtulovakuutuksen kautta, josta vakuutuksesta rahoitetaan vanhempainpäivärahojen lisäksi myös sairauspäivä- ja kuntoutusrahat sekä työnantajille työterveyshuollon järjestämisestä maksettavat korvaukset. Työtulovakuutus rahoitetaan valtion osuudella, vuosittain vahvistettavilla työnantajien sairausvakuutusmaksulla sekä vakuutettujen sairausvakuutusmaksun päivärahamaksulla. Työtulovakuutuksen sisällä vanhempainpäivärahojen rahoitus on perinteisesti jakautunut kahteen osaan. Työnantajien ja vakuutettu-

jen sosiaaliturvamaksuilla on rahoitettu ansiosidonnaiset raskaus- ja vanhempainrahat. Vähimmäismääräiset etuudet on rahoitettu valtion yleisistä verotuloista. Vuoden 2025 alusta voimaan astuneessa uudistuksessa sairaanhoitovakuutuksen ja työtulovakuutuksen menojen rahoittamiseen kohdistuvat valtion, vakuutettujen ja työnantajien rahoitusosuudet muuttuivat (kanavointiratkaisu). Uudistuksessa sairausvakuutuslain mukaisesta valtion perusosuudesta päivärahaetuus- ja kuntoutusrahakuluissa luovuttiin, työnantajien rahoitusosuutta sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta nostettiin 68 prosenttiin ja palkansaajien ja yrittäjien rahoitusosuutta alennettiin 32 prosenttiin. Vuonna 2025 työnantajien sairausvakuutusmaksuprosentti on 1,87 prosenttia työtulovakuutuksen perusteena olevista palkoista. Palkansaajien sekä yrittäjien sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu on 0,84 prosenttia palkka- tai yrittäjätulosta, jos vuotuisen palkka- tai yrittäjätulon yhteismäärä on vähintään 16 862 euroa. Jos palkka- ja yrittäjätulon yhteismäärä jää alle 16 682 euron, päivärahamaksu on 0,00 prosenttia. Yrittäjän eläkelain mukaisesti vakuutettujen yrittäjien maksama lisärahoitusosuus on 0,20 prosenttia.

Ruotsissa sosiaalivakuutusryhmittiset etuudet rahoitetaan työnantajien sosiaaliturvamaksuilla (ks. Lehto ja Kauhanen 2023). Tämä pätee myös vanhempainpäivärahoihin. Ruotsissa työnantajien lakisääteisten sosiaaliturvamaksujen maksuprosentti on yhteensä 31,42 prosenttia ja perhevapaiden osalta 2,6 prosenttia.

TAULUKKO 2.3. LAKISÄÄTEISTEN VANHEMPAINVAPAAETUUKSIEN RAHOITUS VERTAILUMAISIA

Suomi	Ruotsi	Tanska	Norja	Islanti	Viro
Pakolliset sairausvakuutusmaksut – työnantajat 1,87 % ja palkansaajat ja yrittäjät 0,84 % palkka- ja yrittäjätulosta, jos vuotuisen palkka- ja yrittäjätulon yhteismäärä on vähintään 16 862 euroa, 0 % tuon rajan alapuolella, YEL-yrittäjien lisärahoitusosuus on 0,20 %* (v. 2025 tilanne)	Kaikki vanhempainvapaetuudet rahoitetaan työnantajien pakollisilla sosiaaliturvamaksuilla. Työnantajien sosiaaliturvamaksujen maksuprosentti yht. 31,4 %, vanhempainvapaiden osalta maksuprosentti 2,6 %	Lakisääteinen sosiaaliturva ml. lakisääteiset vanhempainvapaetuudet rahoitetaan pääosin valtion keräämillä verotuloilla Kunnat maksavat ensimmäisten 8 viikon ajalta puolet etuuksista	Etuuksien rahoitus kansallisesta vakuutusohjelmasta (National Insurance Scheme) Kansallinen vakuutusohjelma rahoitetaan työnantajilta ja vakuutetuilta (palkansaajat ja yrittäjät) kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla sekä valtion rahoitusosuudella, maksuja ei ole jyvitetty sosiaaliturvan tyypin mukaan	Etuudet maksetaan Äitiys/Isyyssvapaarahastosta, joka rahoitetaan pääosin työnantajien maksamalla sosiaaliturvamaksulla, maksuprosentti 0,65 % palkkasummasta	Vanhempainvapaetuudet rahoitetaan sosiaaliverolla (social tax), jota työnantajat (ja itsensä työllistäjät) maksavat (maksuprosentti 33 %, 13 % sairausvakuutus, 20 % eläkevakuutus) – 13 %:sta rahoitetaan myös vanhempainvapaetuudet

* Yrittäjän eläkelain mukaisesti eläkevakuutettu yrittäjä on oikeutettu sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun sairauspäivärahaan lyhyemmän omavastuuajan jälkeen kuin esimerkiksi palkansaaja (SVL 8 luvun 10 §). Tämän kompensoimiseksi YEL-vakuutetuilta yrittäjiltä peritään niin sanottua yrittäjän lisärahoitusosuutta, eli heidän YEL-työtulostaan määrätään päivärahamaksu korotettuna (Vero Skatt 2024).

Tanskassa lakisääteinen sosiaaliturva mukaan lukien vanhempainpäivärahat rahoitetaan pääosin julkisen sektorin keräämillä verotuloilla eikä niitä varten kerätä rahoitusta sosiaaliturvamaksuilla. (Lehto ja Kauhanen 2023). Tässä suhteessa vanhempainpäivärahakulujen rahoitus poikkeaa Tanskassa muista vertailumaista.

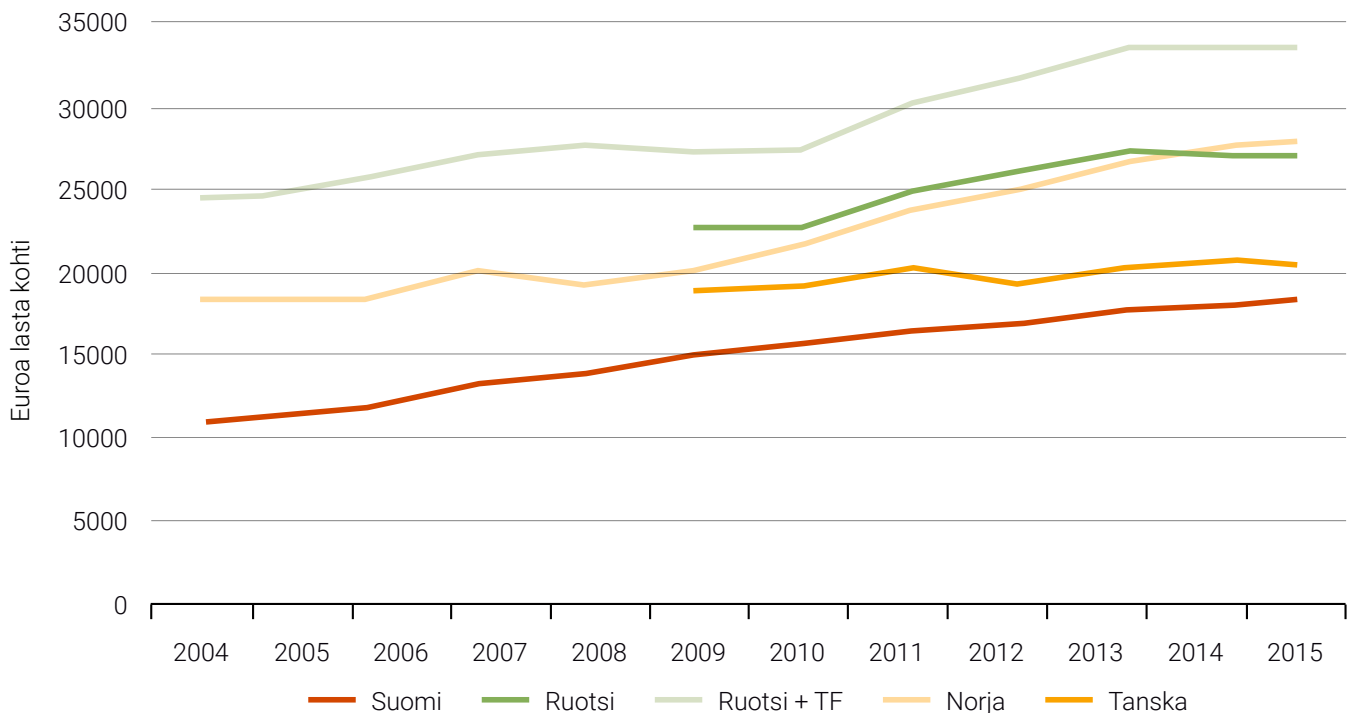
Norjassa asuvat ovat pakollisesti vakuutettuja kansallisessa vakuutusohjelmassa (National Insurance Scheme). Tästä vakuutusohjelmasta rahoitetaan suurin osa erilaisista etuuksista mukaan lukien myös vanhempainpäivärahat eikä maksuja ole jyvitetty erikseen sosiaaliturvan tyyppin mukaan (ks. tarkemmin Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion 2022). Kansallinen vakuutusohjelma rahoitetaan työnantajilta ja vakuutetuilta (palkansaajat ja yrittäjät) kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla sekä valtion rahoitusosuudella. Norjan parlamentti päättää sosiaaliturvamaksujen maksuprosenteista ja valtion rahoitusosuudesta vuosittain. Norja poikkeaa vertailumaista myös siinä suhteessa, että työnantajamaksujen suuruus vaihtelee alueen mukaan: harvaanasutuilla alueilla maksu on matalampi ja tiheään asutuilla alueilla korkeampi (Lehto ja Kauhanen 2023).

Islannissa on erillinen Työ- ja sosiaaliministeriön alainen Äitiys/Isyysvapaarahasto (Fæðingarorlofsjóður), josta vanhempainpäivärahat maksetaan. Rahaston toiminta rahoitetaan suurelta osin työnantajilta kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla (ks. the Social Insurance Tax Act) sekä rahaston tuottamilla korkotuotoilla. Työnantajan maksuprosentti rahastoon on 0,65 prosenttia palkkasummasta.

Virossa vanhempainpäivärahat rahoitetaan osana yleistä sosiaaliturvajärjestelmää, ja niiden rahoitus tulee työnantajien maksamasta sosiaaliverosta (social tax). Työnantajat maksavat 33 prosenttia työntekijän bruttotuloista sosiaaliverona. Tästä 20 prosenttia ohjataan eläkerahastoon, ja 13 prosenttia kattaa terveydenhuollon ja muut sosiaalietuudet, kuten vanhempainpäivärahat. Maksu ei siis ole erikseen kohdistettu ainoastaan vanhempainetuuksille, vaan se on osa laajempaa sosiaalivakuutusjärjestelmää.

On mielenkiintoista myös katsoa lakisääteisten vanhempainvapaamenojen tasoa syntynyttä lasta kohden. Tällaisen vertailun Suomea, Ruotsia, Tanskaa ja Norjaa koskien esittää Miettinen ja Rotkirch (2017) vuosilta 2004–2015. Kuvio 2.2 on otettu heidän raportistaan ja siinä kuvataan ostovoimakorjatut vanhempainvapaame-

KUVIO 2.2. OSTOVOIMAKORJATUT VANHEMPAINVAPAAMENOT SYNTYNYTTÄ LASTA KOHDEN POHJOISMAISSA 2004–2015



Lähde: Miettinen ja Rotkirch, kuvio 10 (2017).

Selite: Kuvassa nähdään ostovoimakorjatut menot. Ruotsia koskien kuviossa on kaksi käyrää. Ylimmässä käyrässä on mukana tilapäisen hoitovapaan menot (tillfällig föräldraledighet, TF) ja toisessa ei.

not kyseessä olevilta vuosilta. Kuvion mukaan vanhempainvapaamenot olivat vuosina 2004–2015 syntyneitä lasta kohden suurimmat Ruotsissa ja Norjassa ja pienimmät Suomessa. Tanskaa lukuun ottamatta menot osoittavat myös kasvavaa trendiä tarkasteluajanjaksolla.

Suomen eroa menoissa kolmeen muuhun Pohjoismaahan verrattuna Miettinen ja Rotkirch (2017) selittävät sekä Suomen etuuden alemmalla korvaustasolla ja vanhempainvapaan lyhemmällä kestolla. On huomiotava, että tämä vertailu päättyy vuoteen 2015, jonka jälkeen Suomessa on tehty perhevapaaudistus (v. 2022), jossa vanhempainvapaat pitenevät.

2.6. LAKISÄÄTEISTEN ETUUKSIEN TÄYDENTÄMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSILLA

Suomessa työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa vanhempainvapaiden ajalta tai lapsen lyhytaikaisen hoitovapaan ajalta. Suomessa työ- ja virkaehtosopimukseen voi kuitenkin sisältyä perhevapaiden palkallisuuteen sisältyviä määräyksiä. Suomen tapaan vertailumaista Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa on tavallista, että vanhempainvapaan ajalta maksettavan

korvauksen tasoa on täydennetty työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksissa voidaan sopia, että perhevapaiden ajalta maksetaan palkkaa tai vanhempainvapaalisää la- kisäateisen korvauksen päälle. Eroja palkallisuudessa tai lisän maksamisessa, palkan tai lisän maksamisen kesto- ajoissa ja saamisen ehdoissa löytyy työehtosopimusten välillä saman maan sisälläkin⁵. Lisäksi eroja löytyy myös siinä, maksetaanko molemmille vanhemmille korotettuja etuuksia samalla tavalla ja saman kestoisesti. Työehtosopimusten kattavuus vaikuttaa osaltaan siihen, kuinka suuri osa palkansaajista pääsee työehtosopimuksissa sovittujen lisäetuuksien piiriin. Suomessa työehtosopi- musten kattavuus on 89 %, Ruotsissa 88 %, Tanskassa 82 %, Norjassa 6,5 %, Islannissa 90 % ja Virossa ainoas- taan 6,1 % (Kjellberg 2023; OECD 2022, OECD 2021).

Taulukkoon 2.4 on koottu keskeisiä kohtia työehto- sopimukseen perustuvien lisätujen esiintymisestä van- hempainvapaiden yhteydessä kussakin vertailumaassa.

⁵ Työehtosopimusten suuren määrän vuoksi tässä raportissa ei voida käydä läpi yksityiskohtaisesti kaikkien työehtosopimusten määräyksiä vanhempainvapai- den palkallisuudesta vertailumaissa, vaan tässä tehdään nostoja ja aiemman tutkimuksen esille tuomia seikkoja.

TAULUKKO 2.4. VANHEMPAINVAPAIEN PALKALLISUUS JA VANHEMPAINPÄIVÄRAHOJEN PÄÄLLE TYÖEHTO- SOPIMUKSISSA MÄÄRITELLYT LISÄT VERTAILUMAISSA (PL. VIRO JA ISLANTI, JOISSA EI OLE LISIÄ)

Suomi	Ruotsi	Tanska	Norja
Vanhempainvapaan palkalli- suuteen liittyvät määräykset työehtosopimuksissa yleisiä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla	Työehtosopimuksissa sovittu laki- sääteisten etuuksien täydentämi- sestä julkisella sektorilla ja yleisesti myös yksityisellä sektorilla	Työehtosopimuksissa ja yritys- kohtaisissa sopimuksissa sovittu vanhempainvapaiden palkallisuus- desta yleisesti	Jos työntekijät ovat työehtoso- pimusten piirissä, työnantajat maksavat täyden palkan ja maksimi- päivärahan välisen erotuksen.
Työehtosopimuksissa usein sovittu, että raskausvapaan aikana täysi palkka ja täysi palkka myös osaan vanhempainvapaasta molemmille vanhemmille	Yleistä työehtosopimuksissa on, että työnantaja maksaa 10 % ylimääräistä maksimipäivärahan (ceiling) alapuolella (eli työntekijät saavat 90 % palkasta ja/tai jopa 90 % palkasta, joka ylittää maksimi- päivärahan	Lakisäateisten etuuksien täyden- täminen työehtosopimuksissa yleistä: työnantaja maksaa täyttä palkkaa vapaan ajalta – näiden lisäkorvausten maksamista varten on perustettu vanhempainvapaa- korvausrahoja (leave reimbur- sement funds), johon kunta-alan ja yksityisten työnantajien on pakollista kuulua, joista täyttä palkkaa vanhempainvapaan ajalta maksaneet työnantajat saavat korvausta näistä maksuista	Isäpäiviltä työnantajat voivat maksaa täyden palkan työehtoso- pimusten perusteella (isäpäivistä ei saa lakisäateistä korvausta).
Eroja palkallisen vapaan kestoissa työehtosopimuksen mukaan, eroja myös synnyttävän vanhemman ja toisen vanhemman vanhempain- vapaan palkallisuuden kestoissa (äideille palkallista raskausvapaa ja osa vanhempainvapaasta)	Kuinka pitkältä ajalta työnan- taja yleensä maksaa? Riippuu työehtosopimuksesta sekä myös joissakin työehtosopimuksissa palvelussuhteen kestosta	Eroja palkallisen vapaan kestoissa työehtosopimuksen mukaan, eroja naisten ja miesten välillä (äideille: raskausvapaa, äitiysvapaa ja osa vanhempainvapaata)	
Jos täysi palkka → päiväraha mak- setaan työnantajalle			
Voi olla myös määräyksiä, että täyden palkan sijaan työnantaja maksaa täyden palkan ja vanhem- painpäivärahan erotuksen			

Suomessa työehtosopimuksissa on usein sovittu, että äideille maksetaan täyttä palkkaa raskausvapaan ajalta, ja että molemmille vanhemmille maksetaan täysi palkka osan vanhempainvapaan ajalta. Täyden palkan maksamisen ohella, joissakin työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä siitä, että täyden palkan sijaan työnantaja maksaa täyden palkan ja vanhempainpäivärahan välisen erotuksen. Siinä tapauksessa, että työnantaja maksaa täyden palkan vanhempainvapaan ajalta, päiväraha maksetaan työnantajalle. Koska Suomessa työehtosopimusten perusteella maksetaan synnyttävälle vanhemmalle täyttä palkkaa sekä raskausvapaan että osan vanhempainvapaan ajalta, on palkallisen vapaan kestoissa eroja synnyttävän vanhemman ja toisen vanhemman kesken. Muutoinkin myös palkallisen vanhempainvapaan kestoissa voi olla eroja molempien vanhempien kesken. Suomessa on melko tyypillistä, että synnyttävälle vanhemmalle maksetaan palkallista vanhempainvapaata 72–76 päivää, joka koostuu 40 päivän palkallisesta raskausvapaasta ja 32–36 päivän palkallisesta vanhempainvapaasta (ks. liite 2 joidenkin työehtosopimusten osalta). Myös toiselle vanhemmalle on tyypillistä, että palkallisen vanhempainvapaan kesto on 32–36 päivää, mutta tässä on suurempaa vaihtelua eri työehtosopimusten välillä (ks. liite 2 joidenkin työehtosopimusten osalta). Toiselle vanhemmalle esiintyy myös paljon lyhyempiä palkallisen vapaan kestoja, kuten 6 päivää tai 12 päivää. Lisäksi Suomessa monissa työehtosopimuksissa on myös sovittu palkan maksamisesta lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien lyhytaikaisten poissaolojen eli tilapäisen hoitovapaan ajalta.

Ruotsissa työehtosopimuksissa on sovittu lakisääteisen etuuksien täydentämisestä julkisen sektorin työehtosopimuksissa ja yleisesti myös yksityisen sektorin työehtosopimuksissa⁶. Ruotsissa tyypillistä on, että työehtosopimusten perusteella työnantaja maksaa vanhempainpäivärahan päälle 10 prosentin lisää aina maksimipäivärahaan saakka, jolloin työntekijöiden korvausaste palkasta vanhempainvapaan aikana on 90 prosenttia. Tästä lisästä käytetään nimitystä föräldralön. Joissakin tapauksissa työnantajat maksavat myös 90 prosenttia siitä palkanosasta, joka ylittää maksimipäivärahan.

Työehtosopimusten välillä on eroja siinä, kuinka pitkään tällaista lisää maksetaan. Lisän kesto voi myös vaihdella sen mukaan, kuinka pitkään henkilön palvelussuhde on kestänyt, toisin sanoen pidempi palvelussuhde tuottaa myös pidemmän maksuajan⁷. Ruotsissa palkallisen vanhempainvapaiden kestot ovat julkisen puolen

työehtosopimuksissa varsin pitkiä. Esimerkiksi kuntien ja landsting -puolen työehtosopimuksessa palkallisen vapaan kesto on korkeintaan 180 päivää/syntynyt lapsi, kun palvelussuhde on kestänyt vähintään 180 päivää ja 270 päivää/syntynyt lapsi, kun työntekijän kiinteä kuukausipalkka ylittää 83,33 % perusmäärästä sosiaalivaikutuskoodin (SFB) mukaan ja palvelussuhde on kestänyt vähintään 180 päivää. Pisimmästä palkallisesta vanhempainvapaasta on Ruotsissa sovittu valtion työehtosopimuksessa. Palkallisen vapaan kesto on siinä 360 päivää/syntynyt lapsi, jos palvelussuhde on kestänyt vähintään 90 päivää. Yksityisen sektorin työehtosopimuksissa on eroja sopimusaloittain sekä lisän maksamisen kestoissa että tasoissa. Eroja löytyy myös työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien työehtosopimusten välillä siinä, kuinka pitkään etuuksia maksetaan.

Palkanlisän ohella Ruotsissa julkisen sektorin työehtosopimuksissa on määräyksiä lisän maksamisesta tilapäisen vanhempainrahan päälle maksimissaan kymmenen päivän ajalta, kun työntekijä hoitaa alle 12-vuotiasta sairasta lasta. Vastaavia määräyksiä ei tiettävästi ole muissa työehtosopimuksissa. Lisäksi työehtosopimukseen voi sisältyä määräyksiä myös täysien eläkevakuutusmaksujen maksamisesta vanhempainvapaiden ajalta.

Tanskassa työehtosopimuksissa on yleisesti sovittu, että työntekijöille maksetaan täyttä palkkaa osaan vanhempainvapaasta. Eroja löytyy työehtosopimusten välillä siinä, kuinka pitkältä ajalta vapaata työnantaja maksaa täyttä palkkaa. Tanskassa synnyttävän vanhemman palkallisen vanhempainvapaan kesto on työehtosopimuksissa yleensä sovittu pidempikestoiseksi kuin toisen vanhemman. Muista verrokkimaista poikkeavasti Tanskassa palkallisen vanhempainvapaan kokonaiskestosta osa on korvamerkitty ja osan pitämisestä voidaan sopia vanhempien kesken. Esimerkiksi yksityisen sektorin työehtosopimuksessa DA Barselissa on sovittu palkallisen vapaan kestosta seuraavasti: 4 viikkoa raskausvapaata ennen laskettua aikaa äidille, 10 viikon äitiysvapaa heti lapsen syntymän jälkeen äidille, vanhempainvapaa 24 viikkoa (11.–52.viikko lapsen syntymän jälkeen), 9 viikkoa näistä äidille, 10 viikkoa toiselle vanhemmalle ja 5 viikkoa voidaan sopia kumpi pitää. Valtion työehtoso-

⁶ Katso Inspektionen för socialförsäkringen (2018) raportti, jossa käydään läpi eri työehtosopimusten määräyksiä liisistä Ruotsissa.

⁷ Esimerkki: Teknikavtalet (Gemensamma avtalskommentarer – Teknikavtalet Unionen Sveriges Ingenjörer Ledarna 2023–2025): lisää maksetaan 2 kk, jos palvelussuhde 1 vuosi–alle 2 vuotta, 6 kk, jos palvelussuhde vähintään kaksi vuotta.

pimuksen mukaan äidille palkallisia ajanjaksoja ovat 6 viikkoa ennen lapsen syntymää, 14 viikkoa syntymän jälkeen, 6 + 6 viikkoa, joista toinen 6 viikkoa voidaan jakaa. Toiselle vanhemmalle palkallisia vapaita ovat 2 viikkoa ennen laskettua aikaa lapsen syntymää, 10 viikkoa lapsen syntymän jälkeen ja 6 viikkoa voidaan jakaa.

Tanskassa täyttä palkkaa vanhempainvapaan ajalta työehtosopimusten perusteella maksavat työnantajat saavat täyden korvauksen maksamastaan palkasta vanhempainvapaakorvausrahastoista, johon työnantajien on pakollista kuulua ja maksaa kiinteätä maksua jokaisesta työntekijästä. Vanhempainvapaakorvausrahastoista kerrotaan tarkemmin luvussa 3.

Norjassa työnantajat voivat työehtosopimusten perusteella maksaa täyden palkan ja lakisääteisen maksimivanhempainpäivärahan välisen erotuksen, joka jää työnantajan maksettavaksi. Norjassa vanhempainpäivärahan korvausaste on 100 % ansiosta aina maksimipäivärahaan asti, jonka taso on kuitenkin varsin korkea. Joidenkin työehtosopimusten mukaan (esimerkiksi kunta-alan työehtosopimus) työnantaja maksaa tätä erotusta koko vanhempainvapaan ajalta. Lisäksi työehtosopimusten perusteella voidaan maksaa täyttä palkkaa toiselle vanhemmalle niin sanottujen isäpäivien (kesto 2 viikkoa) ajalta. Norjassa isäpäivien ajalta ei makseta mitään lakisääteistä vanhempainrahaa, jolloin työehtosopimukseen perustuvan täyden palkan maksaminen isäpäiviltä jää kokonaan työnantajan kustannukseksi. Norjassa työnantajien kustannukseksi koituvat myös alle 12-vuotiaan sairaan lapsen hoidosta johtuvat poissaolot ja niiden ajalta maksetut hoitopäivärahat 10 päivään saakka, jonka yli meneviltä päiviltä työnantaja voi hakea kustannukset NAV:lta (Arbeids- og velferdsforvaltningen). Työnantajan kustannuksiksi jäävät myös raskauden aiheuttamista poissaoloista johtuvat kustannukset omavastuuajalta.

Islannissa ja Virossa ei tiettävästi ole työehtosopimuksiin perustuvia lisäetuuksia, jotka liittyisivät vanhempainvapaapäivärahan täydentämiseen. Virossa lakisääteisen äitys- ja vanhempainpäivärahan korvausuhde on jo valmiiksi 100 prosenttia ja maksimikatto on noin kolme kertaa keskipalkan suuruinen.

2.7. JÄRJESTELMIEN EROISTA JA YHTÄLÄISYYKSISTÄ

Vanhempainetuuksien saaminen ja taso Pohjoismaissa ja Virossa vaihtelevat järjestelmien universaalisuuden

ja tulosidonnaisuuden yksityiskohtien mukaan. Kaikissa maissa on ansiosidonnaisia vanhempainrahapäiviä. Vähimmäistasoiset etuudet ovat tärkeä osa universaalisuutta, joka mahdollistaa minimitoimeentulon myös pienituloisille ja työttömille vanhemmille. Suomessa järjestelmä on kattava, ja myös työttömät ja pienituloiset ovat oikeutettuja vähimmäisetuuteen ilman erityisiä työssäolo vaatimuksia, kun taas tulosidonnaiset etuudet perustuvat työhistoriaan ja tuloihin. Ruotsissa kaikki vanhemmat ovat oikeutettuja etuuksiin, mutta niiden taso määräytyy ansioiden perusteella; vähimmäistasolle ei kuitenkaan ole erityisiä työssäolo vaatimuksia. Suomi, Ruotsi, Islanti ja Viro tarjoavatkin tukea universaalisti ja joustavia mahdollisuuksia osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämiseen.

Norja ja Tanska puolestaan ovat selvästi rajoittavampia universaalin vanhemmuuteen liittyvän vähimmäistuen puuttuessa. Etuudet edellyttävät työhistoriaa ja vähimmäistyöskentelyaikaa ennen vapaan alkamista. Tanskassa työttömillä tai tulottomilla ei ole oikeutta vanhempainrahaan. Tosin Tanskassa nämä ryhmät voivat hakea toimeentulotukea. Norjassa oikeus etuuksiin edellyttää vähintään 6 kuukauden työhistoriaa ja riittäviä tuloja. Tosin Norjassa vähätuloisella vanhemmalla, joka ei täytä työhistoria- tai vähimmäistulo vaatimuksia, on oikeus kiinteään kertakorvaukseen.

Ruotsi näyttää vertailussa verrokkimaiden osalta hyvin joustavana maana, sillä Ruotsissa vanhempainvapaita voi käyttää jopa yksittäisinä päivinä ja halutessaan osan eli vaikka vain 25 %, 50 %, 75 % tästä yksittäisestä päivästä lapsen 12 ikävuoteen asti. Huomionarvoista on myös se, että Ruotsissa isovanhemmat ovat voineet heinäkuusta 2024 lähtien osallistua lapsen hoitoon, kunhan henkilö on sosiaalivakuutettu Ruotsissa.⁸ Isovanhemmalle voi yksittäisen vanhemman kiintiöstä siirtää voi 45 ansiosidonnaista päivää. Ruotsin järjestelmä on siis esimerkki joustavasta, perhekeskeisestä mallista, jossa myös muut kuin vanhemmat voivat osallistua lapsen hoitoon. Virossa etuuksia voi saada työskentelyn aikana jopa täysimääräisenä, kunhan tulot eivät ylitä tiettyä raja-arvoa.

Toisaalta kaikki jousto ei ole aina edullista tasa-arvon toteutumisen kannalta. Pohjoismaiden "isäkiintiö", joka

⁸ Försäkringskassanin mukaan 1.7.–31.8.2024 noin 1 456 vanhempaa oli siirtänyt osan ansiosidonnaisista vanhempainrahapäivistään isovanhemman käyttöön Ruotsissa, ks. Min (2024). Tarkempaa tilastotietoa tukien käytöstä ei selvityksen tekohetkellä ollut isovanhempien osalta vielä saatavilla.

TAULUKKO 2.5. VANHEMPAINETUUSJAKSOJEN KÄYTTÖÖN LIITTYVIEN EHTOJEN JOUSTAVUUS VERTAILUMAISSA

Maa	Vanhempainvapaan jakaminen	Korvatun vapaan käyttöajankohta	Etuuksien joustavuus
Suomi	Etuedet voi nostaa useissa erissä, vähintään 12 päivää per jakso.	Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 2 vuotta.	Määrä joustaa osa-aikaisuuden suhteen siten, että nostetaan joko täysi vanhempainraha tai puolet (50 % täydestä, jos työaika max. 5 t/pv).
Ruotsi	Etuuksia voi saada osissa tai yksittäisinä päivinä.	Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 12 vuotta.	Etuuspäivien käyttö ja korvaus on erittäin joustavaa ja työajasta riippuen voi nostaa 100 %, 75 %, 50 %, 25 % tai 12,5 %.
Norja	Etuedet voi ottaa osissa tai osa-aikaisesti pidemmän ajanjakson aikana sopimalla työnantajan kanssa.	Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta.	Etuuksien taso riippuu valitusta nostointensiteetistä; 100 % etuustaso 49 viikolle tai 80 % etuustaso 61 viikolle + 1 päivä sekä työn osa-aikaisuudesta. Molemmat voivat olla yhtä aikaa osa-aikaisesti vapailta (esim. 50/50 tai 40/60) ja töissä (50/50 tai 60/40).
Tanska	Etuedet voi jakaa useisiin ajanjaksoihin sopimalla työnantajan kanssa.	Vapaata voi pääosin käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 9 vuotta.	Jousto perustuu sopimukseen työnantajan kanssa. Maksettavan etueden määrä joustaa osa-aikaisuuden suhteen. Lainsäädäntö ei määrittele tarkkoja prosenttiosuuksia tai aikarajoja osa-aikaiselle vanhempainvapaalle. Vanhemmat voivat jakaa vapaasti jaettavat perhevapaat keskenään haluamallaan tavalla.
Islanti	Etuuksia voi ottaa joustavasti, myös osa-aikaisesti, 24 kuukauden aikana.	Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 24 kk.	Vapaata voi käyttää joustavasti. Määrä joustaa osa-aikaisuuden suhteen. Lainsäädäntö ei määrittele tarkkoja prosenttiosuuksia tai aikarajoja osa-aikatyölle vanhempainvapaan aikana. Osa-aikatyö vapaan aikana edellyttää sopimista työnantajan kanssa.
Viro	Etuedet voi käyttää joustavasti siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta.	Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta.	Etuuksien määriä voidaan mukauttaa työskentelyn mukaan. Molemmat vanhemmat voivat nostaa etuuksia yhtä aikaa työskentelyn aikana. Tulojen on kuitenkin pysyttävä tietyn viitearvon alla, jotta ne eivät vähennä etueden määrää.

Selite: Suomen tiedot perustuvat vuoden 2022 vanhempainvapaauudistukseen. Ruotsin osalta on huomioitu päivitys, jonka mukaan isovanhemmat voivat ottaa osan vanhempainvapaasta (voimaan 7/2024). Tanskan tiedot heijastavat vuonna 2022 voimaan tulleita muutoksia, jotka vastaavat EU:n työ- ja yksityiselämän tasapainodirektiivin vaatimuksia ja korostavat ei-siirrettävää vanhempainvapaata. Norjan osalta joustavuutta tulee erityisesti 100 % ja 80 % korvauksen vaihtoehtoista, järjestelmä on ollut voimassa vuodesta 2018, eikä merkittäviä päivityksiä ole tapahtunut sen jälkeen. Islannin nykyinen järjestelmä, jossa molemmille vanhemmille myönnetään kuuden kuukauden vapaa ja yksi siirrettävissä oleva kuukausi, on ollut käytössä vuodesta 2021. Viron tiedot perustuvat vuonna 2022 päivitettyyn vanhempainetuusjärjestelmään, joka mahdollistaa joustavan vapaan ja etuuksien käytön siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

vara osan vanhempainvapaasta yksinomaan isille, on edistänyt tehokkaimmin sukupuolten tasa-arvoa vapaiden käytössä. Vapaiden jakamisessa joustoa rajoittavat politiikat ovat lisänneet isien vanhempainvapaan käyttöä erityisesti Islannissa, jossa uudistus tuli voimaan vuonna 2020 (95/2000). Molemmilla vanhemmilla on käytössään 6 kuukautta, eikä niistä voi siirtää kuin kuusi viikkoa

toiselle vanhemmalle. Islannin vanhempainvapaalailta pyritään kannustamaan tasapuolisesti sekä naisia että miehiä sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämä. Uudistus onkin vähentänyt sukupuolten välistä epätasa-arvoa työhön osallistumisen osalta ja lisännyt isien antamaa hoivaa lapsille (Arnalds ym. 2021).

3. Vanhemmuudesta aiheutuvat erilaiset kustannukset työnantajille ja mitä niistä korvataan työnantajille

Vaikka Pohjoismaiden vanhempainvapaajärjestelmä on suunniteltu tukemaan perheitä ja edistämään sukupuolten tasa-arvoa, vanhemmuudesta aiheutuu silti monenlaisia kustannuksia vanhempien työnantajille. Nämä kustannukset voidaan jaotella suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin. Suoria kustannuksia työnantajille aiheutuu muun muassa työntekijän sairauspoissaoloista raskaudesta johtuen, poissaoloista johtuen sairaan lapsen hoidon vuoksi sekä myös silloin, kun työntekijä työehtosopimuksen perusteella maksaa täyttä palkkaa vanhempainvapaan ajalta tai täydentää vanhempainpäivärahaa sen päälle maksettavalla lisällä. Epäsuoria kustannuksia vanhempien työnantajille ovat muun muassa vanhempainvapaiden aiheuttamat hallinnolliset kustannukset, vanhempainvapaasijaisen rekrytointi- ja perehdyttämiskustannukset ja näihin liittyvät potentiaaliset tuottavuustappiot. Tässä luvussa käydään läpi, mitkä näistä kustannuksista jäävät työnantajan

maksettaviksi ja mitä näistä kustannuksista korvataan työnantajille Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Islannissa ja Virossa.

3.1. SUORAT KUSTANNUKSET TYÖNANTAJILLE JA SUORIEK KUSTANNUSTEN KORVAAMINEN TYÖNANTAJILLE

Seuraavassa käydään läpi, mitä kustannuksia vanhemmuudesta aiheutuvista suorista kustannuksista korvataan työnantajille ja mitä kustannuksia ei korvata kussakin vertailumaassa. Suomessa suorista kustannuksista korvataan työnantajille työntekijän vanhempainpäivärahat, jos työnantaja maksaa työntekijälle täyttä palkkaa vapaan ajalta. Työnantajalle korvataan myös työnantajan makamat lomapalkat tai lomakorvaukset erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta Kelan maksamalla vuosilomakustannuskorvauksella. Korvauksen suuruus on lomapalkka korotettuna kertoimella 1,21. Työnantajan vastattavaksi jäävät

KUVIO 3.1. SUORAT JA EPÄSUORAT KUSTANNUKSET VANHEMPIEN TYÖNANTAJILLE



Selite: Kirjoittajien oma hahmotelma.

- i. työehtosopimuksen perusteella maksetun täyden palkan ja raskaus- tai vanhempainrahan erotus, palkasta maksettavat sosiaalivakuutusmaksut sekä lomaraha sosiaalivakuutusmaksuineen,
- ii. raskauden aiheuttamista sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset siltä osin, kun poissaolot eivät jatku sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan yli sekä
- iii. sairaan lapsen hoitoajalta syntyvät palkkakustannukset.

Ruotsissa työnantajan vastattavaksi jäävät työehtosopimusten perusteella maksettavat lisät vanhempainpäivärahan päälle (föräldralön) sekä niistä maksettavat sosiaalivakuutusmaksut. Poikkeuksena tästä ovat vuodesta 2014 lähtien olleet työehtosopimusalat, jossa työntekijöille kyseessä oleva lisä (föräldrapenningtillägg) maksetaan vakuutuksesta eikä yksittäisen työnantajan maksamana.

Vuonna 2014 Svenskt Näringsliv ja Landsorganisationen i Sverige (LO) sopivat yhteisesti hallinnoidusta vakuutusjärjestelmästä, joka kattaa vanhempainvapaan lisäetuuden. Tämä lisäetu sisällytettiin kaikkiin yksityisen ja osuuskuntasektorin LO:laisten liittojen työehtosopimuksiin. Työnantaja maksaa kuukausittain vakuutusmaksun jokaisesta työntekijästä tähän järjestelmään. Lisäetuus maksetaan vakuutusjärjestelmän kautta, eikä suoraan työnantajan toimesta⁹. Näin ollen työnantajan kustannukset pysyvät samoina riippumatta siitä, käyttääkö työntekijä vanhempainvapaata vai ei. Palkanlisien lisäksi työnantajien maksettavaksi jää raskauden aiheuttamista lyhyistä sairauspoissaoloista johtuvat kustannukset (pl. 1. sairauspoissaolopäivä), joilta työnantaja maksaa palkan (14 päivään asti). Työnantajien kustannuksiksi koituu myös joillakin sopimusaloilla¹⁰ työehtosopimukseen perustuva palkanmaksu (täyden palkan ja tilapäisen vanhempainrahan erotus, jos palkka suurempi kuin maksimipäiväraha) vanhempien tilapäisten vapaiden ajalta sairaan lapsen hoidon vuoksi (VAB – vård av barn). Esimerkiksi julkisen sektorin työehtosopimuksissa on määräyksiä lisän maksamisesta tilapäisen vanhempainrahan päälle maksimisaan kymmenen päivän ajalta¹¹.

Tanskassa työnantajat saavat korvausta vanhempainvapaarahastoista (leave imbursement funds) työehtosopimusten perusteella maksamistaan täysistä palkoista vanhempainvapaiden ajalta. Vanhempainvapaakorvausrahastoja on ollut Tanskassa jo 1990-luvulta lähtien. Rahastot perustettiin kompensoimaan työnantajien kustannuksia heidän maksamistaan palkoista vanhempainvapaiden ajalta. Rahastojen tavoitteena on kompensoida yrityksille vanhempainvapaista aiheutuvia kustannuksia ja siten alentaa palkkamenoja työntekijöiden ollessa perhevapailla. Tämä edistää sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla. Yksityisen sektorin rahasto perustettiin vuonna 1996 ja kunta-alan työnantajat perustivat vastaavia rahastoja seuraavina vuosina. Rahastoihin kuulumisen tuli kunnallisille työnantajille pakolliseksi vuonna 2005 ja yksityisen sektorin työnantajille vuonna 2006. (Rostgaard ja Ejrnæs 2023). Koska kaikki työnantajat kuuluvat rahastoihin ja maksavat työntekijäkohtaisia maksuja näihin rahastoihin, ne jakavat samalla vanhempainvapaista koituvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisten yritysten kesken (de la Porte ym. 2021).

Vuonna 2024 työnantajan maksu kustakin kokonaisesta työntekijästä yksityisen sektorin rahastoon DA Barseliin oli vuodessa DKK 1 350 (noin 180,9 euroa) (neljännesvuosittain DKK 337,50)¹². Työnantaja saa kor-

vauksena maksamastaan palkasta lakisääteisen äitiys/vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen aina maksimikorvausmäärään saakka, mikä yksityisen sektorin DA Barselissa oli vuonna 2024 DKK 126,89 tuntia kohti. Yhdessä työnantajan saaman lakisääteisen vanhempainpäivärahan kanssa työnantajan saama maksimikorvaus on DKK 237,16 (31,8 euroa) per tunti. Työnantajan maksettavaksi jää näin ollen täyden palkan ja työnantajan saaman korvauksen (lakisääteinen vanhempainpäiväraha + vanhempainvapaarahastosta saatu korvaus) erotus.

Norjassa työnantajan maksettavaksi jäävät työehtosopimuksen perusteella maksettava täyden palkan ja maksimipäivärahan välinen erotus. Norjassa vanhempainpäivärahan korvausaste on (lyhyemmällä valitulla kestolla) 100 % ansiosta aina maksimipäivärahaan asti, jonka taso on kuitenkin varsin korkea. Joidenkin työehtosopimusten mukaan (esimerkiksi kunta-alan työehtosopimus) työnantaja maksaa tätä erotusta koko vanhempainvapaan ajalta. Työnantajan kustannukseksi jäävät myös palkkakulut niin sanotuilta isäpäiviltä (kesto 2 viikkoa), jos työnantaja maksaa niiden ajalta täyttä palkkaa työehtosopimuksen perusteella. Norjassa isäpäivien ajalta ei makseta mitään lakisääteistä vanhempainrahaa, jolloin työehtosopimukseen perustuvan täyden palkan maksaminen isäpäiviltä jää kokonaan työnantajan kustannukseksi. Norjassa työnantajien kustannukseksi koituvat myös alle 12-vuotiaan sairaan lapsen hoidosta johtuvat poissaolot ja niiden ajalta maksetut palkat 10 päivään saakka, jonka yli meneviltä päiviltä työnantaja voi hakea kustannukset NAV:lta. Työnantajan kustannuksiksi jäävät myös raskauden aiheuttamista poissaoloista johtuvat kustannukset omavastuuajalta.

Islannissa ei tiettävästi makseta työehtosopimukseen perustuen lisää vanhempainpäivärahan päälle (korvausaste 80 %), joten niistä ei koidu lisäkustannuksia vanhempien työnantajille. Työehtosopimusten perusteella työnantajat voivat kuitenkin maksaa vanhemmille palkal-

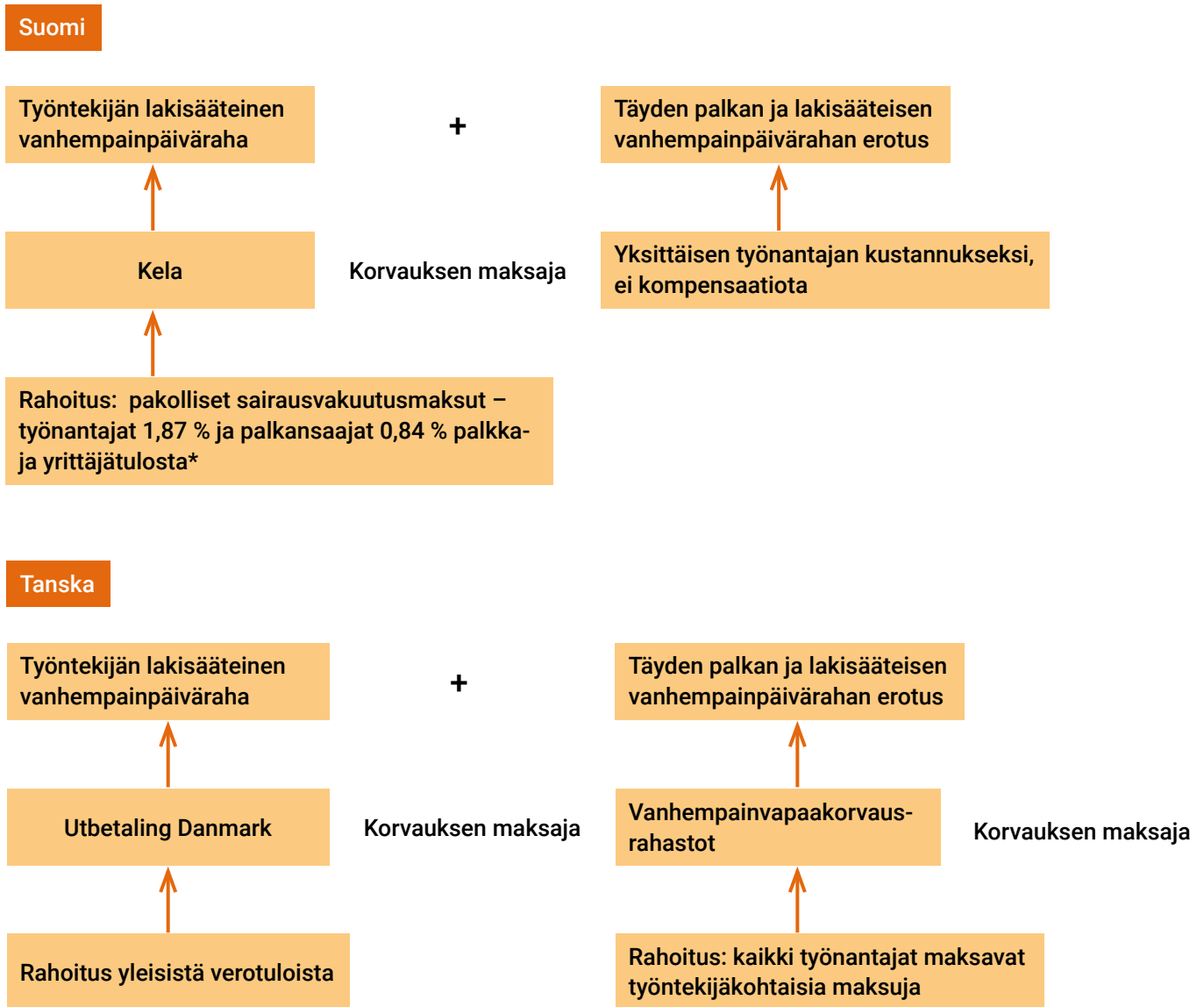
⁹ Vakuutuksesta maksetaan lisää vanhempainvapaan ajalta, joka on suuruudeltaan noin 10 prosenttia palkasta, jonka perusteella vanhempainvapaapäiväraha lasketaan, aina noin SEK 47 750/kk asti ja 90 prosenttia palkan siitä osasta, joka ylittää SEK 47 750/kk. (AFA Försäkring 2024). Lisän saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut työehtosopimuksen piirissä olevan työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta edellisten neljän vuoden aikana. Tällöin lisää maksetaan enintään 60 päivältä. Jos työsuhde on keskeytynyt vähintään 24 kuukautta viimeisten neljän vuoden aikana, maksetaan lisää aina 180 päivään saakka.

¹⁰ Inspektionen för socialförsäkringen (2018) mukaan julkisen sektorin työntekijät ovat ainoita, joille maksetaan lisää tilapäisen vanhempainvapaarahaa päälle.

¹¹ ks. Villkorsavtal mellan SACO-S & Arbestgivarverket (2018).

¹² <https://businessindenmark.virk.dk/guidance/barsel-dk-bid/bdk-private-employer/bdk-fully-covered/>

KUVIO 3.2. YKSITTÄISEN TYÖNANTAJAN SAAMAT KOMPENSAATIOT/OMAVASTUU, KUN TYÖNANTAJA MAKSAA VANHEMPAINVAPAALLA OLEVALLE TYÖNTEKIJÄLLE TÄYTTÄ PALKKAA – SUOMI JA TANSKA



Selite: Kirjoittajien oma hahmotelma.
* YEL-yrittäjien lisärahoitus osuus 0,20 %.

lista vapaata alle 13-vuotiaiden sairaiden lasten hoidon ajalta. Säännöt maksamisesta vaihtelevat työehtosopimusten välillä. Lisäksi työnantajan kustannukseksi jää palkanmaksu raskaudesta johtuvista poissaoloista työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Virosta ei saatu tietoa työehtosopimusten perusteella maksettavista lakisääteisiä etuuksia paremmista etuuksista, jotka koituisivat vanhempien työnantajien maksettaviksi.

Kuvioon 3.2 on vielä koottu työnantajien saamat kompensatio ja omavastuu, kun työnantaja maksaa

vanhempainvapaalla olevalla työntekijälleen täyttä palkkaa osasta vanhempainvapaata sekä kuinka kompensatio rahoitetaan. Kuviossa ovat vertailumaista mukana Suomi ja Tanska, jotka ovat vertailumaista ainoat, jossa työnantaja voi maksaa työehtosopimusten perusteella täyttä palkkaa. Täyttä palkkaa maksaessaan työnantajalle maksetaan työntekijän lakisääteinen vanhempainpäiväraha. Suomessa lakisääteisen osan yli menevä palkanosuus jää yksittäisen työnantajan maksettavaksi, kun taas Tanskassa tämä erotus (suurelta osin) korva-

taan työnantajalle vanhempainvapaakorvausrahostosta, ja tämän kustannuksen rahoitukseen osallistuvat kaikki rahastoon kuuluvat työnantajat (jäsenyys pakollista) maksamalla jokaisesta työntekijästä vuotuista maksua rahastoon.

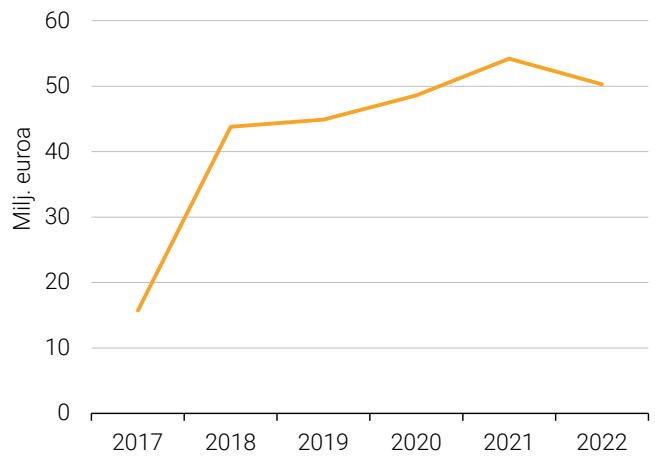
3.2. SUOMEN PERHEVAPAANKORVAUS ÄITIEN TYÖNANTAJILLE – ONKO VERROKKIMAISIA KÄYTÖSSÄ VASTAAVAA?

Suomessa otettiin käyttöön perhevapaakorvaus 1.4.2017 edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja parantamaan naisten työllisyyttä. Kyseessä on 2500 euron suuruisen kertakorvaus, joka maksetaan naispuolisen työntekijän työnantajalle kompensoimaan perhevapaista aiheutuvia kustannuksia. Perhevapaakorvaus maksetaan työnantajalle, mikäli tämä on maksanut raskausvapaan tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa työntekijälle vähintään yhden kuukauden ajalta (Sairausvakuutuslain 14 luku 4 §) korvauksen maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijän työsuhteen tulee olla joko toistaiseksi voimassa oleva, tai vähintään yhden vuoden kestävä määräaikainen työsuhte.

Miettinen, Mustonen ja Räsänen (2022) tarkastelevat toteutunutta perhevapaakorvauksen maksamista työnantajille vuosina 2017–2020. Tarkasteluajanjaksolla korvausta maksettiin vuosittain noin 45 miljoonaa euroa (ks. myös kuvio 3.3). Vuonna 2020 yhteensä 4132 työnantajaa oli perhekorvauksen saajina. Raportin tarkastelun mukaan perhevapaakorvausta on maksettu noin 40 prosentista alkaneista äitiysvapaista (palkansaajien osalta noin 54 prosentista). Muita useammin perhevapaakorvauksia on maksettu korkeasti koulutettujen naisten ja iältään 30–34-vuotiaiden naisten työnantajille. Eniten korvauksia on maksettu henkilöstömäärältään suurille yksityisille yrityksille ja kuntatyönantajille. Korvausten maksaminen on myös varsin paljon keskittynyt pieneen joukkoon työnantajia. Lisäksi korvausten maksamisessa näkyy sukupuolten mukainen toimialoittainen segregatio ja lukumääräisesti ja euromääräisesti korvauksia on maksettu eniten hyvin naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla.

Perhevapaakorvauksen käyttöönoton vaikutuksista ei ole olemassa tutkittua niin sanottua kausaalitutkimustaan vaikutuksesta naisten työllisyyteen. Miettisen ym.

KUVIO 3.3. TYÖNANTAJILLE MAKSETUT PERHEVAPAANKORVAUKSET 2017–2022



Aineistolähde: Kela. Kirjoittajien hahmotelma.

(2022) mukaan on epävarmaa, missä määrin perhevapaakorvauksella on lopulta vaikutusta korvausta eniten käyttäneillä naisvaltaisilla aloilla työnantajien halukkuuteen palkata (nuoria) naisia, ja että naisten syrjintä rekrytointitilanteissa tuntuu epätodennäköiseltä silloin, kun alan tehtäviin hakeutuu lähinnä naisia. Miettinen ym. (2022) pohtivat, että korvauksen merkitys on ehkä pikemminkin tässä tapauksessa perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamisessa eri alojen työnantajien kesken kuin naisten työllisyyden edistämässä. Lisäksi he tuovat esille, että korvauksen taso on joka tapauksessa varsin matala, joten sillä ei ole välttämättä kovin suurta vaikutusta muillakaan aloilla työnantajien rekrytointipäätöksiin tai naisten syrjinnän vähenemiseen.

Tietyvästi muissa OECD-maissa ei ole käytössä vastaavia työnantajille suunnattuja kertakorvauksia, jotka olisi suunnattu kompensoimaan perhevapaista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia (Miettinen ym. 2022). Ei ole tiedossa myöskään suunnitelmia vastaavien järjestelmien käyttöönotosta tässä raportissa käsitellyissä Suomen verrokkimaissa.



4. Tilastotietoa vanhempainpäivärahojen jakautumisesta sekä työnantajien saamista vanhempainvapaakustannusten korvauksista

Tässä luvussa esitetään ensin tilastotietoa vanhempainvapaapäivärahojen jakautumisesta sukupuolen mukaan pidemmällä aikavälillä raportin vertailumaissa. Sen jälkeen tarkastellaan saatavissa olevan erilaisen tilastotiedon valossa, kuinka paljon vanhempien työnantajille kompensoidaan perhevapaista koituvista erilaisista suorista kustannuksista. Lisäksi tarkastellaan, millaisena vanhemmuuden kustannukset ja niiden korvaaminen näyttäytyvät erilaisten yritysten näkökulmasta, vaikka tästä on saatavilla vain hyvin vähän kysely- tai haastattelutkimuksia, jotka olisivat tätä selvittäneet.

4.1. VANHEMPAINPÄIVÄRAHAPÄIVIEN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN SUOMESSA JA SUOMEN VERROKKIMAISIA

Vanhempien työnantajille koituihin kustannuksiin vaikuttaa myös se, kuinka suuren osuuden vanhempainvapaisista äidit ja isät pitävät. Seuraavissa kuvioissa (4.1 A.–E.) tarkastellaan vanhempainpäivärahopäivien jakautumista pidemmällä aikavälillä sukupuolen mukaan Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa ja Islannissa. Vastaavaa tilastotietoa ei ollut saatavissa Virossa.

Kaikissa vertailumaissa äidit pitävät edelleen valtaosan vanhempainpäivärahopäivistä. Äitien osuus vanhempainpäivärahopäivistä on suurin Tanskassa (osuus 88,8 % vuonna 2019) ja Suomessa (osuus 84,4 % vuonna 2023) ja pienin Islannissa (osuus 63,7 % vuonna 2022) ja Norjassa (osuus 63 % vuonna 2022). Kuvioista havaitaan, että Suomessa ja verrokkimaissa isien osuus vanhempainpäivärahopäivistä on kasvanut yli ajan. Suomessa isien osuus on kasvanut noin 2,5-kertaiseksi vuodesta 2007 vuoteen 2023 ollen vajaa 16 prosenttia kaikista vanhempainpäivärahopäivistä vuonna 2023. Ruotsissa isien osuus nousi vastaavana ajanjaksona noin kymmenen prosenttiyksikköä 30,9 prosenttiin vuonna 2023. Norjassa isien osuus pysytteli 2010-luvulla hyvin samalla

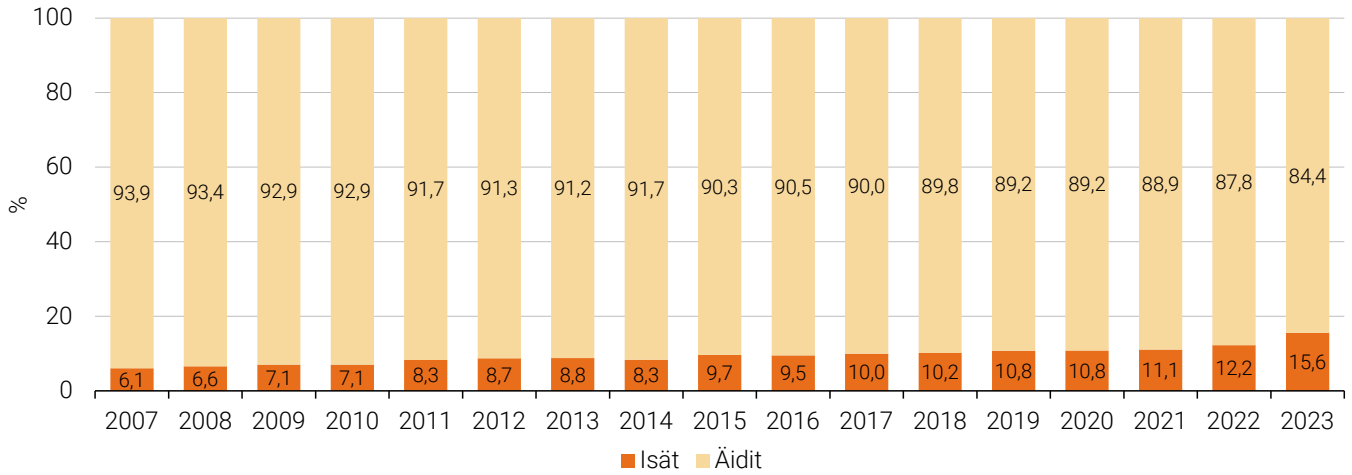
tasolla, mutta alkoi jälleen kasvaa 2020-luvulla. Islannissa isien osuus vanhempainpäivärahopäivistä on ollut koko aikasarjatarkastelun ajalta korkeimmalla tasolla yli kolmessakymmenessä prosentissa.

Taustalla havaituille nousuille isien osuuksissa vanhempainpäivärahopäivistä Norjassa ja myös muissa maissa ovat myös muutokset vanhempainvapaalainsäädännössä, jonka mukaan isille/toiselle vanhemmalle korvamerkittyjen vanhempainvapaiden osuutta on nostettu. Suomessa tuorein perhevapaauudistus tehtiin vuonna 2022, jossa ensimmäistä kertaa molemmat vanhemmat saivat yhtä suuren vanhempainvapaakiintiön.

Virossa ei ole saatavilla vastaavanlaista aikasarjatietoa vanhempainpäivärahojen jakautumisesta eikä myöskään tilastotietoa vanhempainvapaapäivien pitämisestä. Pallin (2024) mukaan vuonna 2022 Virossa 30 644 henkilölle maksettiin jaettua vanhempainvapaaraaha, joista 17,4 prosenttia oli miehiä ja 82,6 prosenttia naisia. Nämä luvut viittaavat saajien määrään kuukauden aikana, ja ne eivät kerro siitä, kuinka monelta päivältä etuuksia saatiin. Koska vanhempainpäivärahan saamisen edellytyksenä ei ole itse vanhempainvapaan pitäminen ja työn tekeminen päivärahan saamisen aikana on sallittua, päivärahan ja työn tekeminen samanaikaisesti on yleistä eritoten miehillä. Elokuussa 2021 72 prosenttia miehistä, jotka saivat vanhempainpäivärahaa ja 9,2 prosenttia naisista saivat samanaikaisesti ansiotuloja työstä. Vuonna 2019 57 prosenttia vanhempainpäivärahaa saaneista miehistä jatkoi työskentelyä koko sen ajan, kun he saivat päivärahaa. Päivärahaa saaneista naisista kahdeksan prosenttia teki samanaikaisesti vähintään kuusi kuukautta töitä samanaikaisesti. (emt. 2024). Pallin (2024) mukaan lainsäädännössä tapahtuneiden muutosten myötä isien vanhempainpäivärahalla olo on lisääntynyt, mutta he jatkavat samanaikaisesti työssä käymistä, mikä viittaa siihen, että isät eivät ole ensisijaisia hoivan antajia.

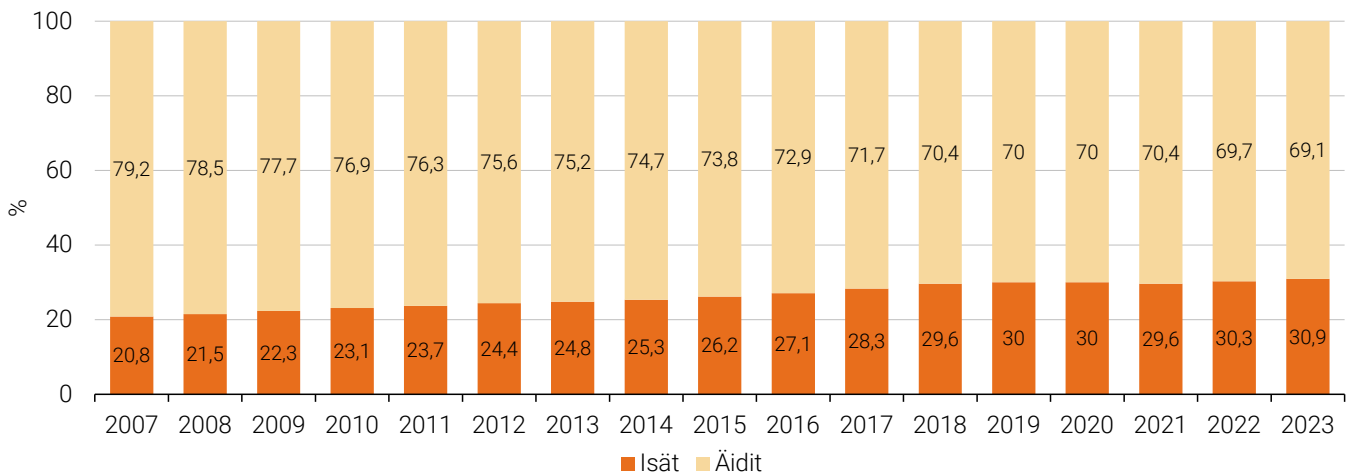
KUVIO 4.1. VANHEMPAINPÄIVÄRAHAPÄIVIEN JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN SUOMESSA JA VERROKKIMAISSA

A. Suomi



Aineistolähde: Kela. Kirjoittajien hahmotelma.

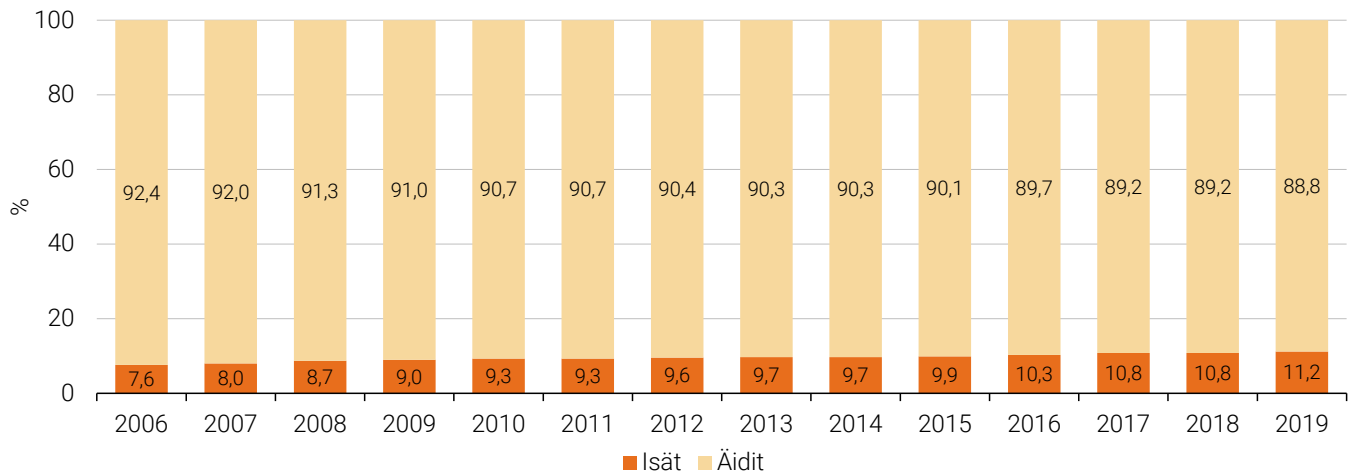
B. Ruotsi



Aineistolähde: Försäkringskassan. Kirjoittajien hahmotelma.

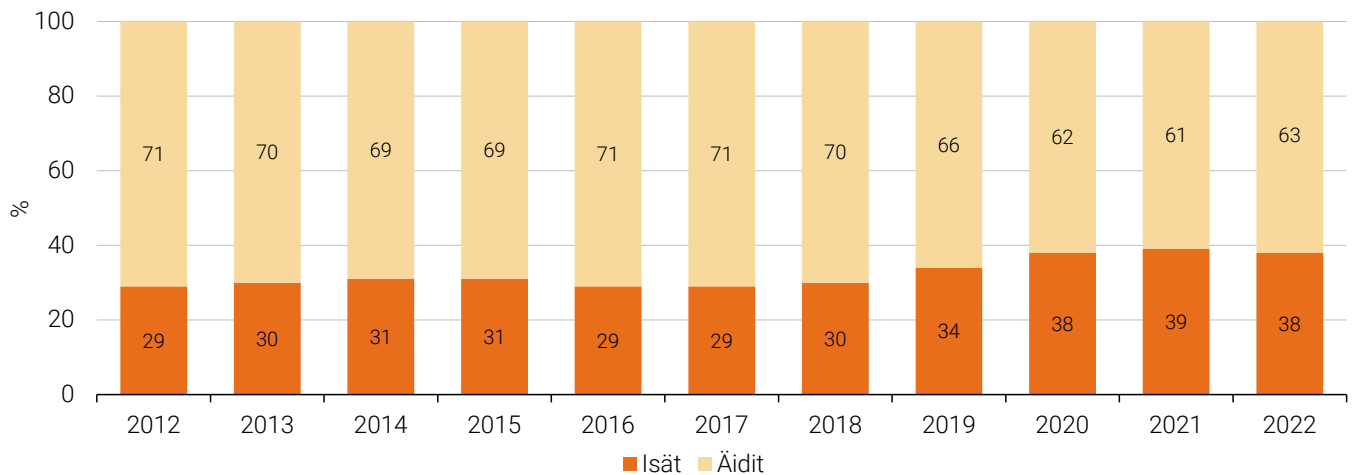


C. Tanska



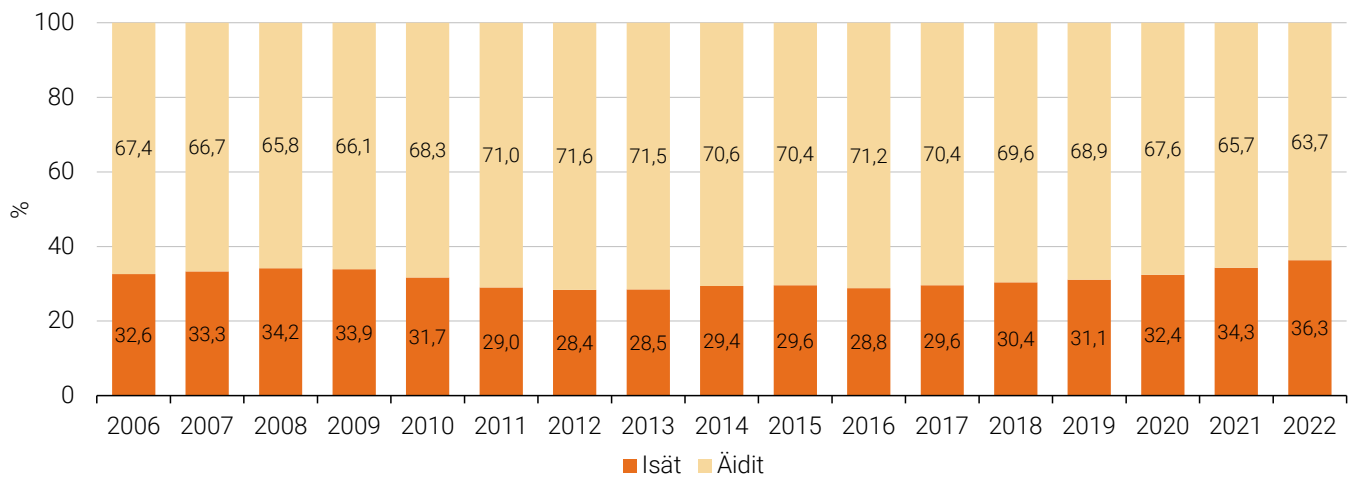
Aineistolähde: NOSOSCO. Kirjoittajien hahmotelma.

D. Norja



Aineistolähde: OECD (2023). Kirjoittajien hahmotelma.

E. Islanti



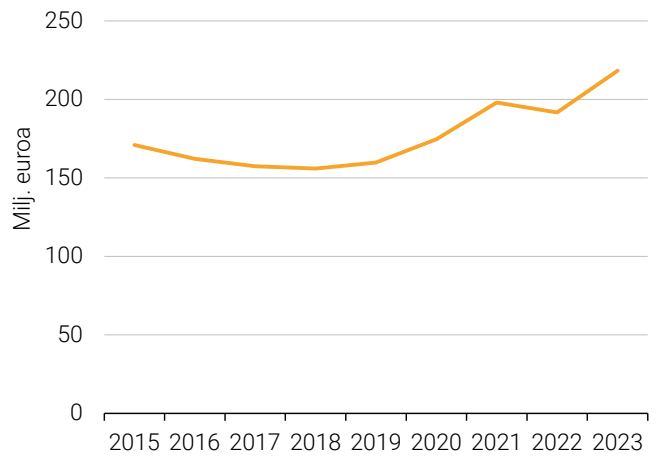
Aineistolähde: NOSOSCO. Kirjoittajien hahmotelma.

4.2. TILASTOTIETOA TYÖNANTAJIEN MAKSAMISTA TÄYSISTÄ PALKOISTA VANHEMPAINVAPAIEN AIKANA JA VANHEMPIEN TYÖNANTAJIEN SAAMISTA KORVAUKSISTA KOSKIEN SUORIA PERHEVAPAISTA KOITUVIA KUSTANNUKSIA

Kuten edellä on tuotu esille vanhemmuuden kustannusten jakautumisen äitien ja isien työnantajien kesken merkitystä on sillä, kuinka myös työnantajien ei-korvattavat kustannukset (kuten työehtosopimusten perusteella maksettava täysi palkka tai palkanlisä) vanhempainvapaista jakautuvat äitien ja isien työnantajien kesken. Tässä luvussa pyritään kartoittamaan näiden kustannusten jakautumista saatavissa olevan tilastotiedon valossa Suomessa ja verrokkimaissa.

Jos työnantaja maksaa työntekijöille työehtosopimusten perusteella täyttä palkkaa osan vanhempainvapaasta, työnantaja on Suomessa oikeutettu saamaan työntekijän vanhempainpäivärahan itselleen täyden palkan maksamisen ajanjaksolta. Tällaisen tilastotiedon perusteella voidaan päätellä, kuinka yleistä työehtosopimusten perusteella täyden palkan maksaminen on ja kuinka tämä jakautuu äitien ja isien työnantajien kesken. Myös Tanskassa työnantaja voi saada työntekijän lakisääteisen vanhempainpäivärahan itselleen vanhempainvapaan ajalta, jolta työnantaja maksaa täyttä palkkaa.

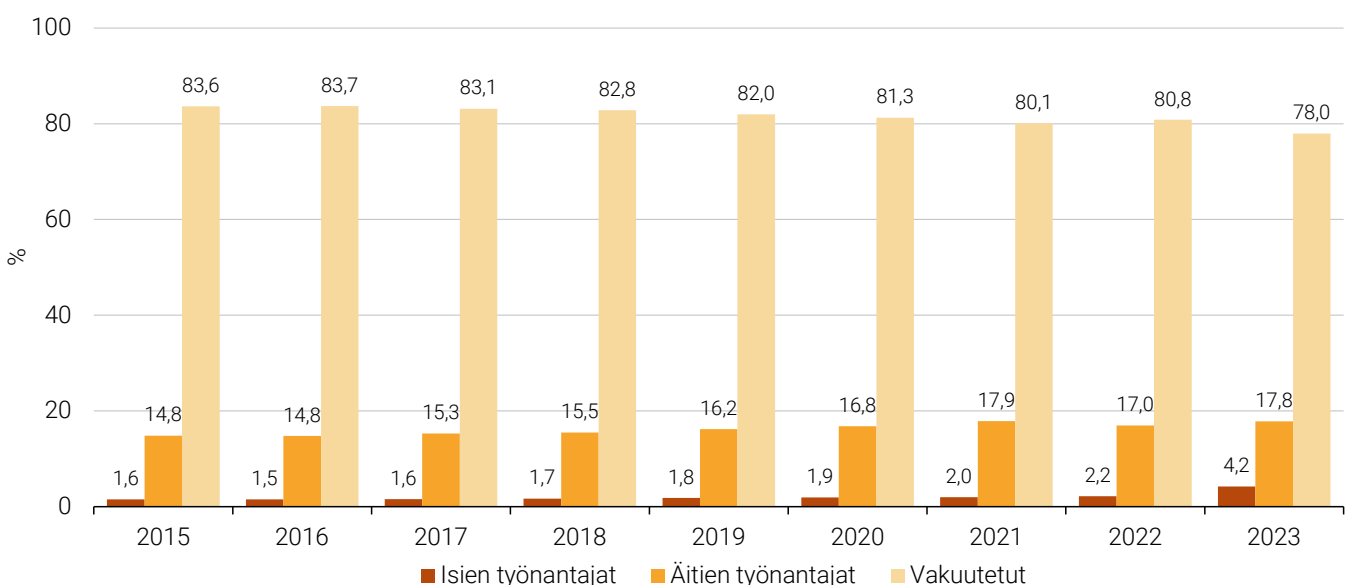
KUVIO 4.2. TYÖNANTAJALLE MAKSETUT VANHEMPAINPÄIVÄRAHAT 2015–2023



Aineistolähde: Kela. Kirjoittajien hahmotelma.

Kuviossa 4.2 on esitetty KELAn työnantajille maksetut vanhempainpäivärahat Suomessa ajanjaksolta 2015–2021. Tarkasteluajanjakson alussa vuonna 2015 KELA maksoi vanhempainpäivärahoja työnantajille yhteensä 170,6 miljoonaa euroa ja tarkasteluajanjakson lopussa vuonna 2023 218,3 miljoonaa euroa. Kuvioista havaitaan, että 2020-luvulla vanhempien työnantajille maksetut vanhempainpäivärahat ovat selvästi kasvaneet 2010-luvun loppupuolen tasosta.

KUVIO 4.3. KELAN MAKSAMAT VANHEMPAINPÄIVÄRAHAT MAKSUNSAAJAN MUKAAN 2015–2023



Aineistolähde: Kela. Kirjoittajien hahmotelma.

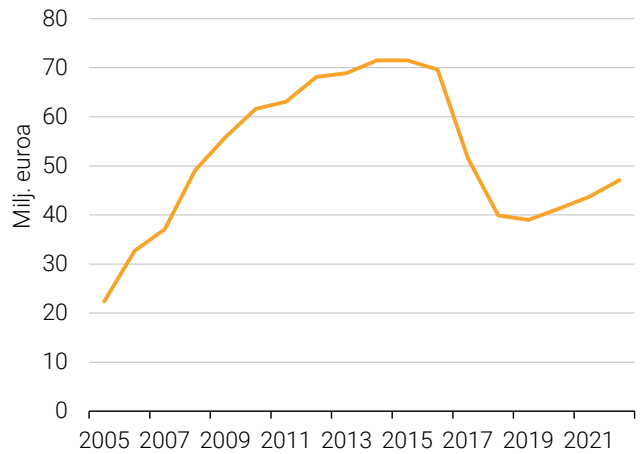
Kuvio 4.3 esittää vakuutetuille sekä äitien ja isien työnantajille maksettujen vanhempainpäivärahojen osuutta kaikista maksetuista vanhempainpäivärahoista vuosina 2015–2023. Työnantajille maksettujen vanhempainpäivärahojen osuus kaikista maksetuista vanhempainpäivärahoista on noussut Suomessa tarkasteluajanjaksolla 5,8 prosenttiyksikköä 16,4 prosentista (v. 2015) 22,2 prosenttiin (v.2023). Tämä kertoo siitä, että työnantajien maksamien palkallisten vanhempainvapaapäivien osuus kaikista vanhempainvapaapäivistä on kasvanut tarkasteluajanjaksolla.

Vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen kannalta, merkitystä on sillä, kuinka paljon äitien ja isien työnantajat maksavat täyttä palkkaa vanhempainvapaiden ajalta, koska työnantajat saavat maksamastaan palkasta vain osan takaisin. Kuviosta havaitaan, että työnantajille maksetuista vanhempainpäivärahoista valtaosa menee äitien työnantajille. Äitien työnantajille maksettujen vanhempainpäivärahojen osuus kaikista maksetuista vanhempainpäivärahoista on noussut ajanjaksolla 2015–2023 liki 18 prosenttiin, kun isien työnantajien osuus on noussut vastaavana ajanjaksona neljään prosenttiin. Isien työnantajien osuudessa tapahtunut selkeä nousu ajoittuu vuoden 2022 perhevapaauudistuksen jälkeiseen vuoteen.

Vanhempainpäivärahojen ohella Kela maksaa vuosilomakustannuskorvausta työnantajalle, joka on velvollinen maksamaan työntekijälle lomapalkkaa tai lomakorvausta erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan perusteella kertyneestä vuosilomasta. Työntekijän vanhempainpäiväraha-ajalta kertyvä vuosilomapalkka ja sen perusteella maksettavat pakolliset sosiaalivakuutusmaksut korvataan nykyään työnantajalle täysimääräisesti. Täysimääräinen korvaaminen toteutettiin vuoden 2005 alussa voimaan tulleella sairausvakuutuslain muutoksella. Lainmuutosta perusteltiin sillä, että lakisääteiset perhevapaakustannukset on tarkoituksenmukaista kompensoida työnantajille kokonaan (HE 163/2016 vp). Kuviossa 4.4 on esitetty Kelan työnantajille maksamat vuosilomakustannuskorvaukset ajanjaksolla 2005–2022.

Yksittäiselle työnantajalle vanhempainvapaista aiheutuvista suorista kustannuksista Suomessa on tehty esimerkkilaskelma vuonna 2011 (STM 2011). Laskelman jälkeen on tapahtunut erinäisiä muutoksia, joiden johdosta silloinen laskelma ei enää pidä ihan paikkaansa. Tällaisia muutoksia ovat muun muassa perhevapaakorvauksen (2500 €) käyttöönotto vuonna 2017 ja vuosilomalain muutos vuonna 2016, jossa vuosilomaa kerryttävä aika rajattiin koskemaan enintään 156 arkipäivää. Koska uu-

KUVIO 4.4. VUOSILOMAKUSTANNUSKORVAUKSET TYÖNANTAJILLE 2005–2022



Aineistolähde: Kela. Kirjoittajien hahmotelma.

dempia vastaavia laskelmia ei ole tehty, esitämme tässä vuonna 2011 tehdyn laskelman tulokset. Laskelmassa työnantajalle 3000 euroa kuussa ansaitsevan työntekijän vanhempainvapaasta aiheutuvat bruttokustannukset ovat yhteensä 16 537,50 € ja korvaukset työnantajalle 11 271,68 €, eli kustannuksista tasataan 68,2 %. Laskelma on esitetty yksityiskohtaisemmin liitteessä 1. Korvausjärjestelmän regressiivisyydestä johtuen korvausaste on esimerkkilaskelmaa korkeampi silloin, kun vanhempainvapaalla olevan henkilön palkka on matalampi kuin esimerkkilaskelmassa (3000 €/kk) ja päinvastoin matalampi, kun palkka on suurempi. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta vuodelta 2016 (HE 163/2016 vp) niin ikään todetaan, että äitiys- ja vanhempainvapaista työnantajalle aiheutuvista suorista kustannuksista korvataan työnantajalle noin 70 prosenttia¹³. Malirannan ja Naparin (2007a) mukaan perhevapaista aiheutuvat suorat kustannukset ovat suhteellisen pienet, ja siten ne eivät ole kovin merkittävä ongelma yrityksille, naisten työmarkkina-asemalle tai kansantalouden kilpailukyvyllä¹⁴.

¹³ Tässä on hyvä huomioida, että koko raskausvapaan ja ensimmäisten kymmenen päivän ajalta vanhempainvapaata eli yhteensä 56 päivän ajalta, ansioidon nainen päiväraha on naisilla 90 % ansiosta, joten työnantajan, joka maksaa täyttä palkkaa tältä ajalta, maksettavaksi jää 10 % palkasta.

¹⁴ Malirannan ja Naparin (2007a) vuosien 1995 ja 2003 aineistoilla tekemät laskelmat osoittavat, että perhevapaisten suorat kustannukset eivät ole kovin merkittävä kustannuserä yrityksille. Korvattuja perhevapaapäiviä on vuositasolla ainoastaan puolikas yrityksen työntekijää kohti. Karkeasti arvioiden tämä vastaa noin neljäsadasosaa yrityksen kokonaistyöpanoksesta. Lisäksi nämä päivät korvataan suurelta osin yritykselle (Maliranta ja Napari 2007b).

Suomen verrokkimaista työnantajat maksavat täyttä palkkaa työehtosopimusten perusteella myös Tanskassa. Maksaessaan täyttä palkkaa osasta vanhempainvapaata, työnantajat saavat työntekijän lakisääteisen vanhempainpäivärahan itselleen tältä ajalta edellyttäen, että työntekijät täyttävät lakisääteisen vanhempainpäivärahan saamisen ehdot.

Kuviossa 4.5 on tarkasteltu äitien ja isien keskimääräisten vanhempainvapaapäivien lukumäärää yhteensä sekä keskimääräisten palkallisten vanhempainvapaapäivien lukumäärää ajanjaksolla 2015–2022. Palkalliset päivät kertovat, kuinka monelta vanhempainvapaapäiviltä äitien ja isien työnantajat maksavat palkkaa ja ovat oikeutettuja saamaan vastaavalta ajalta päivärahan itselleen.

Kuviosta käy ilmi, että Tanskassa äitien palkallisten vanhempainvapaapäivien määrä on moninkertainen isien palkallisten vanhempainvapaapäivien määrään nähden. Tarkasteluajanjakson alussa äitien palkallisten vanhempainvapaapäivien lukumäärä oli noin 6,7-kertainen verrattuna isien palkallisten vanhempainvapaapäivien lukumäärään ja tarkasteluajanjakson lopussa noin 4,5-kertainen. Isillä palkallisten päivien osuus kaikista isien vanhempainvapaapäivistä on kuitenkin suurempi kuin äideillä.

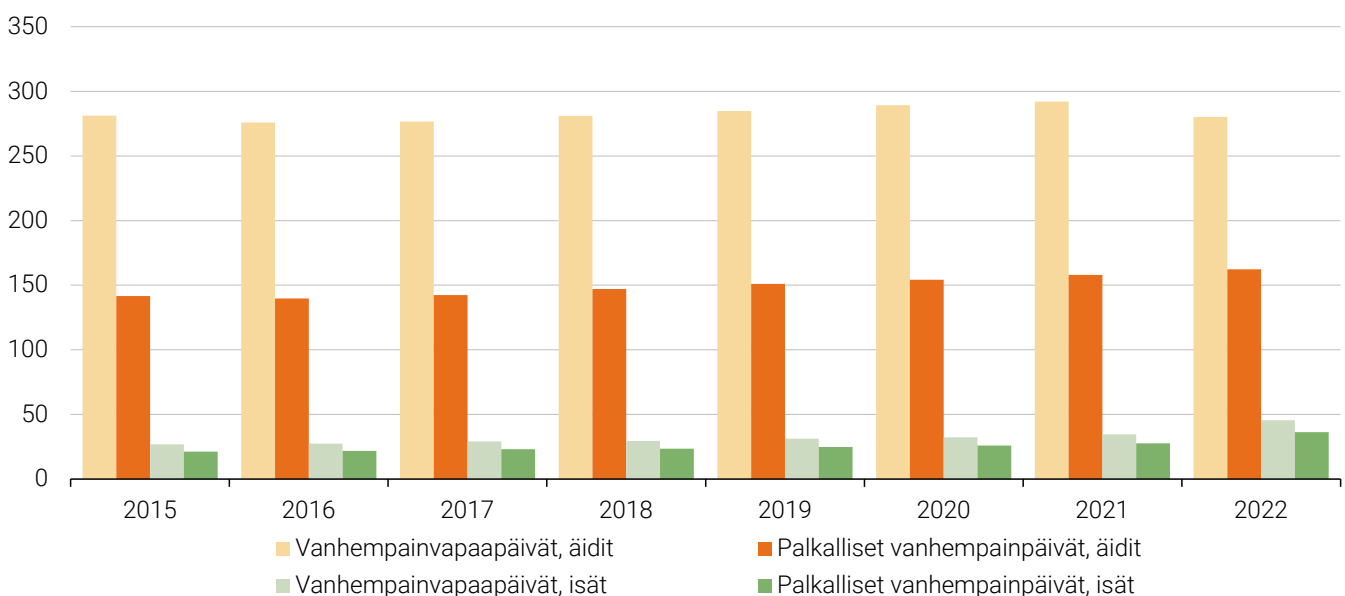
Kuten aiemmin tässä raportissa on tuotu esille, lakisääteisten päivärahojen lisäksi työnantajat saavat

Tanskassa korvauksena maksamastaan palkasta lakisääteisen äitiys/vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen erillisistä vanhempainvapaakorvausrahastoista aina maksimikorvausmäärään saakka. Näistä rahastoista työnantajille maksetuista korvauksista ei ole saatavilla tilastotietoa. Joka tapauksessa työnantajien vanhempainvapaakorvausrahastoista saamat korvaukset tasaavat merkittävästi äitien ja isien työnantajien kuluja palkan maksamisesta vanhempainvapaan ajalta.

Vastaavia kokonaislaskelmia kuin Suomessa siitä, kuinka paljon yksittäiselle työntajalle korvataan vanhemmuudesta aiheutuvista suorista kustannuksista, ei ole tehty/ei löytynyt Tanskaa koskien.

Ruotsissa työnantajan vastattavaksi jäävät työehtosopimusten perusteella maksettavat lisät vanhempainpäivärahan päälle (föräldralön) sekä niistä maksettavat sosiaalivakuutusmaksut. Duvander ym. (2024) mukaan nämä lisät lisääntyivät lähes universaaliuden tasolle ruotsalaisilla työmarkkinoilla 2000-luvun alkupuoliskolla. Poikkeuksena tästä työnantajan maksajana toimimisesta näille lisille ovat vuodesta 2014 lähtien olleet LO-laiset työehtosopimusalat, jossa työntekijöille kyseessä oleva lisä (föräldrapenningtillägg, FPT) maksetaan vakuutuksesta eikä yksittäisen työnantajan maksamana, mikä tasaa lisistä koituvien kulujen eroja äitien ja isien työnantajien välillä. Työelämän tasa-arvoasioita käsittelevän

KUVIO 4.5. ÄITIEN JA ISIEN KESKIMÄÄRÄISTEN VANHEMPAINVAPAAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ JA PALKALLISTEN VANHEMPAINVAPAAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ TANSKASSA 2015–2022



Aineistolähde: Statistics Denmark. Kirjoittajien hahmotelma.

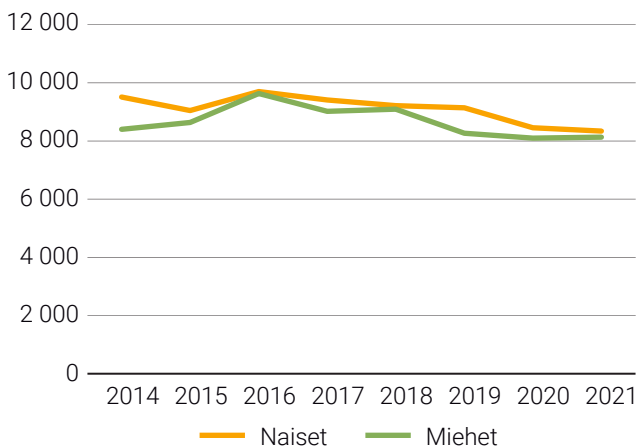
valtuuskunnan, niin sanotun JA-valtuuskunnan, tekemät laskelmat Ruotsissa osoittavat, että työehtosopimuksilla sovitut vanhempainvakuutuksen lisäkorvaukset, kuten FPT, johtavat usein siihen, että perheet hyötyvät taloudellisesti vanhempainvapaan tasaisesta jakamisesta (LO 2018, 12).

Koottua tilastotietoa työnantajien työehtosopimusten perusteella maksamista lisistä (föräldralön) äideille ja isille osasta vanhempainvapaata ei ole saatavissa. Sen sijaan vakuutuksesta maksetuista lisistä on Afa Försäkringen tuottamaa tilastotietoa. Tuoreen Afa Försäkring raportin (Afa Försäkring 2024) mukaan vuonna 2021 syntyneitä lapsia kohden myönnettiin yhteensä 16 472 vanhempainvapaalisää (FPT), jotka jakautuivat melko tasan naisten ja miesten kesken (Kuvio 4.6). Tässä on hyvä ottaa huomioon, että FPT-vakuutuksen käsittävillä aloilla miesten osuus alalla työskentelevistä palkansaajista on liki kaksi kolmasosaa ja naisten vain noin kolmasosa (LO 2018), joten naiset ovat yliedustettuina lisien saajissa.

Vanhempainvapaalisäpäivien pitämisessä on selkeitä eroja naisten ja miesten välillä (kuvio 4.7). Yli 80 prosenttia naisista piti FPT-vanhempainvapaalisäpäiviä yli 150 päivää, kun taas miehillä vaihtelua päivien lukumäärässä oli enemmän.

Vastaavia kokonaislaskelmia kuin Suomessa siitä, kuinka paljon yksittäiselle työntajalle korvataan vanhemmuudesta aiheutuvista suorista kustannuksista, ei ole tehty/ei löytynyt myöskään Ruotsia koskien.

KUVIO 4.6. VANHEMPAINVAPAALISÄN (FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG) SAAJAT SUKUPUOLEN JA LAPSEN SYNTYMÄVUODEN MUKAAN RUOTSISSA



Lähde: Afa Försäkring (2024).

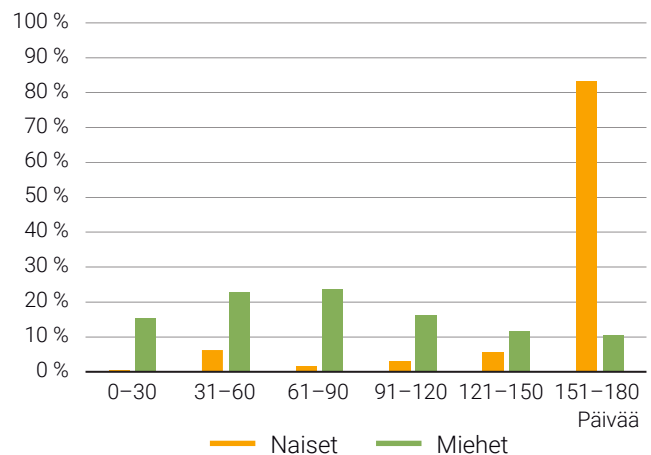
Norjassa vanhempainpäivärahan korvaussuhde aiemmasta palkasta on (lyhyemmällä päivärahajaksolla) 100 % päivärahakattoon asti, joka katto on myös tasoltaan korkea. Norjaa koskien ei ole saatavilla tilastotietoa siitä, kuinka paljon työnantajat maksavat työehtosopimusten perusteella täyden palkan ja maksimipäivärahan ylimenevältä osalta korvauksia työntekijöille ja kuinka ne jakautuvat äitien ja isien työnantajien kesken. Myöskään isäpäiviltä maksettujen täysien palkkojen kustannuksista ei ole saatavilla tilastotietoa. Tietojemme mukaan Norjaa koskien ei löydy tehtyjä kokonaislaskelmia yksittäiselle työnantajille korvatuista vanhemmuuden suorista kustannuksista.

Islannissa ja Virossa työnantajat eivät maksa täyttä palkkaa tai lisiä lakisääteisten vanhempainvapaapäivärahojen päälle eikä niistä siis koidu suoria kustannuksia vanhempien työnantajille.

4.3. TILAPÄISTEN HOITOVAPAI DEN JAKAUTUMINEN ÄITIEN JA ISIEN KESKEN

Kuten aiemmin tässä raportissa tuotiin esille vertailumaiden välillä, on eroja tilapäisen hoitovapaan lakisääteisessä kestossa, vanhemmille maksettavan tilapäisen vanhempainrahan saatavuudessa sekä siitä, koituuko hoitovapaasta suoria kustannuksia vanhempien työnantajille joko lakisääteisesti (Norja) tai työehtosopimusten perusteella (Suomi, Tanska, Ruotsi, Islanti). Vanhem-

KUVIO 4.7. VANHEMPAINVAPAALISÄPÄIVIEN (FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG) JAKAUTUMINEN SUKUPUOLEN MUKAAN
Vuonna 2021 syntyneet lapset



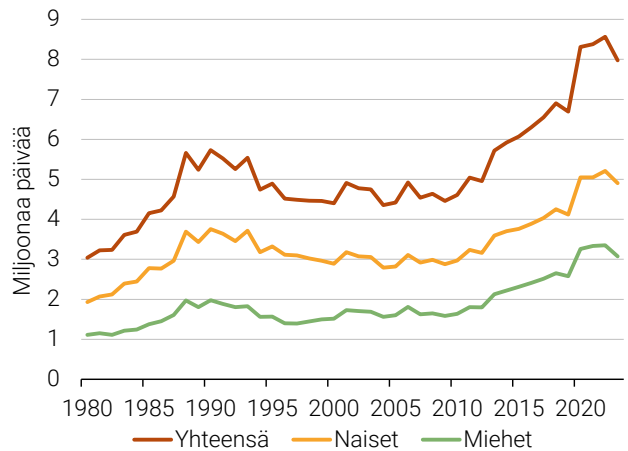
Lähde: Afa Försäkring (2024).

muuden kustannusten tasaisemman jakautumisen kannalta sillä on merkitystä, kuinka tilapäiset hoitovapaat jakautuvat äitien ja isien (toisen vanhemman) kesken. Vaikka tilapäisistä hoitovapaista ei aiheutuisi suoria kustannuksia, niin niistä kuitenkin aiheutuu vanhemman työnantajalle epäsuoria kustannuksia mm. poissaolojen aiheuttamien töiden uudelleen järjestelyjen sekä työprosessien hallinnan ja tulevaisuuden ennakkoinnin mahdollisen vaikeutumisen johdosta (Toivanen ym. 2009).

Suomesta ei ole saatavilla vuosittaista tilastotietoa sairaan lapsen hoitovapaiden jakautumisesta äitien ja isien kesken. Aikasarjatietoa tilapäisten hoitovapaiden jakautumisesta on saatavilla noin viiden vuoden välein tehtävästä Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta, jossa siitä on kysytty vuodesta 2003 lähtien. Uusimman vuoden 2023 työolotutkimuksen tiedot kerättiin ensimmäistä kertaa verkkokyselynä perinteisen käyntihaastattelun sijaan ja siksi sen tulokset eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia aiempien aikasarjojen kanssa.

Taulukossa 4.1 esitetään Tilastokeskuksen työolotutkimusten perusteella, kuinka moni alle 10-vuotiaan lapsen äideistä ja isistä oli ollut poissa töistä edellisen 12 kuukauden hoitamassa sairasta lastaan. Uusimman työolotutkimuksen mukaan alle 10-vuotiaiden lasten palkansaajaäideistä 70 prosenttia ja isistä 66 prosenttia oli ollut poissa työstä sairaan lapsen hoidon takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana niin, että poissaolo oli kestänyt 1–4 päivää. Vastaavasti noin joka kymmenes (11 %) äiti ja 8 prosenttia isistä oli ollut poissa työstä niin, että poissaolo oli kestänyt vähintään 5 päivää (Sutela ym. 2024). Luvut osoittavat, että äidit hoitavat sairasta lasta useammin kuin isät, mutta ero on kaventunut 2010-luvun loppupuolelle tultaessa. Kokoaikatyötä tekevien palkansaajaäitien ja -isien ero on ollut koko tarkastelujakson ajan pienem-

KUVIO 4.8. TILAPÄISEN VANHEMPAINRAHAN HYÖDYNNETYT PÄIVÄT SUKUPUOLEN MUKAAN RUOTSISSA 1980–2023



Aineistolähde: Försäkringskassan. Kirjoittajien hahmotelma.
*Ruotsinkielinen termi: Nettodagar med tillfällig föräldrapenning för vård av barn.

pi. Mielenkiintoisesti vuoden 2023 työolotutkimuksessa kokoaikatyötä tekevät isät hoitivat hieman useammin sairasta lasta kuin kokoaikatyötä tekevät äidit.

Myös Ruotsissa naiset hoitavat sairasta lasta miehiä useammin, mistä kertoo se, että naiset ovat saaneet selvästi miehiä useammin tilapäistä vanhempainrahaa sairaan lapsen hoidosta (kuvio 4.8). Naisten osuus kaikista korvatuista nettopäivistä oli vuonna 2023 61 prosenttia ja miesten 39 prosenttia. Miesten osuus korvatuista päivistä on kuitenkin hiljalleen kasvanut 1990-luvun loppupuolelta lähtien¹⁵.

¹⁵ Katso myös Försäkringskassan (2024) tilapäisen hoitovapaan pitämisen jakautumisesta vanhempien kesken tulotason ja ammattiryhmän mukaan.

TAULUKKO 4.1. OLLUT POISSA TÖISTÄ HOITAMASSA SAIRASTA LASTA EDELLISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA SUOMESSA 2003–2023

Osuus palkansaajaäideistä ja -isistä (%)

	Äidit	Isät	Kokoaikatyötä tekevät äidit	Kokoaikatyötä tekevät isät
2003	65	52	-	-
2008	72	56	80	68
2013	67	52	71	60
2018	72	61	76	69
2023	70*	66*	71*	73*

Aineistolähde: Tilastokeskuksen työolotutkimukset 2003, 2008, 2013, 2018 ja 2023. Kirjoittajien poiminta eri julkaisuista.

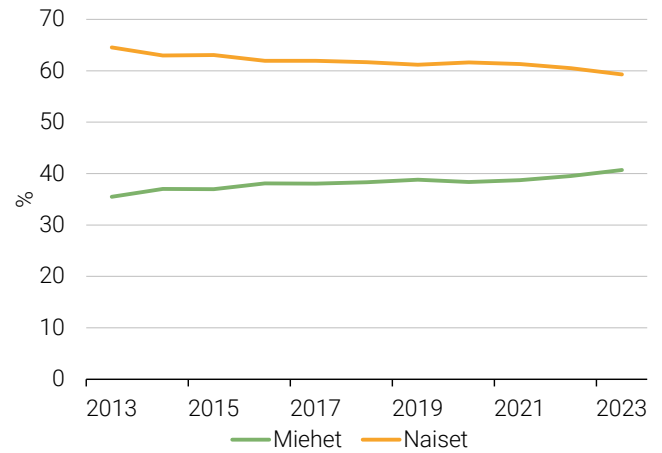
*: poissaolo kestänyt 1–4 päivää. Uusimman vuoden 2023 työolotutkimuksen tiedot kerättiin ensimmäistä kertaa verkkokyselynä perinteisen käyntihaastattelun sijaan ja siksi sen tulokset eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia aiempien aikasarjojen kanssa.

Danmarks Statistik -viraston mukaan Tanskassa naiset olivat vuonna 2019 poissa töistä keskimäärin 1,5 päivää vuodessa sairaita lapsia hoitamassa, kun taas miehillä vastaava luku oli 0,9 päivää (Danmarks Statistik 2020). Tanskassakin miesten osuus poissaolopäivistä sairaan lapsen vuoksi on kasvanut, mutta eron kaventumisesta huolimatta naisten osuus poissaolopäivistä on edelleen selvästi miehiä suurempi (kuvio 4.9).

Myös Norjassa sairaan lapsen hoivavastuu kohdentuu enemmän äideille kuin isille. YS¹⁶ työelämäbarometrissä 2023 (Holm Ingelsrud ym. 2023) kysyttiin työssäkäyviltä äideiltä ja isiltä, kumpi hoitaa enemmän sairasta lasta. Barometrin mukaan äidit vastaavat itse useammin, riippumatta työskentelypaikasta, että he ottavat itse suurimman osan sairaiden lasten hoitopäivistä (ks. kuvio 4.10). Useammat kotoa käsin työskentelevät äidit kuin kodin ulkopuolella työskentelevät äidit kertovat ottavansa päävastuun sairaista lapsista (45 % vs. 36 %), mutta ero ei ole tilastollisesti merkitsevä (em., 2023).

Isien kohdalla ero kotoa käsin työskentelevien ja kodin ulkopuolella töissä käyvien välillä on suurempi. Kotoa käsin työskentelevät isät ottavat selvästi useammin päävastuun sairaiden lasten hoitopäivistä verrattuna kodin ulkopuolella työskenteleviin isiin (23 % vs. 5 %). Suurin osa kuitenkin ilmoittaa jakavansa vastuun tasan kumppanin kanssa.

KUVIO 4.9. NAISTEN JA MIESTEN OSUUDET POISSAOLOPÄIVISTÄ SAIRAAN LAPSEN VUOKSI TANSKASSA 2013–2023



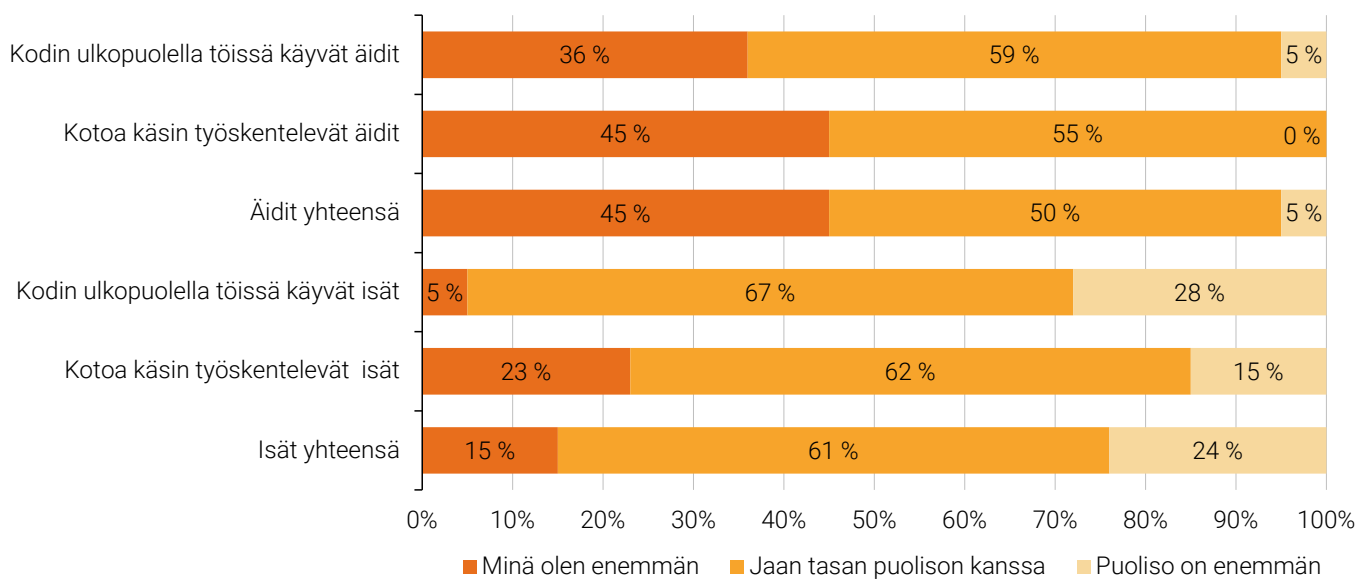
Aineistolähde: Danmarks Statistik. Kirjoittajien hahmotelma.

Islannissa naiset joutuvat yleensä pitämään enemmän vapaapäiviä töistä lasten sairauden vuoksi, ja he tekevät miehiä todennäköisemmin osa-aikatyötä, jotta työ- ja perhe-elämä olisi paremmin tasapainossa (Gísladóttir

¹⁶ YS on Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund Norjassa.

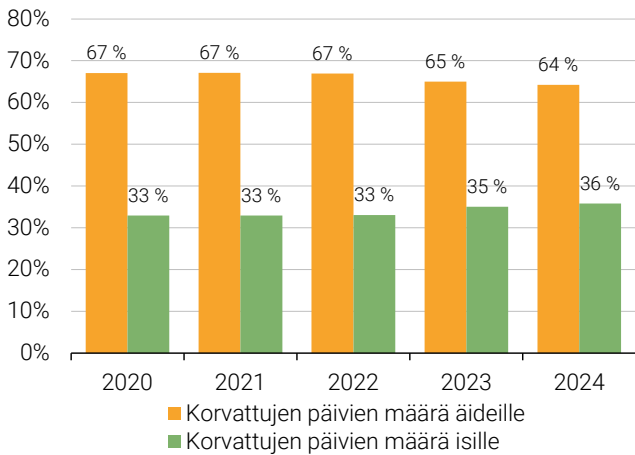
KUVIO 4.10. KUMPI HOITAA SAIRASTA LASTA ENEMMÄN NORJASSA?

Hvem er mest hjemme med sykt barn?



Aineistolähde: Holm Ingelsrud ym. (2023): YS Arbeidslivsbarometer 2023, kirjoittajien hahmotelma.

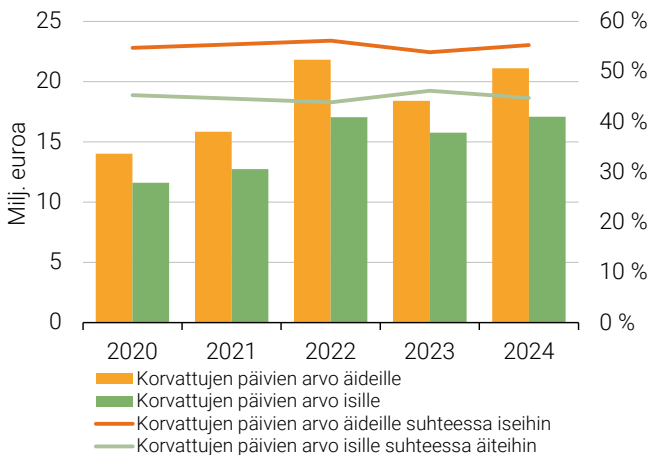
KUVIO 4.11. HOITOVAPAAKORVAUSPÄIVÄT (HOOLDUSLEHT) VIROSSA SUKUPUOLITTAIN 2020–2024



Aineistolähde: Tervisekassan tilastopalvelu (Tervisekassa – *Ajutine töövõimekus*), kirjoittajien hahmotelma.

*Tervisekassalta haettujen ansiosidonnaisten tilapäisen hoitovapaan (alle 12-vuotiaan lapsen hoitoon) korvauspäivien lukumäärän suhteellinen osuus naisten (äidit) ja miesten (isät) välillä.

KUVIO 4.12. HOITOVAPAAKORVAUKSET SUKUPUOLITTAIN EUROISSA (PYLVÄÄT) JA OSUUKSINA (VIIIVAT) VIROSSA 2020–2024



Aineistolähde: Tervisekassan tilastopalvelu (*Ajutine töövõimekus*), kirjoittajien hahmotelma.

*Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa, äitien ja isien hakemien hoitovapaa- korvauspäivien rahalliset kokonaisarvot ja maksatusten arvojen prosenttiosuudet vanhemmittain Virossa vuosina 2020–2024. Pylväät kuvaavat Tervisekassalta haettujen ansiosidonnaisten tilapäisen hoitovapaan korvauspäivien arvon euro- määrä vuosittain ja viivat kuvaavat arvon suhteellisia osuuksia naisten (äidit) ja miesten (isät) välillä.

¹⁷ Islannin tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen *poissaolotilastoissa* tai *työtun- tien vähentämistä käsittelevässä tilastossa* ei esimerkiksi listata vastausvaihtoe- doksi vanhempien ottamia palkallisia lomia sairaiden lasten hoitoon tai sairaiden lasten hoitoa. Myöskään Työministeriö (Vinnumálas-tofnun) ei kerää erillisiä tietoja työntekijöiden sairauslomista, jotka liittyvät sairaan lapsen hoitoon.

ym. 2023). Islannin osalta ei kuitenkaan ole tilastoitu tai selvitetty määrällisesti sitä, kuinka lapsen sairauden ta- kia otetut vapaat jakautuvat vanhempien kesken.¹⁷

Virossa äidit hakevat noin kaksi kolmasosaa ansi- osidonnoisista tilapäisen hoitovapaan korvauspäivistä Tervisekassalta vuosittain alle 12-vuotiaan sairastuneen lapsen hoitamiseen (kuvio 4.11). Isien osuus on hivenen kasvanut vuodesta 2020 vuoteen 2024.

Kuviossa 4.12 näkyvät alle 12-vuotiaiden lasten sai- rastumisesta aiheutuneet kustannukset Tervise-kassalle vuosina 2020–2024 vanhemman sukupuolen mukaan (pylväs). Kuviossa näkyy myös tarkemmin päivien ko- konaisarvon suhteellinen jakautuminen äideille ja isille. Ansiosidonnaisuudesta johtuen, vaikka naiset käyttävät kolmasosan päivistä, absoluuttiselta arvoltaan korvaus- ten jakautuminen on päiviin nähden jossain määrin tasai- sempaa, koska isillä on korkeammat viitetulot.

4.4. VANHEMMUUDEN KUSTANNUKSET JA NIIDEN KORVAAMINEN TYÖNANTAJIEN NÄKÖKULMASTA KATSOTTUNA – KYSELY – JA HAASTATTELUTUTKIMUSTEN TULOKSIA

On olemassa hyvin niukalti kysely- tai haastattelututki- mustietoa siitä, millaisina vanhemmuuden kustannukset näyttäytyvät erilaisten työnantajien näkökulmasta vertai- lumaisissa. Suomea koskien tällaista tietoa löytyy Salmen, Lammi-Taskulan ja Närvin (2009) tutkimuksesta 15 vuo- den takaa ja Kupiaisen, Evansin ja Kauppisen (2007) tutki- muksesta 17 vuoden takaa, minkä jälkeen Suomessa on tehty useita reformeja vanhempainvapaajärjestelmään.

Salmen ym. (2009) tutkimuksessa selvitettiin, missä laajuudessa erilaisilla työorganisaatioilla on kokemuksia perhevapaista sekä minkälaisia ongelmia ja seurauksia niihin liittyy. Tutkimuksen mukaan organisaation koolla on merkitsevä yhteys perhevapaiden käytön yleisyyteen. Suurissa organisaatioissa äitiys- ja vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla olleita naisia oli ollut monia noin kol- messa viidestä organisaatiosta – kolme kertaa yleisem- min kuin pienissä. Pienet organisaatiot olivat puolestaan yli kolme kertaa keskisuuria organisaatioita yleisemmin sellaisia, joissa kukaan ei ollut käyttänyt näitä vapaita, kun taas suurten organisaatioiden joukossa tällaisia ei ollut lainkaan. Isyysvapaita oli moni pitänyt yleisimmin keskisuurissa organisaatioissa (40 %), hieman harvem- min suurissa (34 %) ja harvoin pienissä (12 %).

Salmen ym. (2009) tutkimuksen organisaatiokyselyn mukaan vanhemmuuden (suorat) kustannukset eivät ole

organisaatioille eniten ongelmia aiheuttava tekijä. Kustannuksia merkittävimpinä tekijöinä näyttäytyivät avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen, työtehtävien uudelleenjärjestely ja sijaisten koulutus. Kustannukset tulivat ongelmien listalla vasta viidentenä ja niistä raportoi vain puolet vastaajista, erittäin ongelmallisia ne olivat noin joka kuudennelle organisaatiolle. Poikkeuksen työpaikkojen keskimääräisestä kokemuksesta muodostavat pienet yritykset. Niillä on isompia organisaatioita harvemmin kokemusta perhevapaista, mutta silti ne arvioivat perhevapaasiin liittyvän ongelmia selvästi useammin kuin keski-suuret tai suuret organisaatiot. Kyselyn mukaan, vaikka ongelmien listalla kulut tulevat vasta viidentenä, kulut ovat kuitenkin erittäin ongelmallisia runsaalle kolmannekselle pienistä yrityksistä, kun muista organisaatioista ne mainitsee erittäin ongelmallisina vain alle viisi prosenttia.

Tästä huolimatta pienet yritykset olivat hakeneet Kelalta saatavia vanhempainvapaakorvauksia harvemmin kuin suuremmat yritykset/organisaatiot. Myös Miettinen ym. (2022) havaitsee perhevapaakorvauksen käytön kohdalla samaa. Perhevapaakorvauksia oli maksettu työnantajille lähes yhtä runsaasti kuin vuosilomakustannuskorvauksia, mutta selvästi vähemmän kuin vanhempainpäivärahoja. Erot olivat muita suurempia yksityisten ja henkilömäärältään pienten työnantajien kohdalla, mikä viittaa perhevapaakorvauksenkin osalta mahdolliseen alikäyttöön pienissä yrityksissä.

Kupiainen ym. (2007) selvitti haastattelututkimuksella, millaisia kustannuksia perhevapaista koettiin aiheutuvan työnantajalle pk-yrityksissä. Tutkimuksessa oli mukana viisi Uudellamaalla sijaitsevaa pk-yritystä, jotka erosivat toisistaan toimialoittain ja sukupuolijakaumaltaan. Kupiainen ym. (2007, 108) havaitsivat että perhevapaisten koettiin aiheuttavan suoria kustannuksia naisvaltaisissa yrityksissä, joissa ikäjakauma painottui nuoriin perhevaiheessa oleviin alle 40-vuotiaisiin naisiin. Tutkijat toteavat (Kupiainen ym., 2007, 108) näiltä osin, että kustannusten koettu suuruus perustuu paljolti mielikuville, koska suorat kustannukset ovat suurelta osin nykyään korvauskelpoisia. He myös suosittavat, että oikeaa tietoa perhevapaakustannusten korvattavuudesta tulisi lisätä ja korvaushakemuksiin liittyvä hallinto ja byrokratia tehdä yrityksille mahdollisimman helpoksi. Epäsuorien kustannusten osalta tutkimus havaitsi, että ne koettiin korkeiksi kaikissa haastatelluissa yrityksissä.

Tanskassa tehtiin vuonna 2010 (COWI 2010) arviointi koskien yksityisen sektorin vanhempainvapaakor-

vausrahoja. Arvioinnissa tuotiin esille, että rahastot vaikuttavat olevan hyödyksi naisille, vaikka yritykset eivät uskoneet, että rahastot olisivat muuttaneet yritysten asennoitumista naisten palkkaamiseen. Lisäksi arvioinnin mukaan rahastojen myötä miesten saama palkallinen vanhempainvapaa näytti lisänneen miesten vanhempainvapaiden käyttöä. Rahastojen myötä työnantajat suhtautuivat positiivisemmin miesten vanhempainvapaiden pitämiseen ja suhtautuivat ylipäänsä positiivisesti rahastojen olemassaoloon. (Rostgaard ja Ejrnæs 2023).

Tilastojen mukaan myös tilapäisten hoitovapaiden käyttö sairaan lapsen hoitamisen vuoksi jakautuu edelleen epätasaisesti naisten ja miesten välillä niissä vertailumaissa, joista tilastotietoa oli saatavilla. Äidit ovat enemmän poissa töistä hoitamassa sairasta lasta kuin isät, vaikka aikasarjatarkasteluissa erojen havaitaan kaventuneen. Vertailumaista suurimmat erot ovat Virossa ja pienimmät Suomessa. Suorien kustannusten osalta maiden välillä on aiemmin raportissa esitetyn mukaan eroja maiden välillä. Vaikka työnantajalle ei koituisi suoria kustannuksia tilapäisistä hoitovapaista, aiheutuu niistä epäsuoria kustannuksia kaikissa maissa. Ja vapaiden epätasaisen jakautumisen naisten ja miesten välillä vuoksi, ne rasittavat enemmän naisvaltaisten alojen työnantajia.

4.5. YHTEENVETO

Tämän luvun tilastoaineistotarkastelun perusteella kaikissa vertailumaissa äidit pitävät edelleen valtaosan vanhempainpäivärahapäivistä. Äitien osuus vanhempainpäivärahapäivistä on suurin Tanskassa (osuus 88,8 % vuonna 2019) ja Suomessa (osuus 84,4 % vuonna 2023) ja pienin Islannissa (osuus 63,7 % vuonna 2022) ja Norjassa (osuus 63 % vuonna 2022). Viron osalta vastaavaa tilastotietoa ei ollut saatavilla. Kaikissa muissa Pohjoismaissa pois lukien Tanska isien osuus vanhempainpäivärahoista on myös kasvanut tarkasteluajanjaksolla.

Kuten tässä raportissa on aiemmin tuotu esille, lakisääteiset vanhempainvapaatuudet kuten työntekijöille maksettavat vanhempainpäivärahat kustannetaan julkisista varoista joko korvamerkityillä sosiaaliturvamaksuilla tai yleisillä verovarjoilla kaikissa vertailumaissa, eikä vanhempien työnantajille koidu niistä kustannuksia. Esimerkiksi Suomessa lakisääteisiä sairausvakuutuksien työtulomaksuja maksavat kaikki työnantajat riippumatta siitä, ovatko heidän työntekijänsä perhevapailla ja tämän

on todettu ainakin jossakin määrin tasaavan vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen välillä (Salmi 2016).

Sen sijaan kustannuksia työnantajille aiheutuu esimerkiksi työehtosopimusten perusteella maksettavasta täydestä palkasta tai vanhempainpäivärahan päälle maksettavista lisistä, joita Islantia ja Viroa lukuun ottamatta on käytössä kaikissa vertailumaissa. Maissa, joissa työehtosopimusten perusteella maksetaan tällaisia lisäetuuksia, niiden merkitys ja laajuus näyttäisi kasvaneen yli ajan (esimerkiksi Duvander ym. 2024).

Vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen kannalta sillä on siis merkitystä, kuinka paljon äitien ja isien työnantajat maksavat täyttä palkkaa vanhempainvapaiden ajalta, koska työnantajat saavat maksamastaan palkasta vain osan takaisin (lakisääteisen vanhempainpäivärahan) ja mikä tämä erotuksen suuruus on. Lisäksi vaikuttaa se, kuinka paljon äitien ja isien työnantajat maksavat lisäkorvausta vanhempainpäivärahan päälle. Tämän luvun kuvailevan tilastotiedon mukaan myös palkallisissa vanhempainvapaapäivissä äidit näyttäisivät olevan selvässä enemmistössä Suomessa ja Tanskassa, joista maista on saatavilla tilastotietoa.

Tanskassa vanhempainvapaarahastoista saatavat korvaukset kompensoivat kuitenkin näitä suoria kustannuksia niitä maksaneille tanskalaisille työnantajille ja tasaavat siten eroa äitien ja isien työnantajien välillä. Edellä esitetyn tilastotiedon mukaan Ruotsissa äideille maksetaan LO:laisilla aloilla työehtosopimuksen perusteella maksettavaa lisää selvästi pidemmältä ajalta kuin isille, mutta kyseessä oleva lisä maksetaan vakuutuksesta, joten yksittäisten työnantajien maksurasitus ei ole riippuvainen siitä, kuinka moni työntekijä on vanhempainvapaalla.

Tilastotiedon perusteella myös tilapäisissä hoitopaissa naiset kantavat miehiä suuremman vastuun.



5. Aiempi tutkimus koskien vanhempainvapaiden vaikutuksia yrityksille

Vanhempainvapaiden vaikutuksia naisiin ja lapsiin on tutkittu laajalti, mutta on olemassa hyvin vähän tutkimusta koskien vanhempainvapaiden vaikutuksista yrityksiin ja vielä vähemmän tutkimusta, joka olisi tarkastellut vanhempainvapaiden kausaalivaikutuksia yrityksiin ja yrityksen muihin työntekijöihin. Tämä luku hyödyntää pitkälti Canaanin, Lassenin, Rosenbaumin ja Steingrímisdóttirin (2022) katsausartikkelia, jonka mukaan nämä kausaali-vaikutuksia analysoineet tutkimukset ovat keskittyneet seuraavien vaikutuksiin yrityksille:

- i. lyhyiden vanhempainvapaiden käyttöönotto,
- ii. reformit, joissa on pidennetty korvattua vanhempainvapaata, tai
- iii. työntekijöiden vanhempainvapaiden pitäminen.

Lyhyiden vanhempainvapaiden käyttöönottoon liittyvää tutkimusta on tehty koskien Yhdysvaltoja, jossa ei ole käytössä kansallista korvattua vanhempainvapaaohjelmaa, mutta jossa useassa osavaltiossa on melko äskettäin otettu käyttöön korvattu vanhempainvapaa, mikä on mahdollistanut arvioida käyttöönoton vaikutuksia yrityksiin. Bedard ja Rossin-Slater (2016) hyödynsivät kiinteiden vaikutusten mallia tutkiessaan työntekijöiden vanhempainvapaiden käyttöä Kaliforniassa. Heidän tulostensa mukaan työntekijöiden perhevapaiden käyttö vähentää hieman yritysten palkkakustannuksia ja lisää henkilöstön vaihtuvuutta. Useissa muissa tutkimuksissa on hyödynnetty erot eroissa (differences in differences) -tutkimusasetelmaa, joka vertaa korvattujen vanhempainvapaiden käyttöönottoa yrityksiin osavaltioissa, joissa korvattu vanhempainvapaa (Paid Family Leave, PFL) otettiin käyttöön, verrattuna naapuriosavaltioihin (joissa korvaus ei ole käytössä) ennen ja jälkeen korvattujen vanhempainvapaiden voimaantuloa. Bartel, Rossin-Slater, Ruhm ja Waldfogel (2016) tutkivat pieniä ja keskisuuria ruokapalvelu- ja teollisuusyrityksiä Rhode Islandissa, Connecticutissa ja Massachusettsissa vuosina 2013 ja 2015. He havaitsivat, että Rhode Islandin korvattu

vapaan käyttöönotolla ei ollut merkittävää vaikutusta yritysten henkilöstön vaihtuvuuteen, tuottavuuteen tai työntekijöiden moraalisiin. Goodmanin, Elserin ja Downin (2020) tutkimus osoittaa myös, että lyhyet palkalliset vapaat eivät haittaa työnantajia, vaikka heidän olisi osittain maksettava vapaalla olevien työntekijöiden palkkaa. Tutkimus keskittyy San Franciscon palkallista vanhempainvapaata koskevaan määräykseen, joka otettiin käyttöön vuonna 2017. Se edellyttää työnantajia täydentämään Kalifornian kuuden viikon osittaista palkkakorvausta, mikä takaa työntekijöille täysin palkallisen vapaan – ensimmäisen laatuaan Yhdysvalloissa. Palkallisen vapaan saatavuuden lisääntymisestä huolimatta San Franciscon työnantajat eivät raportoi muutoksia yritystensä tuloksessa tai työntekijöidensä hyvinvoinnissa.

Korvattujen vanhempainvapaiden ennakoimattomien pidennysten¹⁸ kausaalivaikutuksia yrityksille ovat tutkineet muun muassa Ginja, Karimi ja Xiao (2020 & 2023) Ruotsia koskien ja Gallen (2019) Tanskaa koskien. Ginja ym. (2020 & 2023) analysoivat erot-eroissa -menetelmällä vuonna 1989 Ruotsissa tehdyn reformin vaikutuksia, jossa vanhempainvapaata pidennettiin 12 kuukaudesta 15 kuukauteen yrityksen tulemiin, kuten kokonaispalkkakustannukset, rekrytoinnit ja tehtävien uudelleen organisointi ja yrityksen menestyminen. Reformi lisäsi naisten vanhempainvapaan pituutta ja todennäköisyyttä erota sen yrityksen palveluksesta, jossa he työskentelivät ennen raskautta. Tulosten mukaan pidemmät vapaat lisäsivät sekä määräaikaisten että pysyvän uuden henkilökunnan palkkaamista, jo yrityksessä työskentelevien työtunteja, ja siten kokonaispalkkakustannuksia. Ginja ym. (2020 & 2023) saivat näyttöä myös myynnin ja tuottavuuden laskemisesta yrityksessä. Kokonaispalkkakustannukset vaihtelivat sen mukaan, oliko yrityksen sisältä saatavissa sijaisia korvaamaan vanhempainva-

¹⁸ Uudistusten odottamaton luonne tarkoittaa, että yritykset eivät pysty etukäteen suunnittelemaan työntekijöiden poissaoloja, mikä voi rajoittaa niiden kykyä tehokkaasti korvata menetettyä työpanosta ja siten heikentää niiden suorituskykyä.

paalla olevan työpanosta. Ginja ym. (2020 & 2023) analysoivat tutkimuksessaan myös isäkuukauden reformia ja saivat tulokseksi samanlaisia vaikutuksia yrityksille, jotka olivat kuitenkin suuruusluokaltaan pienempiä.

Gallen (2019) tarkastelee vuonna 2002 tapahtunutta odottamatonta palkallisen vanhempainvapaan pidentystä 10 viikosta 32 viikkoon Tanskassa. Hän osoittaa, että pienet yritykset lopettavat todennäköisemmin toimintansa viiden vuoden kuluessa vanhempainvapaan pidentymiselle altistumisesta. Vanhempainvapaalla olevien naisten kollegat eivät kokeneet merkittäviä muutoksia ansioissaan tai työllisyysasteessaan, mutta he viivästyivät omien vapaidensa ajankohtaa ja pitivät enemmän sairauspoissaoloja uudistuksen seurauksena.

Huebener, Jessen, Kuehne, ja Oberfichtner (2021) arvioivat Saksan uudistusta, joka lisäsi työntekijöiden palkkakorvauksen määrää vanhempainvapaalla ollessa kolmesta kuukaudesta kahteentoista kuukauteen. He osoittivat, että alle 50 hengen yritykset kokivat laskua työllisyydessä ja palkkakustannuksissa työntekijän ollessa vapaalla, mikä viittaa siihen, että ne eivät pysty täysin korvaamaan menetettyä työpanosta. Lisäksi tutkimus analysoi myös uudistuksen vaikutusta lastenhankkimisissä olevien naisten syrjintään rekrytoinneissa ja havaitsi, että uudistuksen seurauksena yritykset vähensivät nuorten naisten palkkaamista ammatteihin, joissa oli vähän tarjolla yrityksen sisäisiä sijaisia.

Kausaalitutkimusta on myös liittyy siihen, että yrityksen työntekijä pitää vanhempainvapaata verrattuna tilanteeseen, että vapaata ei pidetä. Canaan ym. (2022) mukaan työntekijöiden vanhempainvapaalle jäämisen vaikutus yrityksiin voi poiketa palkallisen vapaan käyttöönoton tai keston pidentämisen vaikutuksista. Ilman muutoksia vanhempainvapaasäännöksissä yritykset voivat ennakoita työntekijöiden vanhempainvapaiden ajankohdan ja keston, mikä voi auttaa niitä suunnittelemaan paremmin työntekijöiden poissaoloja. Brenøe, Canaan, Harmon ja Royer (2020 & 2024) tutkivat hyödyntämällä hallinnollista dataa vuosilta 2001–2013 sitä, miten pienet yritykset Tanskassa sopeutuvat siihen, että naispuolinen työntekijä saa lapsen ja jää vanhempainvapaalle. He käyttävät dynaamista erojen eroissa -mallia (dynamic difference-in-differences), jossa verrataan naistyöntekijöiden työnantajia, joiden työntekijä saa lapsen, niihin, joiden työntekijä ei saa lasta seuraavien vuosien aikana. Tulosten mukaan yritykset, joiden työntekijä saa lapsen, joutuvat keskimäärin sopeutumaan yhdeksän ja puolen kuukauden mittaiseen vapaaseen. Yritykset sopeutuvat

tähän palkkaamalla määräaikaista työntekijöitä ja lisäämällä samassa ammatissa (kuin vanhempainvapaalla oleva) toimivien työntekijöiden työtunteja ja pitämistä yrityksissä. Tämän seurauksena yritysten kokonaistyötunnit pysyvät muuttumattomina, mikä viittaa siihen, että nämä sopeutustoimet olivat tehokkaita työntekijän poissaolon kompensoimisessa.

Brenøen ym. (2020 & 2024) tulosten mukaan sopeutusten kustannukset näyttävät olevan vähäiset. Vaikka yritykset kasvattavat vapaalla olevien työntekijöiden kollegoiden ansiotuloja, ne eivät kokeneet merkittäviä muutoksia kokonaispalkkakustannuksissaan, kun huomioidaan, että vanhempainvapaalla oleville maksetut palkat kompensoidaan yrityksille vanhempainvapaakorvausrastoista. Myöskään yritysten tuloksellisuus – mitattuna tuotannolla, voitoilla ja selviytymistodennäköisyydellä – ei merkittävästi muuttunut. Brenøen ym. (2020 & 2024) mukaan pienelle osalle yrityksille, joilla ei ole yrityksen sisällä sijaisia vapailla oleville, vanhempainvapaiden pitämisellä voi olla negatiivisia vaikutuksia.

Suomea koskienkin löytyy vanhempaa tutkimusta perhevapaiden käytön kustannuksista yrityksille. Maliranta ja Napari (2007a & 2007b) tutkivat perhevapaiden käytön määriä ja kustannuksia yrityksissä rekisteriaineistolla tutkimusperiodilla 1995–2003. Suorien ja epäsuorien kustannusten merkitystä he tutkivat tilastollisen analyysin avulla, jossa tarkasteltiin perhevapauden määrän yhteyttä yrityksen kannattavuuteen, kun muut yrityksen kannattavuuteen vaikuttavat tekijät otetaan huomioon. Heidän tulostensa mukaan suorat kustannukset eivät ole merkittävä rasite yritysten kannattavuudelle, mutta epäsuorat kustannukset heikentävät yritysten kannattavuutta varsinkin naisvaltaisilla aloilla. He korostavat, että tuloksia on syytä pitää alustavina, ja niitä täytyy tulkita varovaisesti.

YHTEENVETO

Kaikkiaan tutkimusta vanhempainvapaiden vaikutuksista yrityksiin ja yrityksen muihin työntekijöihin on toistaiseksi vähän ja vielä vähemmän kausaalitutkimusta. Lyhyiden palkallisten vanhempainjaksojen käyttöönoton osalta lähinnä yhdysvaltalaiset tutkimukset ovat havainneet, että niillä ei ollut merkittävää vaikutusta yritysten tulokseen eikä sen muiden työntekijöiden hyvinvointiin. Palkallisen vanhempainvapaan pidentämistä koskevissa tutkimuksissa on tarkasteltu ennakoimattomien pidentämisten vaikutuksia yrityksille. Harvalukuisissa tutki-

muksissa havaittiin, että yritykset eivät pysty tehokkaasti korvaamaan vapaan johdosta menetettyä työpanosta ja yritysten suorituskyky heikkenee (Canaan ym. 2022). Vanhempainvapaan pitämisen vaikutuksiin vaikuttaa Canaan ym. (2022) mukaan se, että yritykset voivat ennakoida työntekijöiden vanhempainvapaiden ajankohdan ja keston, mikä voi auttaa niitä suunnittelemaan paremmin työntekijöiden poissaoloja. Brenøen ym. (2022) Tanskaa koskeva tutkimus osoitti, että vanhempainvapaan pitäminen ei juurikaan lisännyt yrityksen kokonaiskustannuksia, kun huomioidaan yrityksen saamat korvaukset vanhempainvapaarahastolta. Myöskään yritysten tuloksellisuus ei vapaan pitämisen johdosta heikentynyt. Tulemiin vaikuttaa se, kuinka hyvin vapaalla olevalle on löydettävissä sijaisia yrityksen sisältä.

KUSTANNUSTEN SIIRTÄMINEN TYÖNANTAJALTA TYÖNTEKIJÄLLE

Vanhempainvapaiden työnantajalle aiheuttamien kustannusten yhteydessä on myös teoreettisessa ja empiirisessä taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa selvitetty kustannusten siirtämisen dynamiikkaa ja kuka tosiasiallisesti maksaa etuuden (esim. Summers 1989; Gruber 1994; Ruhm 1998; Rabin-Margalioth 2003; Timpe 2024).

Olivettin ja Petrongolon (2017) mukaan paitsi suoralla vaikutuksella työvoiman tarjontaan perhepolitiikalla voi olla vaikutusta työvoiman kysyntään ainakin kahden kanavan kautta, jos näiden järjestelyjen kustannukset suoraan tai välillisesti siirtyvät työnantajille. Se voi heikentää naisten (erityisesti hedelmällisessä iässä olevien naisten) työvoiman kysyntää. Toisaalta, jos perhepolitiikka tehokkaasti helpottaa äitien työsuhteiden jatkuvuutta ja tämä vahvistunut kiinnittyminen työmarkkinoille heijastuu työnantajien odotuksiin, naisiin kohdistuva tilastollinen syrjintä (jos sitä esiintyy) vähenisi. Tämä puolestaan edistäisi positiivisesti naisten työvoiman kysyntää.

Kilpailluilla työmarkkinoilla, joissa työpanokset eivät ole täydellisesti korvattavissa, perhepolitiikan vaikutus sukupuolten palkkasuhteeseen on teoreettisesti epäselvä. Se riippuu työvoiman tarjonnan ja kysynnän suhteellisista muutoksista sekä siitä, missä kontekstissa nämä muutokset tapahtuvat. Esimerkiksi, jos samapalkkaisuuslainsäädäntö tehokkaasti estää naisten palkkojen laskun, naisten palkkaamisen kustannuksia lisäävät politiikat voivat johtaa naisten työllisyyden vähenemiseen palkkatason pysyessä ennallaan. Samankaltaisia vaikutuksia voidaan odottaa tilanteissa, joissa on voimassa ammattiliittojen sopimuksia tai sitovia vähimmäispalkkoja. (emt. 2017).

Useimmissa tarkastelluissa maissa kollektiiviset palkkaneuvottelut määrittävät sukupuolineutraalit, ala-kohtaiset vähimmäispalkat. Jos nämä vähimmäispalkat ylittävät markkinatasapainon palkat, suurin osa perhelainsäädännön vaikutuksista näkyisi sukupuolten välisissä eroissa työllisyysasteissa. (emt. 2017).

Useimmissa tarkastelluissa maissa kollektiiviset palkkaneuvottelut määrittävät sukupuolineutraalit, ala-kohtaiset vähimmäispalkat. Jos nämä vähimmäispalkat ylittävät markkinatasapainon palkat, suurin osa perhelainsäädännön vaikutuksista näkyisi sukupuolten välisissä eroissa työllisyysasteissa. (emt. 2017).

Työnantajien kustannusten siirtymisestä naisten palkkoihin on olemassa tutkimusnäyttöä muun muassa Yhdysvaltoja koskien. Gruber (1994) tutkii Yhdysvaltoja koskien osavaltioiden ja liittovaltion sääntelyjä, jotka edellyttivät, että synnytys sisällytetään kattavasti sairausvakuutus suunnitelmiin, mikä lisäsi synnytyksikäisten naisten vakuuttamisen suhteellisia kustannuksia työnantajille. Tällaisten politiikkojen tehokkuus riippuu suuresti siitä, missä määrin niiden kustannukset siirtyvät ryhmäkohtaisiin palkkoihin. Tutkimus havaitsi, että näiden sääntelyjen kustannukset siirtyvät huomattavassa määrin kohderyhmän palkkoihin. Vastaavasti havaittiin vain vähän vaikutuksia kyseisen ryhmän kokonaistyöpanokseen.

Timpe (2024) tutkii maksetun äitiysvapaan kansallisen laajentamisen vaikutuksista naisten työmarkkinatulemiin Yhdysvalloissa. Poliitiikka lisäsi uusien äitien äitiyslomien käyttöä, mutta aiheutti samalla naisten tuntipalkkojen, työllisyyden ja perheen tulojen laskua hedelmällisessä iässä olevien naisten keskuudessa. Tulokset viittaavat siihen, että jopa maltillisen anteliaat ja laajasti käyttöön otetut maksetun perhevapaan laajennukset voivat lisätä sukupuolten välisiä eroja työmarkkinoilla.

Ruhm (1998) tutki 9 eurooppalaisen maan aineistol- la siirtävätkö työnantajat (pääasiassa tietyille ryhmälle suunnatun) vapaaetuuden kustannukset naisten maksettavaksi alhaisempien suhteellisten palkkojen muodossa. Tulosten mukaan lyhyiden vanhempainvapaajaksojen havaittiin joko olevan vaikuttamatta naisten ansioihin tai nostavan niitä. Sen sijaan pidemmät palkalliset vapaat liittyvät merkittäviin palkanalennuksiin, joiden arvioidut vaikutukset ovat 1,5–3 % vähennyksiä silloin, kun vapaa- jaksoiden kesto on kuusi kuukautta tai enemmän.



6. Lopuksi

Tämän hankkeen tavoitteena oli toteuttaa selvitys, jossa tarkastellaan työnantajille aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista Suomessa ja Suomen verrokkimaissa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa. Vanhemmuuden kustannuksilla tarkoitetaan työntekijän työnantajalle vanhemmuudesta aiheutuvia sekä suoria että epäsuoria kustannuksia. Tässä loppuluvussa käydään läpi selvityksen keskeisiä havaintoja näiltä osin ja esitetään selvitykseen perustuvia suosituksia harkittavaksi vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi.

Selvityksen perusteella Suomessa ja verrokkimaissa maasta riippuen vanhempien työnantajien maksettavaksi jää erilaisia kustannuksia vanhemmuudesta. Pääsääntöisesti kansainvälisesti verrattunakin anteliaat lakisääteiset vanhempainvapaat kuitatenkin rahoitetaan kussakin vertailumaassa julkisista varoista ja niiden rahoitus kerätään eri maissa joko sosiaaliturvamaksuilla tai veroilla. Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa työnantajille aiheutuu vanhempainvapaista suoria kustannuksia erityisesti työehtosopimukseen perustuvan täyden palkan maksamisesta tai vanhempainpäivärahan päälle maksettavista lisistä ja näihin liittyvistä sosiaaliturvamaksuista, sekä raskauden ja sairaan lapsen hoitoon liittyvistä poissaoloista. Nämä kustannukset korvataan vain osittain, kuten että työnantaja maksaessaan täyden palkan vapaan ajalta saa itselleen työntekijän lakisääteisen vanhempainpäivärahan Suomessa ja Tanskassa.

Verrokkimaista Tanskassa työehtosopimukseen perustuvia palkanmaksuja kompensoidaan tehokkaammin vanhempainvapaarahastojen kautta, joiden rahoitukseen kaikki työnantajat osallistuvat maksamalla rahastoihin maksuja. Ruotsissa LO:laisilla aloilla vanhempainpäivärahan päälle maksettavat lisät maksetaan vakuutuksesta, jota alojen kaikki työnantajat rahoittavat. Näillä järjestelmillä tasataan työnantajien välisiä kustannuseroja ja vähennetään vanhemmuuden kustannusten jakautumiseen liittyvää epätasa-arvoa äitien ja isien työnantajien kesken. Toisaalta Suomessa on käytössä äitien työnantajille suunnattu 2500 euron suuruinen perhevapaa-korvaus, joka Suomessa myös tasaa vanhemmuuden kustannuksia. Tämäntyyppistä korvausta vertailumaissa ei ole käytössä. Lisäksi lakisääteisten vanhempainpäivärahojen kustannuksia rahoitetaan monissa vertailuis-

sa olleissa maissa myös kaikilta työnantajilta kerätyillä sosiaaliturvamaksuilla, mikä myös tasoittaa ainakin osin kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. Merkitystä on myös sillä, mitkä ovat yksittäiselle työnantajalle vanhempainvapaista aiheutuvat kokonaiskustannukset suorien kustannusten osalta. Suomessa aiempien, jo osin vanhentuneiden, arvioiden mukaan työnantajalle korvataan noin 70 prosenttia kustannuksista ja lopu jää yksittäisen työnantajan maksettavaksi. Vastaavia laskelmia ei muissa vertailumaissa ole tehty/ei löytynyt.

Vanhempainvapaat aiheuttavat myös merkittäviä epäsuoria kustannuksia, kuten sijaisen rekrytoinnista ja perehdyttämisestä syntyviä kustannuksia, mahdollisia tuottavuustappioita sekä hallinnollisia kuluja. Näiden kustannusten suuruus vaihtelee riippuen muun muassa yrityksen koosta ja kyvystä jakaa työtehtäviä olemassa olevan henkilöstön kesken. Näiden kustannusten määrällinen arviointi on huomattavasti vaikeampaa kuin suorien kustannusten arviointi. Suomea koskevassa aiemmassa tutkimuksessa (Maliranta ja Napari 2007a) päädyttiin siihen lopputulokseen, että suorat kustannukset eivät ole niin suuri rasite yritysten kannattavuudelle, mutta epäsuorat kustannukset ovat varsinkin naisvaltaisilla aloilla.

Tilastoaineistotarkastelun perusteella kaikissa vertailumaissa äidit pitävät edelleen valtaosan vanhempainpäivärahapäivistä. Äitien osuus vanhempainpäivärahapäivistä on suurin Tanskassa (osuus 88,8 % vuonna 2019) ja Suomessa (osuus 84,4 % vuonna 2023) ja pienin Islannissa (osuus 63,7 % vuonna 2022) ja Norjassa (osuus 63 % vuonna 2022). Tämä johtaa siihen, että vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset kohdentuvat suurelta osin naisten työnantajille. Salmen (2016) mukaan tämä onkin oleellinen kustannustekijä naisten työllistäjille. Siksi korvaamatta jäävät suorat kustannukset ja epäsuorat kustannukset tulevat pääosin naisia työllistävien organisaatioiden kannettaviksi. Suomessa kuten vertailun muissa Pohjoismaissa työelämä on voimakkaasti eriytynyt eli segregoitunut sukupuolen mukaan, ja naiset ja miehet yhä työskentelevät paljon eri ammateissa ja toimialoilla. Tämä edelleen esiintyvä segregatio voi vahvistaa kustannusten vinoutumista naisten ja miesten työnantajien välillä.

Keino tasata kustannuksia olisi lisätä isien osuutta vanhempainvapaiden pitäjänä esimerkiksi pidentämällä

isille korvamerkittyjä vapaita, jolla tutkimusten mukaan on merkitystä isien vanhempainvapaiden pitoon (esim. Rostgaard ja Ejrnæs 2021).

Suoria ei-lakisääteisiä kustannuksia kuten täyden palkan maksamista osalta vanhempainvapaata kompensoimaan ja jakamaan työnantajien kesken on Tanskassa vanhempainvapaakorvausrahasot ja Ruotsissa LO-laisilla aloilla työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteiseen sopimukseen perustuva ja yhteisesti hallinnoima vakuutusjärjestelmä, joka kattaa vanhempainvapaan lisäetuden. Näiden osalta voisi miettiä, olisiko näistä Suomen verrokkimaiden järjestelyistä otettavissa oppia Suomen tapauksessa vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen edistämiseksi.

Yleisellä politiikalla voidaan tasata epäsuoria kustannuksia edistämällä isien perhevapaiden käyttöä. Lisäksi tarvitaan työpaikkatason toimenpiteitä epäsuorien kustannusten vähentämiseksi, ja tässä erityisesti töiden organisoinnin ja sijaisjärjestelyjen hyvien käytäntöjen kehittäminen on keskeisessä roolissa (Lilja, Asplund ja Kauppinen 2007, 119).

Työnantajan työehtosopimusten perusteella maksettavaksi jääviä korvauksia vanhempainvapaista olisi myös mahdollista kompensoida korottamalla vanhempainpäivärahan korvaustasoa, jolloin täyden palkan ja päivärahan välinen erotus pienenesi. Tämä olisi myös askel kohti kustannusten tasaisempaa jakautumista. Työnantajalle perhevapaista aiheutuvien kustannusten paremman korvaamisen mahdollisuuksia on aiemmin tarkasteltu mm. Vanhempainvapaatyöryhmän muistiossa vuodelta 2011.

Vanhemmuuden kustannusten tasaisempi jakautuminen hyödyttäisi niin työnantajia kuin työmarkkinoiden sukupuolten tasa-arvoa. Selvitys osoitti, että tarvitaan lisää tutkimusta sekä suorien että epäsuorien kustannusten vaikutuksista työnantajille ja niiden jakautumisesta eri sektoreilla.



KIRJALLISUUS

Adema, W., Clarke, C. & Frey, V. (2015), **Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States**, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 172, OECD: Paris.

Afa Försäkring (2024), Föräldrapenningtillägget, FPT.

Arbetsmiljøloven (1997a), 'Kapittel 6. Verneombud', Lovdata.

— (1997b), '§ 14–6: Krav til arbeidsavtalen', Lovdata.

— (1997c), '§ 3–15: Rett til permisjon for å ivareta tillitsverv', Lovdata.

— (1997d), '§ 14–10: Midlertidig ansettelse', Lovdata.

— (1997e), '§ 14–14: Rett til fast ansettelse', Lovdata.

Arbetsgivarverket (2018), 'Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S', Arbetsgivarverket.

Arnalds, Á. A., Eydal, G. B. & Gíslason, I. V. (2021), 'Fæðingar- og foreldraorlof: Aðdragandi, breytingar og árangur laga sem er ætlað að stuðla að orlofstöku beggja foreldra', *Veftímaritið Stjórnmal og stjórnsýsla*, 17/2: 235–60. DOI: 10.13177/irpa.a.2021.17.2.5

Attila, H., Baumgartner, T., von Bell, A., Koivuranta, S. & Pietiläinen, M. (2024), **Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia**, Sosiaali- ja terveysministeriön RAPORTEJA JA MUISTIOITA 2024:20.

Bartel, A., Rossin-Slater, M., Ruhm, C. & Waldfogel, J. (2016), **Assessing Rhode Island's Temporary Caregiver Insurance Act: Insights from a survey of employers (Tech.Rep.)**, US Department of Labor, Chief Evaluation Office.

Bedard, K. & Rossin-Slater, M. (2016), **The economic and social impacts of paid family leave in California: Report for the California Employment Development Department (Tech. Rep.)**, California Employment Development Department.

Brenøe, A., Canaan, S., Harmon, N. & Royer, H. (2020), **Is parental leave costly for firms and workers?** NBER Working Paper No. 26622, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Brenøe, A., Canaan, S., Harmon, N. & Royer, H. (2024), Is parental leave costly for firms and co-workers? *Journal of Labor Economics*, 42(4), 1135–1174.

Canaan, S., Lassen, A. S., Rosenbaum, P. & Steingrimsdóttir, H. (2022), **Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries**, IZA Discussion Paper No. 15129.

COWI (2010), **Evaluering af barseludligningsloven** [Evaluation of the Maternity Compensation Act], Copenhagen: Ministry of Employment.

Danmarks Statistik (2020), **Fravær 2019**, No. 395.

Datta Gupta, N., Smith, N. & Verner, M. (2006), **Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: A Model to Aspire to?** IZA Discussion Paper No. 2014.

de la Porte, C., Larsen, T.P. & Szelewa, D. (2021), A gender equalizing welfare state? Enacting the EU's work-life balance directive in Denmark and Poland, *The Annals of American Academy of Political and Social Science*, 691(1), 84–103.

Duvander, A.-Z. & Löfgren, N. (2024), 'Sweden country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. & Moss, P. (eds.), **International Review of Leave Policies and Research 2024**.

Duvander, A.-Z., Halldén, K., Koslowski, A. & Sjögren-Lindquist, G. (2024), Income Loss and Leave Taking: Increased Financial Benefits and Fathers' Parental Leave Use in Sweden, *Journal of Social Policy*, 53(2), 551–571.

Gallen, Y. (2019), **The effect of parental leave extensions on firms and coworkers** [mimeo].

Ginja, R., Karimi, A. & Xiao, P. (2020), **Employer responses to family leave programs**, IZA Discussion Papers No.13833, Bonn, Germany: Institute of Labor Economics.

Ginja, R., Arizo, K. & Pengpeng, X. (2023), Employer Responses to Family Leave Programs, **American Economic Journal: Applied Economics**, 15 (1), 107–35.

Gísladóttir, K. H., Staub, M. & Stefánsson, K. H. (2023), **Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs: Niðurstöður spurningakönnunar meðal foreldra barna á aldrinum 12 mánaða til 12 ára**. Varða – Rannsóknastofnun vinnumarkaðarins. ISBN: 978-9935-532-26-8.

Goodman, J. M., Elser, H. & Dow, W.H. (2020), **Employer-reported access to paid parental leave: A study of San Francisco's paid parental leave ordinance**, SSM-Population Health, 11, 100627.

Gruber, J. (1994), The incidence of mandated maternity benefits, **The American Economic Review**, 84(3), 622–641.

HE 163/2016 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain muuttamiseksi. Helsinki: Eduskunta.

Huebener, M., Jessen, J., Kuehnle, D. & Oberfichtner, M. (2021), **A firm-side perspective on parental leave**, IZA Discussion Papers No.14478, Bonn, Germany: Institute of Labor Economics.

Inspektionen för socialförsäkringen (2018), **Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början. En redovisning av kollektivavtalade ersättningar som kompletterar den allmänna socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen**, Rapport 2018:14.

Kaunisto, T.-E. (2024), **Miten työehtosopimukset huomioivat perheet? Selvitys suurimpien alojen sopimuksista**. **Monimuotoiset perheet** -verkosto.

Kjellberg, A. (2023), **The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway, and Sweden**. New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations, Cologne, North Rhine-Westphalia, Germany.

Koppel, K. & Turovski, M. (2024), **'Estonia to Lower Parental Benefit Ceiling and Cap Sickness Benefits'**.

Kupiainen, M., Evans, J. & Kauppinen, K. (2007), **Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna**. Teoksessa R. Lilja, R. Asplund ja K. Kauppinen (toim.), **Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset**. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, 68–112.

Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. & Närvi, J. (2023), 'Finland country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. & Moss, P. (eds.), **International Review of Leave Policies and Research 2023**.

Lehto, E. & Kauhanen, M. (2023), **Kilpailukykyoppi-
mus ja sosiaaliturvan jakautuminen**, Työn ja talouden tutkimus LABORE Raportteja 45.

Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (2007), Johdanto. Teoksessa Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.), **Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset**. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, 16–21.

Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (2007), Lopuksi. Teoksessa Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.), **Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset**. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69, 119–121.

LO (2018), **Extrapengar vid föräldradighet – en utvärdering av föräldrapenningtillägget 2018**, LO Välfärd, Stockholm: LO.

Maliranta, M. & Napari, S. (2007a), **Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä**, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B 229, Helsinki.

Maliranta, M. & Napari, S. (2007b), Perhevapaista eniten epäsuoria kustannuksia yrityksille, **Tieto & Trendit**, 2007:6, 14–16.

Miettinen, A. & Rotkirch, A. (2017), **Kolme myyttiä perhevapaista**, Tankesmedjan Agenda.

Miettinen, A., Mustonen, J. & Räsänen, T. (2022), **Perhevapaakorvauksen käyttöönotto. Tuloksia selvityshankkeesta**, Kela Työpapereita 167, Helsinki: Kela.

Min, R. (2024), 'New Swedish Law Enables Government Funding for Babysitting Grandparents', **Euronews**.

Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion (2022), **The Norwegian Social Insurance Scheme**.

OECD (2013), **Recommendation of the council on gender equality in education, employment, and entrepreneurship**, document adopted at the Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, 29 May 2013.

OECD (2021), **Iceland. Main indicators and characteristics of collective bargaining**.

OECD (2022), **Gender Equality at Work. The Economic Case for More Gender Equality in Estonia**, OECD: Paris.

OECD (2023), **Exploring Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends**, OECD Publishing, Paris.

Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017), The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries, **Journal of Economic Perspectives**, 31(1), 205–230.

Pall, K. (2024), 'Estonia country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. & Moss, P. (eds.), **International Review of Leave Policies and Research 2024**.

Pedersen, E., Nordberg, T. H., Egeland, C., Tøge, A. G. & Holm Ingelsrud, M. (2021), **Diskriminering av foreldre i arbeidslivet: Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling**, AFI-rapport 2021:03. Oslo, Norway: Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet.

Rabin-Margalioth, S. (2003), Cross-Employee Redistribution Effects of Mandated Employee Benefits, **Hofstra Labor & Employment Law Journal**, 20(2), Article 3.

Rossin-Slater, M. (2018), Maternity and Family Leave Policy. In Averett, S.L., Margys, L.M. & Hoffman, S.D. (eds.), **Oxford Handbook of Women and the Economy**, 323–342, Oxford.

Rostgaard, T. & Ejrnæs, A. (2021), How Different Parental Leave Schemes Create Different Take-Up Patterns: Denmark in Nordic Comparison, **Social Inclusion**, 9(2): 313–324.

Rostgaard, T. & Ejrnæs, A. (2023), 'Denmark country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. & Moss, P. (eds.), **International Review of Leave Policies and Research 2023**.

Ruhm, C.J. (1998), The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, **The Quarterly Journal of Economics**, 113(1), 285–317.

Salmi, M. (2016), **Lausunto esityksestä sairausvakuutuslain muuttamisesta HE 163/2016 vp. Lausunto THL/1441/4.00.02/ 2016 21.10.2016**.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009), **Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo**, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2009.

Salmi, M. & Närvi, J. (2017), Johdanto. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.), **Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo**, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos Raportti 4/2017, 8–35. Helsinki: THL.

STM (2023), '**Hanke STM095:00/2023**', Sosiaali- ja terveysministeriö.

STM (2011), **Vanhempainvapaatyöryhmän muistio**, Selvityksiä 2011:12, Helsinki: STM.

Summers, L. H. (1989), Some simple economics of mandated benefits, **The American Economic Review**, 79(2), 177–183.

Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024), **Työolot murrosten keskellä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023**, Helsinki: Tilastokeskus.

Timpe, B. (2024), The Labor Market Impacts of America's First Paid Maternity Leave Policy, **Journal of Public Economics**, Vol. 231 (March 2024).

Toivanen, M., Väänänen, A., Pentti, J., Kivimäki, J. & Vahtera, J. (2009), **Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? Palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttö julkisella sektorilla**, Työelämän tutkimus, 1/2009, 16–30.

Vero Skatt (2024), 'Vakuutetun sairausvakuutusmaksu'.

VIRK (2025), 'Barselsdagpenge – Arbejdsgivervejledning: Når en medarbejder skal på barsel', VIRK – Den Nationale Videns- og Rådgivningscenter for Arbejdsmiljø.

LIITTEET

LIITE 1. ESIMERKKILASKELMA YKSITTÄISEN TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA VUODELTA 2011

Työntekijän palkka	3 000 €/kk
Työntekijän äitiysraha	
– 90 %	106,51 €
– 70 %	80,82 €
Palkallisen äitiysvapaan pituus	3 kk
Vuosilomaa kerryttävä aika	10 kk
Työnantajan kustannukset	
Äitiysvapaan palkka	9 000 €
Sosiaalivakuutusmaksut	2 025 €
Perhevapaan ajalta ansaittu vuosilomapalkka	3 000 €
Sosiaalivakuutusmaksut (22,5 %)	675 €
Lomaraha (tes)	1 500 €
Sosiaalivakuutusmaksut (22,5 %)	337,50 €
Perhevapaakustannukset yhteensä ilman tasausta	16 537,50 €
Korvaukset työnantajalle	
Äitiys- ja vanhempainraha (90 % 56 ap, 70 % 16 ap)	7 257,68 €
Työnantajan sosiaaliturvamaksun oikaisu	153,86 €
Vuosilomakustannusten korvaus	3 780 €
Vuosilomapalkasta lasketun sosiaaliturvamaksun oikaisu	80,14 €
Korvaukset yhteensä	11 271,68 €
Työnantajan nettomenot	
Perhevapaakustannukset	16 537,50 €
Kustannusten tasaamiskorvaukset	11 271,68 €
Nettomenot	5 265,82 €

Lähde: STM (2011, 68).

LIITE 2. PALKALLISEN PERHEVAPAAN PITUUDET TYÖEHTOSOPIMUKSISSA

Sopimukset	Synnyttävän + ei-synnyttävän palkallisen perhevapaajakson pituudet	Adoptioperheet
Kunta-alan KVTES	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Valtion virka- ja työehtosopimus	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	72 päivää, jos lapsi on alle 7- vuotias. Jos adoptiovanhemmat jakavat vanhempainrahakauden, saa vain toinen 72 päivää.
Hyvinvointialan HYVTES	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Yliopistojen tes	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Kaupan alan tes	Synnyttävälle 76 päivää, ei-synnyttävälle 36 päivää.	36 päivää
Teknolgiateollisuuden työntekijät	Synnyttävälle 56 päivää, ei-synnyttävälle 6 päivää.	6 päivää
Teknolgiateollisuus, ylemmät toimihenkilöt	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Teknolgiateollisuus, toimihenkilöt	Synnyttävälle 3 kuukautta, ei-synnyttävälle 6 päivää.	3 kuukautta ensimmäisenä jäävälle. 6 päivää toisena jäävälle.
Rahoitusala	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Vakuutusala	Synnyttävälle 72 päivää, ei-synnyttävälle 32 päivää.	32 päivää
Henkilöstöala	Synnyttävälle 3 kuukautta, ei-synnyttävälle 5 päivää.	5 päivää
Kemianteollisuus, toimihenkilöt	(Perhevapaaudistus on edelleen työryhmässä.) Vanhat: Synnyttävälle 90 päivää, ei-synnyttävälle 6 päivää.	Vanha: Alle kouluikäisen lapsen adoptoinut äiti saa 90 päivän pituisen äitysvapaan palkallisena. Toinen vanhempi 6 päivää.
Kiinteistöpalveluala, työntekijät	Synnyttävälle 76 päivää, ei-synnyttävälle 36 päivää.	36 päivää
Rakennusala, työntekijät	Synnyttävälle (äidille) 56 päivää, ei-synnyttävälle (isälle) 6 päivää.	Epäselkeä. (Adoptiossa sovelletaan äitiys- ja isyysvapaan palkallisia osuuksia, eli äidille 56 päivää ja isälle 6 päivää?)
Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut, työntekijät	Synnyttäjälle 76 päivää, ei-synnyttävälle 36 päivää.	36 päivää, jos adoptoitava lapsi on alle 7-vuotias.

Lähde: Kaunisto (2024, 14–15).



Työn ja talouden tutkimus LABORE

eli Labore (ent. Palkansaajien tutkimuslaitos) on vuonna 1971 perustettu itsenäinen taloudellinen tutkimuslaitos, jossa tehdään tieteen kansainväliset laatukriteerit täyttävää soveltavaa taloustieteellistä tutkimusta. Tutkimuksen painopistealueet ovat työn ja koulutuksen taloustiede, julkistaloustiede sekä makrotaloustiede.

Työn ja talouden tutkimus LABORE

Arkadiankatu 7 (Economicum)

00100 Helsinki

Puh. +358 40 940 1940

labore.fi

ISBN 978-952-209-223-6 (verkkojulkaisu)

ISSN 2984-3308 (verkkojulkaisu)