

Keskusteluaiheita – Discussion papers

No. 1033

Laura Valkonen

PERHEVAPAIDEN VAIKUTUKSET NAISTEN URA- JA PALKKAKEHITYKSEEN – KIRJALLISUUSKATSAUS



Selvitys on osa ESR-rahoitteista 'Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena' -hanketta, joka päättyy alkuvuodesta 2008. Lisätietoa hankkeesta löytyy hankkeen kotisivuilta www.etla.fi/to/perhejaura.

Kiitän Rita Asplundia sekä hankkeen ohjausryhmää tuesta ja arvokkaista kommentteista.

VALKONEN, Laura, PERHEVAPAIKEN VAIKUTUKSET NAISTEN URA- JA PALKKAKEHITYKSEEN – KIRJALLISUUSKATSAUS. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2006, 38 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1033).

TIIVISTELMÄ: Perhevapaiden vaikutuksesta miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin tiedetään hyvin vähän. Tässä katsauksessa pureudutaan empiiriseen kirjallisuuteen koskien perhevapaiden vaikutusta naisten ura- ja palkkakehitykseen. Suomalaisen empiirisen tutkimustiedon puuttuessa, tässä katsauksessa selvitetään, mitä olemassa oleva kansainvälinen empiirinen tutkimus pystyy kertomaan perhevapaiden roolista naisten urakehityksessä muissa Pohjoismaissa sekä Saksassa ja Iso-Britanniassa. Työmarkkinoilta poissaolo perhesyistä johtuen näyttää vaikuttavan negatiivisesti naisten inhimillisen pääoman tasoon ja tätä kautta myös heidän ansioihinsa. Äitien heikentynyt osaamistaso kasvaa kuitenkin nopeasti näiden palatesa töihin, jolloin perhevapaiden palkkavaikutus vaimenee ajan myötä. Osa perhevapaiden negatiivisesta palkkavaikutuksesta selittyy myös äitien valikoitumisella aloille, joissa palkkataso on alhainen mutta joissa perheen ja uran yhdistämiseen suhtaudutaan suopeasti.

Asiasanat: Naisten ja miesten välinen palkkaero, perhevapaat, julkisen vallan politiikka

JEL-koodit: J16, J24, J31, J38

VALKONEN, Laura, THE IMPACT OF PARENTAL LEAVE ON WOMEN'S CAREER AND EARNINGS – A LITERATURE REVIEW. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2006, 38 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 1033).

ABSTRACT: The role of various child care leaves in the family gap in pay remains unclear. This survey on international literature sheds light on the impact of career interruptions due to the care of newborns on women's career and earnings development. Since there is no Finnish empirical evidence on this matter, this paper describes the results of research based on data from other Nordic countries as well as Germany and the UK. Career interruptions due to the care of newborns seem to have a negative effect on women's earnings. Parental leaves affect earnings negatively by having a depreciatory impact on women's level of human capital. This effect is, however, temporary. Having returned back to work, mothers' work experience accumulates and their earnings seem to catch up with the wage level of non-mothers in the long term. Part of the negative influence of various child care leaves can be explained by women self-selecting into sectors, where it is relatively easy to combine work and family, but where this has to be compensated by a more moderate wage level.

Key words: Family gap in pay, parental leave, public policy

JEL: J16, J24, J31, J38

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Perhevapaajärjestelmät eri maissa	3
3	Perhevapaiden odotetut ura- ja palkkavaikutukset – katsaus keskeisimpiin teorioihin.....	9
4	Perhevapaiden havaitut ura- ja palkkavaikutukset – katsaus empiirisiin tutkimuksiin.....	12
4.1	Norja	12
4.2	Ruotsi.....	14
4.3	Tanska.....	17
4.4	Saksa.....	21
4.5	Iso-Britannia	25
4.6	Usean maan tilastoja hyödyntävät tutkimukset	27
5	Yhteenvetoa ja pohdintaa	29
	Lähteet	33
	Liitteet	37
	Liite 1 Perhevapaajaksojen kehitys eri maissa.....	37
	Liite 2 Yhteenveto tutkimustuloksista	38

1 Johdanto

Naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksissä on eroja. Nämä erot eivät ole merkittävästi ka-
ventuneet Suomessa parin viimeisen vuosikymmenen aikana, vaikka naisten koulutustaso on
noussut, työkokemuksen määrä kasvanut ja tasa-arvolainsäädäntöä on kehitetty (lisää keskus-
telua aiheesta: Fast 2006). Tämä vahvistaa epäilyjä siitä, että myös perhevelvoitteet olisivat
osasyynä eroihin miesten ja naisten urakehityksessä. Äidit käyttävät paljon aikaa lasten ja
kodin hoitamiseen. Tämä kotityöhön käytetty aika on luonnollisesti pois äidin vapaa-ajasta.
Useissa tutkimuksissa (mm. Bonke, Datta Gupta & Smith 2003, Hersch & Stratton 2000,
Phipps, Burton & Lethbridge 2001) kotityön on havaittu vaikuttavan negatiivisesti naisen
(palkka)työn tehokkuuteen ja tätä kautta tämän palkkatasoon. Äidit saattavat myös joutua
hoitamaan kotiin liittyviä asioita työajallaan, mikä myös saattaa alentaa heidän työn tuotta-
vuuttaan.¹

Lapsen saaminen katkaisee naisen työuran joko väliaikaisesti tai pidemmäksi aikaa riip-
puen siitä, kuinka pitkäksi ajaksi nainen jää kotiin hoitamaan lasta. Tästä aiheutuu työnanta-
jalle kustannuksia ja vaivaa. Äidin osaaminen saattaa myös heiketä työmarkkinoilta poissa-
oloaikana niin, että äiti ei enää töihin palatessaan ole yhtä tuottava työntekijä kuin tämä oli
aiemmin. Lapsentekoiässä olevat naiset siis aiheuttavat epävarmuutta ja ovat työnantajalle
taloudellinen riski. Välttääkseen mahdollisen perheenisäyksen aiheuttamaa epävarmuutta,
työnantaja saattaa päätyä palkkaamaan ensisijaisesti miehiä. Tämä lisää työmarkkinoiden seg-
regaatiota ja naisten valikoitumista vähemmän vaativiin tehtäviin. Perheenisäykseen liittyvät
työmarkkinoilta poissaolot saattavat siis vaikuttaa negatiivisesti naisten ura- ja palkkakehityk-
seen. Ruotsissa ja Norjassa sukupuolten väliset palkkaerot ovat suurimmillaan 31–50-
vuotiailla, eli juuri sen ikäisillä, joilla perhevelvoitteet ovat suurimmillaan (Meyerson & Pe-
tersen & Snartland 1998).

Tämä selvitys on katsaus empiiriseen kirjallisuuteen perhevapaiden ura- ja palkkavaiku-
tuksista. Tarkoituksena on tarkastella sitä, millainen rooli erilaisilla perhevapailla on naisten
työmarkkina-aseman muotoutumisessa eli sitä, muuttuuko naisten ura- ja palkkakehitys per-
hevapaalta paluun jälkeen, ja jos niin miten. Suomalaisen empiirisen tutkimuksen puuttuessa
tässä katsauksessa keskitytään muita Pohjoismaita (lukuun ottamatta Islantia) käsitteleviin
tutkimuksiin, sillä perhevapaajärjestelmät ovat verrattain samankaltaisia Pohjoismaissa. Ver-
tailu Pohjoismaiden välillä on perusteltua myös siksi, että näissä maissa naisten työllisyysaste
on verrattain korkea (Datta Gupta, Smith & Verner 2006). Tarkoituksena on siis selvittää,
mitä olemassa oleva empiirinen tutkimus pystyy kertomaan perhevapaiden vaikutuksesta nais-
ten ura- ja palkkakehitykseen. Vertailun vuoksi tässä katsauksessa tarkastellaan myös perhe-
vapaiden ura- ja palkkavaikutusta Saksassa ja Isossa Britanniassa, missä naisten asema työ-
markkinoilla on erilainen Pohjoismaihin verrattuna.

Käsite perhevapaa viittaa vanhempien mahdollisuuteen jäädä määrääjäksi kotiin hoita-
maan lasta ja käsittää Suomessa äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan, hoitovapaan
sekä tilapäisen vapaan esimerkiksi lapsen sairastapauksen takia (Sosiaali- ja terveysministe-
riö). Koska tässä katsauksessa käsiteltävissä maissa lähes kaikki äidit jäävät synnytystä välit-
tömästi seuraavalle äitiysvapaalle, on tutkimuksissa tarkasteltu ensisijaisesti keskipitkien ja
pitkien työstä poissaolojaksojen, eli Suomen vanhempain- ja hoitovapaata vastaavien vapai-
den vaikutusta äitien ura- ja palkkakehitykseen. Kyseessä oleva vapaajakso täsmennetään
jäljempänä kunkin tutkimuksen kohdalla.

¹ Toisaalta lasten- ja kodinhoidolla saattaa olla myös positiivinen vaikutus naisten palkkatasoon, sillä perhevel-
voitteet asettavat työnteolle aikarajoitteen, mikä saattaa lisätä naisen työn tehokkuutta. Lasten vaikutus naisten
työn tehokkuuteen on siis epäselvä.

Urakehityksen luotettava arvioiminen erillään palkkakehityksestä on vaikeaa aineistopuutteiden vuoksi, sillä tehtävänimikkeet ovat tulkinnanvaraisia. Koska eteneminen hierarkiatasolla merkitsee yleensä palkkatason nousua, tarkastellaan urakehitystä usein rinnakkain palkkakehityksen kanssa. Tämä on perusteltua, sillä muutokset palkkatasossa indikoivat muutoksia myös tehtävänkuvassa. Ura- ja palkkakehitys siis kulkevat käsi kädessä. Alan tutkimuksissa urakehitystä on jouduttu arvioimaan palkkakehityksen perusteella.

Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen riippuvat luonnollisesti myös perhevapaajärjestelmästä eli siitä, millaiset mahdollisuudet naisilla on jäädä kotiin hoitamaan lapsia. Erot perhevapaajärjestelmissä maiden välillä saattavat vaikuttaa eroihin naisten palkkakehityksessä. Tästä syystä empiiriset tutkimustulokset esitellään maakohteisesti. Perhevapaiden palkkavaikutuksia tarkastellaan siis suhteessa kussakin maassa toteutettuihin perhepoliittisiin toimenpiteisiin. Koska perhevapaajärjestelmien erojen ja yhtäläisyyksien tunteminen on tärkeää, esitellään kussakin maassa toteutetut perhepoliittiset toimenpiteet heti aluksi luvussa kaksi. Seuraavassa luvussa pohditaan perhevapaiden odotettuja, teoreettisia vaikutuksia.

Neljännessä luvussa esitellään aiheesta tehdyt empiiriset tutkimukset ja näiden keskeiset tulokset. Katsaukseen on pyritty sisällyttämään kaikki aihetta suoraan käsittelevät Pohjoismaita ja Saksaa koskevat tutkimukset, jotka ovat nousseet kansainvälisesti merkittävän alan kirjallisuuden joukkoon ja jotka näin ollen ovat tutkimusmenetelmiltään yleisesti alalla hyväksyttyjä. Koska Britanniassa perhevapaiden palkkavaikutuksia on tutkittu paljon, on brittinaisia koskevista tutkimuksista otettu mukaan vain uusimmat. Tutkimukset, joissa on käytetty yli 20 vuotta vanhoja aineistoja, on pääasiassa jätetty tämän katsauksen ulkopuolelle². Lähes kaikki käsitellyt tutkimukset päätyvät toteamaan perhevapaiden vaikuttavan negatiivisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen. Viides ja viimeinen luku pohtii tutkimustulosten vertailtavuutta ja yleistettävyyttä sekä niiden suhdetta kunkin maan perhepoliittisiin toimenpiteisiin. Tarkastelujen tutkimusten tulosten valossa perhevapailla näyttää olevan negatiivinen ja epäsuora vaikutus naisten palkkakehitykseen äitien osaamistason heikkenemisen kautta. Osa perhevapaiden negatiivisesta palkkavaikutuksesta taas näyttää selittyvän äitien valikoitumisella aloille, joissa perheen ja uran yhdistämiseen suhtaudutaan suopeasti. Tulokset kuitenkin vaihtelevat paljon maittain ja jopa tutkimuksittain.

² Tässä selvityksessä käsitellyt ruotsalaiset tutkimukset ovat verrattain vanhoja. Ruotsin osalta aiheesta ei kuitenkaan ole saatavilla uudempia tutkimuksia, jotka täyttäsivät yllä mainitut kriteerit.

2 Perhevapaajärjestelmät eri maissa

Perhevapaiden ura- ja palkkavaikutukset riippuvat siitä, kuinka pitkäksi aikaa naiset jäävät kotiin hoitamaan lapsia. Kotona vietetyn ajan pituus vaihtelee suuresti maiden välillä. Tähän vaihteluun vaikuttavat erot yleisessä suhtautumisessa naisten työssäkäyntiin. Naisten valintoja voidaan myös ohjata erilaisin lainsäädännöllisin kannustein, kuten verotuksen ja tarjottujen perhevapaamahdollisuuksien avulla. Myös julkisen päivähoidon toimivuus vaikuttaa merkittävästi naisten työssäkäyntiin (asiaa ovat pohtineet laajalti muun muassa Datta Gupta ym. 2006a). Perhevapaajärjestelmällä on siis suuri vaikutus kotona vietettyjen jaksojen pituuteen ja naisten työmarkkina-asemaan. Koska perhevapaajärjestelmä vaikuttaa naisten ura- ja palkkakehitykseen, on hyödyllistä tuntee kansallisten perhevapaajärjestelmien ominaispiirteet ja näiden erot. Seuraavassa käydään läpi tutkimuksen kohteena olevien maiden perhevapaajärjestelmät pääpiirteissään painottaen maiden välisiä eroja. Huomio on äidille tai molemmille vanhemmista kohdennetuissa vapaissa. Isyysvapaiden ollessa vain muutaman viikon mittaisia ei niillä ole merkittävää vaikutusta naisten työssäkäyntiin, minkä takia isyysvapaiden kehitys sivuutetaan tässä yhteydessä. Perhevapaajärjestelmässä on kyse toisaalta naisille ja miehille tarjottavista erilaisista vapaajaksoista ja toisaalta vapaiden aiheuttamien kustannusten kohdistamisesta. Tässä katsauksessa käsitellään ainoastaan ensin mainittua eli sitä, millaiset mahdollisuudet äideillä on jäädä kotiin hoitamaan lasta³. Tämän lisäksi tarkastellaan sitä, miten äidit käyttävät näitä heille tarjottuja mahdollisuuksia.

Suomessa asenne pienten lasten äitien työssäkäyntiin on suopea. Sekä naisista että miehistä yli 90 prosenttia hyväksyy naisten oikeuden työssäkäyntiin perhetilanteesta riippumatta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004). Suomen perhevapaajärjestelmää on kehitetty aktiivisesti viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana tukemaan sekä naisten työssäkäyntiä että lapsen hoitamista kotona (ks. Kuva 2 liitteessä 1). Suomessa toisella vanhemmista on mahdollisuus olla kotona lapsen kanssa saaden palkkaa ja/tai julkista tukea siihen saakka kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Tämän jälkeen vanhemmilla on mahdollisuus tehdä lyhyempää työviikkoa kunnes lapsi menee kolmannelle luokalle. (Säädökset 30/1985, 797/1992 ja 55/2001)

1970-luvulla ainoastaan äiti saattoi jäädä kotiin vauvan kanssa. Äitiysvapaa oli tuolloin yhdeksän viikon mittainen (Säädökset 320/1970 ja 364/1963). Vanhempainvapaa, joka mahdollisti myös isän jäämisen kotiin hoitamaan lasta, otettiin käyttöön vuonna 1981. Äitiysvapaa oli 26 viikon mittainen. Äitiysvapaan päättyessä kumpi tahansa vanhemmista saattoi pitää 17 viikon mittaisen vanhempainvapaan. (Säädös 471/1981) Isien mahdollisuutta jäädä kotiin lapsen kanssa parannettiin 1980-luvun puolivälissä, jolloin vanhempainvapaata pidennettiin 26 viikkoon. Myös äitiysvapaata pidennettiin viikolla. Tuolloin myös otettiin käyttöön hoitovapaa, joka tarkoittaa lapsen hoitamista kotona julkisella tuella kunnallisen tai yksityisen päivähoidon sijaan. Hoitovapaa mahdollistaa lapsen hoitamisen kotona vanhempainvapaan päättymisen jälkeen kunnes tämä täyttää kolme vuotta. Vanhempain- ja hoitovapaata voivat pitää molemmat vanhemmat, eivät kuitenkaan yhtä aikaa. Hoitovapaan voi pilkkoa enintään kahteen jaksoon. (Säädökset 30/1985 ja 32/1985)

Perhevapaalla oleva vanhempi on oikeutettu päivärahaan perhevapaajakson aikana. Äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan suuruus riippuu kotiin jäävän vanhemman aiemmista ansioista. Äitiyspäivärahan taso oli 1980-luvun alussa vielä hyvin alhainen, 45 prosenttia aiemmista ansioista (Rönsen & Sundström 1999). Vuonna 1982 päivärahan tasoa nostettiin kerralla ja reippaasti 80 prosenttiin aiemmista ansioista (Säädös 471/1982). Nykyään päiväraha on 70 prosenttia aiemmista ansioista, mikäli työtulot eivät ylitä 25 000 euroa vuodessa. Työtulo-

³ Perhevapaiden aiheuttamista kustannuksista ja näiden jakautumisesta Suomessa tehdään syksyllä 2006 ilmestynyt selvitys Palkansaajien tutkimuslaitoksessa.

jen ollessa tätä suuremmat päivärahan taso on 40 prosenttia 38 000 euron vuosittaisiin työtuloihin asti, minkä jälkeen päiväraha on 25 prosenttia työtulojen määrästä. (Säädös 640/2001) Äitiysrahan ja isän vanhempainrahan määrät saattavat nousta lähitulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveysministeriön kolmikantainen työryhmä (työmarkkinaosapuolet ovat olleet tekemässä ratkaisua) esittää äitiysrahaa korotettavan 90 prosenttiin ansiotuloista ensimmäisen 56 päivän ajalta. Lisäksi isälle maksettavaa vanhempainrahaa esitetään korotettavaksi 80 prosenttiin ansiotuloista 50 ensimmäisen päivän ajalta. Äidille maksettava vanhempainpäivärahan taso säilyy ennallaan 70 prosentissa. Myös tulorajoihin esitetään muutoksia siten, että yli 41 000 euron vuosittaisia työtuloja nauttivien osalta äitiyspäiväraha ja isälle maksettava vanhempainpäiväraha olisivat 32,5 prosenttia työtuloista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006)

Perhevapaajärjestelmää mullistettiin vuonna 1985, jolloin hoitovapaa ja kotihoidontuki otettiin käyttöön (Säädökset 30/1985 ja 32/1985). Kotihoidontuen perusosaa on välillä hieman korotettu välillä taas leikattu. Sen suuruus on kuitenkin liikkunut noin 300 eurossa. Perusosan lisäksi perheen on mahdollista saada sisarkorotusta sekä pientuloisten perheiden myös lisäosaa. (Säädös 797/1992 ja tähän tehdyt muutokset) 1980-luvun lopulla vanhemmille annettiin mahdollisuus tehdä lyhyempää työviikkoa lapsen ollessa alle neljävuotias (Säädös 284/1988). Vuonna 1990 tämä niin kutsuttu osittainen hoitovapaa laajennettiin koskemaan kaikkia toisluokkalaaisia nuorempia lapsia (Säädös 640/1990). Lyhyempään työviikkoon ovat olleet oikeutettuja myös tokaluokkalaisten lasten vanhemmat vuodesta 2001 alkaen (Säädös 55/2001).

Norjan perhevapaajärjestelmä on nykyään hyvin samankaltainen kuin Suomen. Suurimpana erona näiden maiden välillä lienee se, että Norjassa julkisella sektorilla työskentelevillä naisilla on paremmat perhevapaaedut kuin yksityisen sektorin palveluksessa olevilla. Norjalaiset naiset olivat kuitenkin pitkään kaikkein heikoimmassa asemassa pohjoismaisista naisista, kun heidän asemaansa mitattiin perhevapaaetuksin. Norjalaisilla vanhemmilla oli ollut mahdollisuus olla kotona lapsen kanssa tämän ensimmäisen ikävuoden ajan jo vuodesta 1977. Tältä ajalta kotiin jäänyt vanhempi ei kuitenkaan saanut korvausta. Äitiysvapaa Norjassa oli aina 1980-luvun lopulle asti vain noin 20 viikon mittainen. Perhevapaa mahdollisuuksia kuitenkin parannettiin moneen otteeseen 1990-luvun alkuvuosina. Vuodesta 1993 kummalla tahansa vanhemmista on ollut mahdollisuus tuelliseen täyden vuoden mittaiseen vanhempainvapaaseen. Tuen taso on yhä tänä päivänä 80 prosenttia kotiin jäävän vanhemman aiemmista ansioista. Korvaustaso nousee sataan prosenttiin, mikäli vanhempainvapaata pitää vain 42 viikkoa 52 viikon sijaan. Vanhempainvapaan päättyessä toinen vanhemmista on voinut jäädä kotiin vielä kahdeksi vuodeksi hoitovapaalle vuodesta 1995. Kuitenkin kotihoidontuki otettiin Norjassa käyttöön vasta vuonna 1998, mistä lähtien alle kolmivuotiaista lasta kotiin hoitamaan jäänyt vanhempi on ollut oikeutettu julkiseen tukeen. Mikäli lapsi on osa-aikaisesti julkisessa päivähoitossa, maksetaan tukea vain osittain. Täysin kotona hoidettavasta lapsesta saa täyden korvauksen, joka oli 450 euroa vuonna 2005. Hoitovapaa on Norjassa vielä suositumpi kuin Suomessa, jossa alle kolmivuotiaista lapsista kaksi kolmannesta hoidettiin kotona kotihoidontuella vuonna 2004 (Kela 2004). Keskimäärin 80 prosenttia norjalaisista alle kolmivuotiaista lapsista kuului kotihoidontuen piiriin vuonna 2001. Tämä on erittäin korkea luku ottaen huomioon, että lähes kaikilla tämän ikäisillä lapsilla on mahdollisuus päästä julkiseen päivähoitoon. (Hardoy & Schone 2005; Rösens & Sundström 1999)

Ruotsi on ollut Pohjoismaiden edelläkävijä perhevapaiden suhteen. Sen perhevapaajärjestelmä on myös Pohjoismaiden joustavin (Björklund 2006, Datta Gupta ym. 2006a, Rösens & Sundström 1999). Ruotsissa vanhempainvapaa oli kuuden kuukauden mittainen jo vuonna 1974. Jo tällöin kumpi tahansa vanhemmista sai pitää vapaan, jonka ajalta kotiin jäävälle vanhemmalle maksettiin korvauksena 90 prosenttia⁴ tämän aiemmista ansioista. Koska korvauksen maksukatto oli korkea, saivat lähes kaikki naiset korvauksena kotiin jäämisestä 90 pro-

⁴ Mikäli kotiin jäävä vanhempi ei ollut työskennellyt ennen kotiin jäämistä vähintään 240 päivää, maksettiin tälle pieni tasakorvaus.

senttia aiemmista ansioistaan. Vuoteen 1980 mennessä vanhempainvapaata oli pidennetty jo vuoden mittaiseksi ja vuonna 1989 siitä tehtiin 15 kuukauden mittainen. Kuitenkin viimeiseltä kolmelta vanhempainvapaakuukaudelta kotiin jäänyt vanhempi sai vain tasakorvauksen. (Albrecht ym. 1997, Björklund 2006, Duvander 2000)

Vuonna 1995 vanhempainvapaata uudistettiin niin että se kannustaisi isiä pitämään enemmän vapaata. Vanhempainvapaakuukausista osa varattiin vain ja ainoastaan isien käyttöön. Vanhempainvapaa oli tuolloin 1+1+10+3 eli 15 kuukauden mittainen siten, että yksi kuukausi vapaasta oli varattu ainoastaan isän ja yksi kuukausi ainoastaan äidin käyttöön (1+1). Loput 13 kuukautta (10+3) vanhemmat pystyvät jakamaan keskenään haluamallaan tavalla. Mikäli siis äiti olisi pitänyt koko vanhempainvapaan, olisi yksi vapaakuukausi mennyt hukkaan ja vapaan enimmäispituus olisi ollut 14 kuukautta (1+10+3). Ensimmäiset 12 kuukautta (1+1+10) tuen taso oli tulosidonnainen (korvaustaso 75 prosenttia vuosina 1995–2001 ja 80 prosenttia vuodesta 2002 eteenpäin) ja viimeiset kolme kuukautta kotiin jäävä vanhempi sai vain tasakorvauksen. Vanhempainvapaata pidennettiin yhdellä kuukaudella vuonna 2002. Tällöin kummankin vanhemman käyttöön varattiin kaksi kuukautta. Vanhempainvapaan pituus on siis nykyään 16 kuukautta (2+2+9+3), joista ensimmäiset 13 (2+2+9) on tulosidonnaisia. Kolmen viimeisen kuukauden ajalta saatavan tasakorvauksen määrä kaksinkertaistettiin vajaasta seitsemästä eurosta päivältä reiluun 13 euroon päivältä vuonna 2003. Tulosidonnaisen tuen taso on siis laskenut kymmenellä prosenttiyksiköllä 1980-luvulta. (Albrecht ym. 1997, 248–249, Björklund 2006, Duvander 2000, 3–4, International Reform Monitor, International Reform Monitor 2003, 36, International Reform Monitor 2002)

Perhevapaajärjestelmä on tehty erittäin joustavaksi Ruotsissa. Äiti ja isä voivat jakaa vanhempainvapaakuukaudet haluamallaan tavalla. Täysimittaisen vanhempainvapaan ehtona on kuitenkin, että molemmat vanhemmat pitävät vähintään yhden kuukauden vapaata. Vanhempainvapaan voi myös pitää useammassa osassa, mikä ei ole mahdollista muissa Pohjoismaissa⁵. Vapaakuukausia voi näin ollen säästää tulevaisuutta varten. Niitä voi säästää kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta ja pitää useammassa osassa. Vapaakuukaudet voi myös käyttää osa-aikaisesti työskennellen. Vuodesta 2002 vanhemmilla on myös ollut oikeus lyhentää työpäiväänsä tunnilla. (Björklund 2006, International Reform Monitor 2002)

Mikäli äiti käyttäisi järjestelmän tarjoaman joustavuuden hyväkseen jokaisen lapsen kohdalla, saattaisi tämän työurasta tulla sangen repaleinen. Ruotsalainen perhepolitiikka on kuitenkin jo 1980-luvulta lähtien kannustanut useampia lapsia haluavia hankkimaan heidät peräjälkeen niin että lasten välinen ikäero jää pieneksi. Mikäli perheen toinen lapsi syntyy 30 kuukauden sisällä ensimmäisen lapsen syntymästä, perustuu yhteiskunnan tuki kotiin jäävän vanhemman ennen ensimmäisen lapsen saamista olleisiin ansioihin. Jos ikäero lasten välillä on 30 kuukautta suurempi, perustuu korvaus siihen palkkatasoon, joka ensimmäisen lapsen kohdalla kotiin jääneellä vanhemmalla on ollut tämän työskennellessä pidetyn vanhempainvapaan jälkeen ennen toisen lapsen syntymää. Äidin ansiotaso saattaa hyvinkin laskea vanhempainvapaalta paluun jälkeen verrattuna tämän aiempiin ansioihin, sillä osa-aikatyön tekeminen on hyvin yleistä ruotsalaisten naisten keskuudessa⁶. Mikäli siis perheen toinen (tai kolmas, neljäs jne.) lapsi syntyy yli 30 kuukautta ensimmäisen (edellisen) lapsen syntymän jälkeen, lasketaan tuen määrä viimeisimpien ansioiden perusteella. Lasten ikäeron ollessa 30 kuukautta pienempi säilyy äidin tulotaso ennallaan. Korvauksen taso toisen lapsen kohdalla jää helposti alhaisemmaksi kuin ensimmäisen lapsen kohdalla juuri osa-aikatyön yleisyydestä johtuen. Myös mikäli perheellä on useampi kuin yksi lapsi yhtä aikaa päivähoitossa, on mak-su kustakin lapsesta alhaisempi kuin yhden lapsen tapauksessa, mikä myös kannustaa hankkimaan lapset peräjälkeen. Perhevapaajärjestelmän kehittämisen on havaittu nostaneen synty-

⁵ Hoitovapaan voi Suomessa pilkkoa korkeintaan kahteen osaan. Vanhempainvapaapäivät täytyy pitää yhdellä kertaa.

⁶ Vanhemmilla on ollut lakisääteinen oikeus osa-aikatyöhön jo vuodesta 1979.

vyyttä ja lyhentäneen lasten ikäeroa perheen sisällä. (Björklund 2006, Rösens & Sundström 1999)

Tanskassa perhevapaaedut ovat lähes aina olleet huomattavasti heikommat kuin muissa Pohjoismaissa. Yhä 1980-luvun puolivälissä äitiysloman pituus oli vain 18 viikkoa ja vanhempainvapaan pituus 10 viikkoa. Lasta siis hoidettiin kotona yhteiskunnan tuella vain hie- man reilun puolen vuoden ajan 1980-luvulla. Kun tanskassa päätettiin laajentaa perhevapaita 1990-luvun puolivälissä, tehtiin järjestelmästä antelias kerta heitolla. Vuodesta 1994 lähtien vanhempien oli mahdollista saada kotihoidontukea lapsesta, joka ei ollut julkisessa päivähoi- dossa. Hoitovapaa oli enintään 52 viikon mittainen jokaista 0–8-vuotiasta lasta kohden niille vanhemmille, jotka olivat olleet töissä ennen kotiin jäämistä. Niille, jotka eivät olleet olleet työsuhteessa ennen hoitovapaalle jäämistä, hoitovapaa oli enintään 26 viikon mittainen. Koti- hoidontuki oli enintään 80 prosenttia täydestä työttömyyskorvauksesta. Kotihoidontukea lei- kattiin kuitenkin heti hoitovapaan käyttöä jättäneen jälkeisenä vuonna 70 prosenttiin täydestä työttömyyskorvauksesta. Tukea laskettiin jälleen 1999, tällä kertaa 60 prosenttiin täydestä työttömyyskorvauksesta. Hoitovapaa lakkautettiin kokonaan vuonna 2002. Korvaukseksi tästä vanhempainvapaata pidennettiin kymmenestä 32 viikkoon. Tämä tarkoitti kuitenkin sitä, että perhevapaiden yhteispituus supistui jopa 30 viikolla ja oli enintään 50 viikkoa. (Datta Gupta ym. 2006a, Datta Gupta & Smith 2002, Pylkkänen & Smith 2003)

Kuten Norjassa myös Tanskassa julkisen sektorin työntekijöillä on paremmat perheva- paaedut kuin yksityisellä sektorilla työskentelevillä naisilla. Tanskalaisista naisista yli puolet työskentelee julkisella sektorilla miesten vastaavan osuuden ollessa 20 prosenttia (Datta Gupta ym. 2006b). Julkisella sektorilla työskentelevät äidit saavat nauttia äitiysrahasta, joka on sata prosenttia äidin tuloista ennen lapsen syntymää⁷. Lisäksi julkisella sektorilla naisen ras- kauteen ja tuleviin perhevapaisiin suhtaudutaan myönteisemmin kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla työskentelevien naisten äitiysraha on 90 prosenttia äidin aiemmista ansioista tiettyyn ansiotasoon asti, joka on kohtalaisen alhainen. Keskimääräinen korvaustaso on kuitenkin huomattavasti tätä alhaisempi, noin 66 prosenttia. (Pylkkänen & Smith 2004) Perheen perustamista ja kasvattamista suosivan työilmapiirin sekä sitä tukevien etuuksien tarkoituksena on kompensoida julkisen sektorin alhaisempaa palkkatasoa. Tämä on ollut tar- koin harkittu politiikkalinjaus, jonka avulla Tanskan julkisesta sektorista on pyritty tekemään houkuttelevampi työnantaja. Täyttä sadan prosentin korvausta vanhempainvapaan ajalta ovat nauttineet kaikki vanhemmat heidän työnantajansa sektorista riippumatta 20 viikon ajalta en- tisen 14 viikon sijaan vuodesta 2005. (Datta Gupta ym. 2006a, International Reform Monitor 2005, International Reform Monitor, Skyt Nielsen ym. 2003)

Kuten yllä olevista kuvauksista käy ilmi, Pohjoismaiset perhevapaaajärjestelmät ovat pääpiirteissään hyvin samankaltaisia. Niille on yhteistä perhevapaiden universaali oikeus. Muihin OECD-maihin verrattuna perhevapaat ovat Pohjoismaissa pitkiä (Datta Gupta ym. 2006a). Pohjoismaiden välillä on kuitenkin myös eroja. Pitkät vapaat mutta alhainen korvaus- taso ovat tyypillisiä Suomen järjestelmälle. Muissa Pohjoismaissa perhevapaat taas ovat hie- man lyhyempiä, mutta toisaalta lyhyempiä vapaita kompensoi korkeampi tukitaso. Tuellisten perhevapaaajaksojen pituuksia eri maissa on havainnollistettu Kuva 3 (liite 1). Tanskassa oli pitkään Pohjoismaiden lyhimpiä perhevapaat. Pohjoismaiset naiset käyttävät keskimäärin kaikki tarjotut perhevapaakuukaudet (Albrecht et al. 1997, Datta Gupta ym. 2006a, Pylkkänen & Smith 2003). Päivähoidon toimivuus on tärkeä naisten työssäkäyntiä tukeva tekijä. Suo- messa julkisia päivähoitopaikkoja on Tanskaa ja Ruotsia vähemmän, ja äitejä kannustetaan olemaan pitkään kotona lasten kanssa. Myös Norjassa merkittävä osa alle kouluikäisistä lap- sista hoidetaan kotona julkisen päiväkodin sijaan. (Datta Gupta ym. 2006a)

⁷ Raskausajan neljältä viimeiseltä viikolta kaikki äidit, heidän työnantajastaan riippuen, saavat Tanskassa sadan prosentin korvauksen (International Reform Monitor 2005).

Pohdittaessa perhevapaiden vaikutusta naisten ura- ja palkkakehitykseen Suomessa, ovat muut Pohjoismaat hyvä vertailukohde, sillä Pohjoismaissa äitien työllisyysaste (70–85 prosenttia) on korkea verrattuna muihin OECD-maihin. Suomalaisten äitien työllisyysaste on Pohjoismaiden alhaisin, hieman alle 60 prosenttia, mutta kuitenkin selkeästi OECD-keskiarvon yläpuolella. (Datta Gupta ym. 2006a, Naz 2003) Etelämpänä Eurooppaa on tavalista, että nainen jää pitkäksi aikaa kotiin lasten synnyttyä, jolloin myös naisten työllisyysaste on alhainen. Pohjoismaihin verrattuna Saksa ja Iso-Britannia eroavat hieman naisten työssäkäynnin sekä perheen ja uran yhdistämisen suhteen. Saksa ja Iso-Britannia tarjoavat näin ollen hyvät vertailukohdan perhevapaiden ura- ja palkkavaikutuksia arvioitaessa.

Saksassa vallitsevan konservatiivisen kulttuurin mukaan mies on perheen pääasiallinen elättäjä, mistä syystä on hyvin yleistä, että äiti jää pitkäksi aikaa kotiin pienten lasten kanssa. Tätä perinteistä perhemallia tukee perheiden yhteisverotus, joka on ankara niitä perheitä kohtaan, joissa molemmat vanhemmista työskentelevät kokoaikaisesti. Myös asenteet pienten lasten äitien työssäkäyntiä kohtaan ovat kielteisiä Saksassa verrattuna Pohjoismaihin. Lapsen saaminen muuttaakin naisen työuraa merkittävästi. Moni äiti palaa töihin vasta lasten ollessa yli kymmenvuotiaita. Tähän vaikuttaa osaltaan myös se, että Saksassa on hyvin vähän julkisia päivähoitopaikkoja (Beblo & Wolf 2000). Naisten työllisyysaste on huomattavasti miesten vastaavaa alhaisempi. Myös osa-aikatyön tekeminen on äitien joukossa yleistä. Työmarkkinoilta pitkäksi aikaa vetäytyminen ja osa-aikatöiden tekeminen on yleisintä alhaisen koulutuksen saaneiden saksalaisnaisten keskuudessa. Korkeasti koulutetut äidit yleensä palaavat jossain vaiheessa kokoaikaisiin töihin. Asenteet pienten lasten äitien työssäkäyntiä kohti ovat kuitenkin hiljalleen muuttumassa myönteisemmiksi. (Albrecht ym. 2000, Davies & Pierre 2005, Fitzenberger & Schnabel & Wunderlich 2002, International Reform Monitor) Vaikka laajat perhevapaat vaikuttavat positiivisesti naisten työllisyysasteeseen joissain maissa (Ruhm 1998, Waldfogel 1998), ei tämä päde Saksan kohdalla (Merz 2004). Saksassa on muihin manereurooppalaisiin maihin nähden hyvin laajat perhevapaat. Vahvan kotiäitikulttuurin ohella nämä edut kannustavat osaltaan äitejä jäämään pitkäksi aikaa kotiin hoitamaan lapsia.

Tarkasteltaessa perhevapaajaksojen pituutta, on Saksan perhevapaajärjestelmä hyvin samankaltainen Pohjoismaiden järjestelmien kanssa. Kuuden kuukauden mittainen äitiysloma muutettiin kymmenen kuukauden vanhempainlomaksi vuonna 1986. Tämä mahdollisti myös isien jäämisen kotiin. Saksalaiset miehet eivät kuitenkaan juuri ole käyttäneet mahdollisuuttaan jäädä kotiin lasten kanssa. Vuoteen 1990 mennessä vanhempainvapaata oli pidennetty useita kertoja siten, että toinen vanhempi pystyi jäämään kotiin jo 18 kuukaudeksi. Yhteiskunta tuki kotiin jäävää vanhempaa taloudellisesti koko tältä ajalta. Vuodesta 1993 lähtien toinen vanhemmista on voinut jäädä kotiin kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Taloudellista tukea on kuitenkin saanut vain kahden ensimmäisen vuoden ajan. Saksassa vanhempainvapaalle jäänyt vanhempi ei välttämättä voi palata entisiin työtehtäviinsä toisin kuin Pohjoismaissa, sillä tämä ei ole lakisääteinen oikeus. Irtisanomissuoja vanhempainvapaalla olleella kuitenkin on. (International Reform Monitor, Ondrich ym. 2002)

Perhevapaajärjestelmää uudistettiin vuonna 2001, jolloin siitä tehtiin joustavampi. Uudistuksen myötä vanhemmat voivat olla vanhempainvapaalla myös yhtä aikaa. Vanhempainvapaalla olevalla on myös nykyään mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti, enintään 30 tuntia viikossa, menettämättä tukea. Tämän toivotaan kannustavan miehiä jäämään enemmän kotiin. Uudistuksen myötä vanhempainvapaan voi myös pitää kahdessa erässä niin että kolmannen vapaavuoden voi pitää milloin tahansa ennen lapsen kahdeksatta syntymäpäivää. Myös tukeen liittyviä ylimpiä tulorajoja nostettiin vuonna 2001. (International Reform Monitor, International Reform Monitor 2000)

Liberaalin *Iso Britannian* perhevapaamahdollisuudet eivät ole yhtä laajat kuin Saksan mutta ovat jokseenkin samankaltaiset Pohjoismaiden perhevapaajärjestelmiin verrattuna. Perhevapaamahdollisuudet eivät kuitenkaan ole universaaleja Iso-Britanniassa. Brittiäideistä

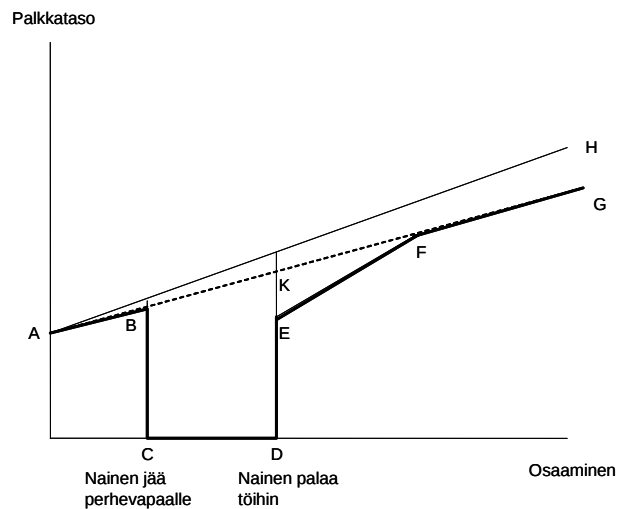
työssä on hieman alle 70 prosenttia (Naz 2003). Ennen vuotta 1999 äitiysvapaan pituus oli vain 14 viikkoa. Naiset, jotka olivat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksi vuotta, olivat oikeutettuja ylimääräiseen kolmen kuukauden vapaaseen, miltä ajalta äiti ei kuitenkaan saanut julkista tukea. Vuonna 1999 äitiysvapaata pidennettiin kuukaudella 18 viikkoon. Vuodesta 2003 kaikilla naisilla on ollut mahdollisuus vähintään 28 viikon mittaiseen äitiysvapaaseen, miltä ajalta korvaus on 90 prosenttia äidin aiemmista ansioista. Ylimääräisen vapaan ehtoja höllennettiin vuonna 2003 siten että ehtona oli 26 viikon mittainen työsuhde entisen kahden vuoden sijasta. Ylimääräisen vapaan pituus on nykyään 26 viikkoa. Äitiysloman jälkeen äiti tai isä voi pitää vanhempainvapaan, joka on enintään 13 viikkoa. Tätä ajalta korvausta saavat vain pienituloiset. Vanhempainvapaa tulee pitää ennen kuin lapsi täyttää viisi vuotta. (Department of Trade and Industry 2003, International Reform Monitor, Waldfogel 1998)

Perhevapaiden yhteenlaskettu enimmäiskesto Iso-Britanniassa on näin ollen noin vuosi ja neljä kuukautta. Brittinaiset viettävät työurastaan keskimäärin kuitenkin noin neljä vuotta kotona lapsia hoitaen. Britanniassa vallitseekin Saksan lailla perinteisen perhemallin kulttuuri. Näin ollen monen brittinaisen työura muuttuu huomattavasti lasten myötä. Osa-aikatyön tekeminen on hyvin yleistä naisten keskuudessa, sillä lähes puolet brittinaisista työskentelee osa-aikaisesti. (Olsen & Walby 2004)

Pienten lasten äitejä Iso-Britanniassa on viime vuosina ryhdytty kannustamaan työssäkäyntiin erilaisin poliittisin ohjelmin. Korkeita marginaalisia veroasteita, jotka tekivät naisten paluun työhön aiemmin joissakin tapauksissa kannattamattomaksi, laskettiin 1990-luvun lopulla (International Reform Monitor 2003). Pienten lasten äitien työssäkäyntiä on pyritty helpottamaan viimeisten kymmenen vuoden aikana myös työnantajien asenteisiin vaikuttamalla. Näillä kampanjoilla on pyritty vähentämään osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää sekä rohkaisemaan työnantajia järjestämään joustavampia työjärjestelyjä työpaikoilla. (International Reform Monitor 2003 ja 2000)

3 Perhevapaiden odotetut ura- ja palkkavaikutukset – katsaus keskeisiin teorioihin

Perhevapaiden oletetut negatiiviset ura- ja palkkavaikutukset pohjautuvat usein teoriaan inhimillisen pääoman heikkenemisestä. Inhimillisen pääoman teorian mukaan työntekijän suotuisa palkkakehitys riippuu tämän osaamisen tasosta ja työkokemuksesta. Töissä ollessa työntekijän työkokemus karttuu ja tämän myötä palkka nousee (Kuva 1, viiva AG). Työntekijän jäädessä työmarkkinoiden ulkopuolelle työkokemus lakkaa luonnollisesti karttumasta ja palkka nousemasta. Tällöin naisen palkkakehitys noudattaa kuvan 1 tummennettua viivaa BCD. Työmarkkinoilta poissaoloaika siis laskee työntekijän palkan kasvuvauhtia⁸. Tämä tarkoittaa samalla sitä, että kotiin jääneen äidin työkokemus ja palkka ovat töihin palatessa alhaisempia (piste E) kuin ne olisivat olleet mikäli äidin työura olisi ollut katkeamaton (piste K). Palkkaeron suuruus perhevapaalla olleiden ja jatkuvasti töitä tehneiden naisten välillä riippuu kotona vietetyn jakson pituudesta sekä työtehtävien luonteesta. Ero naisten työkokemuksen ja osaamisen tasossa on luonnollisesti sitä suurempi mitä kauemmin kotiin jäänyt äiti on ollut poissa työmarkkinoilta. Nopeasti muuttuvilla aloilla äidin työkokemus saattaa jopa huonontua perhevapaajakson aikana, jolloin palkkakuilu (family gap) muihin työntekijöihin nähden on vielä suurempi töihin palatessa. (Mincer & Ofek 1982.)



Kuva 1 Palkkakehitys riippuu osaamisen kehittymisestä (Mincer & Ofek 1982)

Äidin palatessa perhevapaalta takaisin töihin tämän työkokemus alkaa karttua uudelleen ja inhimillisen pääoman teorian mukaan palkan kasvuvauhti kasvaa nollaa suuremmaksi. Äitien palkkojen oletetaan kasvavan perhevapaalta paluun jälkeisten ensimmäisten noin viiden vuoden aikana nopeammin kuin heidän lapsettomien kollegojensa, jolloin palkkakuilu lapsettomien naisten ja äitien välillä pienenee⁹ (viiva EF). Äitien palkat siis kurovat palkkaeroa kiinni töihin paluun jälkeen. Ajan myötä äitien palkkojen kasvuvauhdin kuitenkin oletetaan

⁸ Mikäli naisella on työ, johon palata, nousee tämän palkka Suomessa kuitenkin yleiskorotusten verran.

⁹ Naisia ei voi luonnollisesti jakaa yksioikoisesti kahteen ryhmään sen mukaan onko heillä lapsia vai ei ja olettaa lapsettomien naisten tehneen jatkuvasti töitä ja äitien olleen jonkin aikaa poissa työmarkkinoilta. Yksinkertaisuuden vuoksi jatkuvasti töitä tehneitä naisia kutsutaan jatkossa lapsettomiksi naisiksi. Vastaavasti äitien oletetaan yksinkertaisuuden vuoksi olleen jonkin aikaa kotona.

laskevan ja palaavan takaisin tasaisen kasvun uralle (viiva FG). Tällöin äitien ja lapsettomien naisten palkkojen kasvuvauhdissa ei enää ole eroa. (Mincer & Ofek 1982.)

Perhevapaalla olon oletetaan siis pysäyttävän palkan kasvuvauhdin kun taas töihin paluu kiihdyttää kasvuvauhdin aiempaa suuremmaksi. Perhevapaiden lyhyen aikavälin palkka-vaikutusten voidaan näin ollen olettaa olevan pitkän aikavälin vaikutuksia suurempia. Teorian valossa pidetyn perhevapaan ei tulisi vaikuttaa äidin palkkaan enää pitkällä aikavälillä. (Mincer & Ofek 1982.) Tietenkin perhevapaalla olo jättää lähtemättömän vaikutuksen naisen koko työuran mittaisiin kumulatiivisiin ansioihin ja näin ollen myös esimerkiksi eläkekertymään.

Inhimillisen pääoman heikkenemisen ohella perhevapaalla olleiden naisten heikompi urakehitys verrattuna lapsettomiin naisiin saattaa johtua myös työnantajien rationaalisesta käyttäytymisestä. Koska perhevapaat aiheuttavat työnantajille kustannuksia ja vaivaa, voidaan odottaa työnantajien pyrkivän minimoimaan tällaiset haitat. Erityisesti pitkille perhevapaille jäävät tyypillisesti perheorientoituneet naiset. Työnantajat saattavat tulkita perhevapaalle jäämisen signaalina naisen alhaisesta urasuuntautuneisuudesta. Työnantajat saattavat siis rekrytointi- ja ylennyspolitiikassaan suosia miehiä ja lapsettomia naisia perhesuuntautuneiden naisten kustannuksella. Työnantajien pelko työntekijän perhevapaalle jäännistä saattaa siis johtaa siihen, että perhesuuntautuneiden naisten urakehitys on heikompi kuin lapsettomien naisten tai miesten. Tällöin perhesuuntautuneiden naisten palkkakehitys on loivempi jo ennen perhevapaalle jääntä. (SOU 2003) Kuviossa 1 tämä ero voidaan havaita urasuuntautuneiden ja perhesuuntautuneiden naisten erilaisia urakehityksiä kuvaavista viivoista. Perhesuuntautuneiden naisten urakehityksen voidaan ajatella olevan viivan AG kaltainen (mikäli heidän uraansa ei tule katkoja) ja urasuuntautuneiden naisten vuorostaan viivan AH kaltainen. Perhesuuntautuneiden naisten urakehitystä kuvaava viiva on siis urasuuntautuneiden naisten viivaa loivempi. Uralla eteneminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista ja osaamispääoman kasvattamista, mikä vaatii panostusta työntekijän lisäksi myös työnantajalta. Työnantaja ei kuitenkaan välttämättä ole halukas investoimaan perhesuuntautuneen työntekijän kouluttamiseen, sillä tämä panostus ei välttämättä maksa itseään takaisin tulevaisuudessa mikäli nainen jää pitkäksi aikaa perhevapaalle. Näin ollen työnantajan käyttäytyminen saattaa johtaa siihen, että perhesuuntautuneen naisen inhimillisen pääoman taso ei kehity vastaavalla tavalla kuin urasuuntautuneiden naisten ja miesten. (Evertsson 2002)

Työnantajan voi kuitenkin käytännössä olla vaikeaa erottaa urasuuntautuneita työntekijöitä perhesuuntautuneista. Työnantaja saattaa olettaa kaikkien synnytysikäisten naisten hankkivan lapsia ja jäävän perhevapaalle. Tällaista työnantajan käyttäytymistä kutsutaan tilastolliseksi diskriminaatioksi. Tällöin kaikkien synnytysikäisten naisten urakehitys jää jälkeen miesten urakehityksestä riippumatta siitä aikovatko nämä hankkia lapsia ja jäädä perhevapaalle vai eivät. (Miesten urakehityksen voidaan ajatella olevan kuvion 1 viivan AH kaltainen ja naisten viivan AG kaltainen.) Näin ollen jo mahdollisuus jäädä perhevapaalle voi vaikuttaa negatiivisesti myös lapsettomien naisten urakehitykseen. Tilastollisen diskriminaation toteaminen käytännössä on osoittautunut vaikeaksi, sillä on vaikea erottaa sitä, johtuuko naisten sijoittuminen vähemmän vaativiin tehtäviin työmarkkinoilla työnantajan käyttäytymisestä vai naisten omasta valinnasta. (SOU 2003)

Myös työntekijät käyttäytyvät rationaalisesti. Loiva palkkakehitys ennen perhevapaalle jääntä voi johtua myös työntekijän omasta käyttäytymisestä. Perheorientoituneet naiset saattavat ennakoida tulevan perhevapaan jo hyvin varhaisessa vaiheessa ennen lasten saamista. Tällaiset odotukset saattavat vaikuttaa naisten koulutus- ja uravalintoihin. Perheorientoituneet naiset, jotka siis aikovat jäädä pitkälle vapaalle lapsen saatuaan, investoivat vähemmän inhimilliseen pääomaan ja näin ollen valikoituvat alhaisemman koulutustason vaativiin töihin, joissa ei odoteta suuria panostuksia osaamisen kasvattamiseen ja joissa perheen ja työn yhdistäminen on helpompaa. Alhainen koulutus toimii signaalina työnantajille naisten perhesuuntautuneisuudesta, jolloin he palkkaavat näitä naisia sellaisiin töihin, joissa tarvittavan osaami-

sen taso ei ole korkea ja joissa palkka kasvaa hitaasti. Näin ollen pitkiä perhevapaita siis saatavat pitää tyypillisesti sellaiset naiset, joiden palkkakehitys on jo ennen perhevapaalle jäämistä kohtalaisen hidasta. Tällöin on myös luonnollista, että heidän palkkakehityksensä on hidasta myös perhevapaalta paluun jälkeen, mikä ei suinkaan tarkoita sitä, että perhevapaalla olo olisi vaikuttanut negatiivisesti heidän urakehitykseensä. (Budig & England 2001, Mincer & Ofek 1982)

Perhevapaiden negatiiviset ura- ja palkkavaikutukset pohjautuvat siis kolmeen teoreettiseen olettamukseen, inhimillisen pääoman heikkenemiseen, tilastolliseen diskriminaatioon sekä valikoitumiseen. Seuraava luku esittelee empiirisiä tutkimustuloksia perhevapaiden ura- ja palkkavaikutuksista. Osa tutkimusten käyttämistä aineistoista on mahdollistanut lyhyen ja keskipitkän aikavälin vaikutusten erittelyn. Kuitenkin suurimmassa osassa tutkimuksia perhevapaan vaikutusta on tarkasteltu välittömästi töihin paluun jälkeisinä vuosina. Tutkimustuloksiin vaikuttaa suuresti niiden huomioiman aikajänteen ohella myös maakohtaiset erot. Näin ollen vertailtaessa tuloksia maiden välillä täytyy kulttuuristen erojen ohella ottaa huomioon myös maakohtaiset erot perhevapaiden kestossa. Tästä syystä tulokset on päädytty esittämään maittain. Maiden välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä ja näiden mahdollisia syitä pohditaan viidennessä luvussa.

4 Perhevapaiden havaitut ura- ja palkkavaikutukset – katsaus empiirisiin tutkimuksiin

Seuraavassa esitellään empiiristen tutkimusten tuloksia perhevapaiden ura- ja palkkavaikutuksista. Tutkimusten lähtökohtana ja tutkimuskysymyksenä on usein ollut joko inhimillisen pääoman heikkenemisen teoria tai perhesuuntautuneiden naisten valikoituminen niille aloille ja niihin työtehtäviin, joissa perheen ja työn yhdistäminen on helpompaa. Tarkastelun kohteena ovat naiset, jotka ovat olleet työsuhteessa ennen lapsen saamista ja jotka ovat palanneet takaisin työelämään perhevapaan jälkeen. Perhevapaan merkitystä äitien palkkakehitykseen on tutkittu vertaamalla äitien palkkatasoa ennen perhevapaalle lähtöä näiden palkkatasoon vapaalta paluun jälkeen. Jotkut tutkimuksista ovat huomioineet äitien palkkakehityksen keskipitkällä aikavälillä niin että tarkasteluperiodi on ulottunut myös välittömästi perhevapaalta paluuta seuraavien vuosien yli.

4.1 Norja

Vuoden 1998 hoitovapaaudistus on ollut viime vuosien merkittävin perhepoliittinen muutos Norjassa. Hoitovapaasta on tullut hyvin suosittu. Siihen oikeutetuista alle kolmivuotiaista lapsista neljää viidestä hoitaa kotona toinen vanhempi. Uudistuksen suosio on kuitenkin herättänyt epäilyksen sen ulkoisvaikutuksista, sillä uudistus on laskenut naisten työllisyysastetta (Naz 2003) ja lisännyt osa-aikatyön tekemistä (Rönsen 2001). Vaikutuksia naisten palkkakehitykseen on kuitenkin tutkittu hyvin vähän. Käytettävissä oleva tutkimustieto rajoittuu Har-doy'n ja Schønen tutkimuksiin (*The family gap and 'family friendly' policies: The case of Norway* vuodelta 2005 sekä *Too good to be true? The effect of prolonged leaves on mothers' wages in Norway* vuodelta 2004)¹⁰, joissa tarkastellaan valikoitumisen roolia perhevapaan palkkavaikutuksessa. Kirjoittajilla on ollut käytössään laaja yhdistetty paneeliaineisto vuosilta 1994–2001, jonka pohjalta on muodostettu testiryhmä ja kontrolliryhmä. Testiryhmä koostuu naisista, jotka ovat saaneet lapsen joko vuonna 1995, eli ennen hoitovapaaudistusta, tai 1998, eli uudistuksen jälkeen, ja jotka eivät ole jääneet pitkäksi aikaa kotiäidiksi vaan ovat palanneet töihin. Kontrolliryhmä on muodostettu 10 prosentin satunnaisotoksesta niistä naisista, jotka eivät ole saaneet lasta vuosina 1995 ja 1998. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, onko äitien palkkakehityksessä tapahtunut muutoksia vuoden 1998 jälkeen suhteessa lapsettomien naisten palkkatasoon.

Tutkimuksessa ei ole tutkittu perhevapaaudistuksen suoraa vaikutusta äitien palkkatason kehittymiseen perhevapaata tai inhimillistä pääomaa mittaavien muuttujien avulla. Sen sijaan tarkastelu on tapahtunut vertailemalla äitien ja lapsettomien naisten keskimääräistä palkkakehitystä ja mahdollisia eroavaisuuksia näissä käyttämällä niin kutsuttua kolminkertaisen differenssin tekniikkaa. Vuonna 1995 synnyttäneiden naisten kohdalla ansiokehitys on otettu huomioon vuosilta 1994–1998 ja vuonna 1998 synnyttäneiden naisten osalta vuosilta 1997–2001. Lapsettomien naisten kohdalla on käytetty vastaavia ajanjaksoja. Koska erot testi- ja kontrolliryhmän palkkakehityksessä saattavat johtua eroista näiden kahden ryhmän ominaisuuksissa, kuten koulutuksessa, iässä, asuinpaikassa ja siviilisäädystä, on näiden vaikutus huomioitu käyttäen myös monimuuttujaregressiota. Koska otokseen on otettu mukaan vain ne

¹⁰ Osion yliopistossa (ks. <http://www.iss.uio.no/forskning/forskning/hogsnes2.html>) on meneillään tutkimushanke, jossa Geir Høgsnes ja Trond Petersen arvioivat missä määrin naisten ja miesten välinen palkkakuilu johtuu toisaalta sukupuoleen perustuvasta kohtelusta työnantajan puolelta ja toisaalta naisten omista valinnoista koskien ammattia, työtehtäviä ja työsuhteen laatua.

naiset, jotka ovat palanneet perhevapaalta takaisin töihin kolmen vuoden sisällä, on tätä pidempään kotiin jääneiden äitien joukko tutkimuksen ulkopuolella. Pitkäksi aikaa kotiin jäävät naiset ovat usein perhesuuntautuneita, mistä syystä heidän palkkakehityksensä saattaa olla ollut hitaampaa jo ennen perhevapaalle jääntä (valikoituminen) verrattuna naisiin, jotka eivät jää perhevapaalle tai palaavat vapaan jälkeen suoraan töihin. Näiden naisten poisjättäminen tutkimuksesta on huomioitu, jotta tulokset eivät vääristyisi valikoitumisen johdosta.

Äitien ja lapsettomiin naisten keskipalkat eroavat muutaman prosentin verran (lasten lukumäärästä riippuen) lapsettomiin naisten hyväksi. Palkkakuilu on kuitenkin kapeampi julkisen sektorin työntekijöiden joukossa verrattuna yksityiseen sektoriin, mikä viittaa siihen, että julkisella sektorilla perheen ja työn yhdistäminen on helpompaa mitä yksityisellä sektorilla. Kun naisten henkilökohtaisia ominaisuuksia kontrolloidaan, havaitaan, että nämä korreloivat äidiksi tulon kanssa, mikä tarkoittaa sitä, että äitien palkkakehitys saattaa olla ollut hidasta jo ennen lasten saamista.

Äitien suhteellinen palkkakuilu verrattuna lapsettomiin naisiin ei ole kasvanut vuoden 1998 hoitovapaaudistuksen myötä eli ero äitien ja lapsettomiin naisten keskipalkkoissa ei ole kasvanut vuoden 1998 jälkeen verrattuna tilanteeseen ennen tätä. Sekä keskipalkkojen vertailu että monimuuttujaregressio antavat saman tuloksen. Regression tulosta ei vääristä se, että merkittävä osa norjalaisista naisista työskentelee julkisella sektorilla¹¹, sillä tulokset eivät muutu sektorin vaikutusta kontrolloitaessa. Tulosta ei selitä myöskään naisen koulutustaso tai tämän henkilökohtaiset ominaisuudet. Vuoden 1998 hoitovapaaudistus ei siis näytä vaikuttaneen äitien ja lapsettomiin naisten ansiokehitykseen.

Mahdollisia syitä sille, miksi uudistus ei ole näyttänyt heikentävän äitien suhteellista palkka-asemaa on lukuisia. Ensinnäkin suuri osa norjalaisista naisista, noin puolet, työskentelee julkisella sektorilla, jossa palkkapyramidi on verrattain litteä ja jossa perhevapaaedut ovat paremmat kuin yksityisellä sektorilla. On todennäköistä, että hyvät perhevapaaomaisuudet houkuttelevat pitkille perhevapaille haluavia ja perheorientoituneita naisia töihin julkiselle sektorille¹². Vaikka tutkimuksessa sektorin vaikutusta palkkakehitykseen on kontrolloitu, tämä vaikutus ei välttämättä näy tuloksissa erityisesti matalapalkkaisten alojen kapeasta palkkahaitarista johtuen. Palkkaerojen ollessa pieniä sektorin sisällä työssä olevien naisten palkat eivät pääse karkaamaan kauaksi verrattuna perhevapaalla olleeseen äitiin, joka on oikeutettu palamaan entisiin tehtäviinsä entisellä palkkatasolla¹³. Jotta sektorin vaikutus voitaisiin varmentaa, täytyisi palkkakehitysten muutoksia tutkia erikseen eri palkkaluokissa.

Toiseksi naiset pitävät suurimman osan hoitovapaista, minkä johdosta hoitovapaaudistuksen vaikutuksen voisi olettaa heijastuvan enemmän sukupuolten väliseen palkkaeroon kuin eroihin ansioissa äitien ja lapsettomiin naisten välillä. Koska työnantajat eivät voi ennalta arvioida, ketkä naiset tulevat raskaaksi ja jäävät hoitovapaalle lapsen saatuaan, nämä olettavat kaikkien naisten toimivan näin. Näin ollen myös lapsettomiin naisten palkkakehitys kärsii perhevapaiden pitämisestä eikä hoitovapaaudistuksen vaikutus välttämättä näy verrattaessa äitien ja lapsettomiin naisten ura- ja palkkakehitystä. Tämän takia miehet ovat toinen

¹¹ Tutkimuksen kohdejoukosta noin 50 prosenttia työskentelee julkisen sektorin palveluksessa.

¹² Suomessa julkisella sektorilla työskentelevät kokevat perhevapaille jäämisen suhteellisen helpoksi. Sen sijaan yksityisellä sektorilla työskentelevät kokevat perhevapaiden käytön vaikeammaksi. (Metsämäki 2005)

¹³ Kirjoittajat esittävät mielenkiintoisen hypoteesin sille, miksi se, että hoitovapaaudistuksen ei havaittu huonontaneen äitien suhteellista palkka-asemaa saattaa johtua äidin oikeudesta palata entisiin työtehtäviinsä aiemalla palkkatasolla. Äitien palatessa perhevapaalta takaisin töihin heidän työn tuottavuutensa saattaa olla alhaisempi kuin ennen äitiyslomalle lähtöä, erityisesti mikäli he ovat olleet pitkään poissa työmarkkinoilta. Koska työnantajat eivät saa laskea äitien palkkatasoa työn tuottavuuden laskun suhteessa, on heillä insentiivi panostaa näiden työn tuottavuuden nostamiseen esimerkiksi kouluttamalla äitejä. Kursseille osallistuminen kasvattaa äitien osaamista ja täten nostaa näiden työn tuottavuutta. Työn tuottavuus siis nousee ilman että työnantajan tarvitsee korottaa äitien palkkoja. (Hardoy & Schøne 2005)

tärkeä, ellei jopa tärkeämpi, vertailuryhmä tutkittaessa perhevapaiden vaikutuksia naisten ura- ja palkkakehitykseen.

4.2 Ruotsi

Ruotsalaistutkimukset perhevapaiden palkkavaikutuksista ovat kohtalaisen vanhoja, liki kymmenen vuoden takaa. Perhevapaan vaikutusta ruotsalaisten naisten palkkoihin ovat tutkineet *Albrecht, Edin, Sundström ja Vroman* vuoden 1998 tutkimuksessaan *Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data* (ks. myös *Albrecht, Edin, Sundström ja Vroman 1997: Kvinnors och mäns löner – förvärvsavbrottens betydelse*). Heillä on ollut käytössään laadukas yhdistetty pitkittäisaineisto, josta käy ilmi niin henkilön palkkakehitys vuosina 1971–1992 kuin tämän elämäntilanne 17 ikävuodesta lähtien. Tutkijoilla on ollut käytössään yksityiskohtainen tieto siitä, onko henkilö opiskellut, ollut työssä, vanhempainvapaalla, kotiäitinä/-isänä, työttömänä tai asepalveluksessa. Aineisto sisältää tiedot 3318 naisesta ja 1666 miehestä, jotka ovat syntyneet 1949, 1954, 1959, 1964 tai 1969. Käytetty aineisto on siis ollut kohtuullisen pieni. Vaikka käytetty aineisto on verrattain vanha, voidaan tutkimustuloksia pitää mielenkiintoisina myös tänä päivänä, sillä Ruotsin perhevapaajärjestelmä oli hyvin nykyisenkaltaisen jo vuonna 1992, minkä jälkeen siihen on tehty vain pieniä muutoksia.

Tutkimus on suoritettu hyödyntäen sekä poikkileikkaus- että paneeliestimointitekniikoita. Työstä poissaoloaika on aineistossa voitu identifioida joko perhevapaaksi¹⁴, kotiäitiydeksi tai muuksi vapaaksi. Perhevapaan vaikutusta palkkatasoon on mitattu muuttujalla, joka kuvaa perhevapaalla vietettyjä kuukausia. Muiden poissaolon syiden, kuten työttömyyden, kotiäitiyden tai muun syyn, palkkavaikutusta on mitattu vastaavasti muuttujilla, jotka kuvaavat näiden elämäntilanteiden kestoa kuukausissa. Koska perhevapaalla olo tarkoittaa sitä, että naisen työkokemus ei kartu vastaavalla tavalla kuin se karttuisi työssä ollessa, voidaan perhevapaan palkkavaikutusta arvioida myös työkokemusta mittaavan muuttujan avulla.

Sekä poikkileikkaus- että paneeliestimoinnit vahvistavat työstä poissaoloajan negatiivisen vaikutuksen ruotsalaisten naisten palkkatasoon. Naiset voivat kuitenkin olla työmarkkinoiden ulkopuolella monesta syystä. Vanhempainvapaan ohella syynä voi olla esimerkiksi työttömyys tai valinta vetäytyä työmarkkinoilta pysyvästi kotiäidiksi. Työmarkkinoilta poissaolo juuri vanhempainvapaan vuoksi ei ole merkitsevä poikkileikkausestimoinnissa. Poikkileikkausestimoinnissa työstä poissaoloaika voi kuitenkin korreloida havaitsemattomien yksilöllisten ominaisuuksien kanssa. Tutkittaessa hoitovapaauudistuksen vaikutusta naisten palkkakehitykseen töihin paluun jälkeen täytyy huomioida, että työntekijän palkkakehitys riippuu pitkälti havaitsemattomista yksilöllisistä tekijöistä (niin kutsuttu havaitsematon heterogeenisyys) ja naisten aiemmista valinnoista. Tärkeä tekijä naisen urakehityksessä on motivaatio ja urasuuntautuneisuus (perheorientoituneisuuden vastakohta). Motivaation voidaan olettaa korreloivan positiivisesti sellaisten naisen yksilöllisten ominaisuuksien kanssa, joita on vaikea havainnoida ja lähes mahdotonta mitata. Näiden havaitsemattomien yksilöllisten tekijöiden vaikutusta palkkatason muutokseen voidaan kontrolloida käyttämällä paneeliaineistoon sopivaa estimointitekniikkaa, joka tuottaa vääristymättömät estimaatit siitä, miten hoitovapaalle jääminen vaikuttaa naisen palkkakehitykseen.

Paneeliestimoinnissa vanhempainvapaan palkkavaikutus on selkeästi negatiivinen ja tilastollisesti merkitsevä. Tulosten mukaan perhevapaalla olo laskee naisen palkkaa keskimäärin 1,8 prosentilla vuodessa. Vuonna 1991 naiset olivat perhevapaalla keskimäärin 14,5 kuukautta, mikä tarkoittaa sitä, että perhevapaalta palaavan äidin palkkataso oli 1990-luvun alussa

¹⁴ Perhevapaaksi on luettu aika, jolloin vanhempi ei ole ollut töissä vaan kotona hoitamassa lasta, riippumatta siitä, onko hän saanut tältä ajalta julkista tukea vai ei.

keskimäärin 2,2 prosenttia alhaisempi verrattuna tämän palkkatasoon ennen perhevapaalle jäämistä, kun huomioon otetaan vain perhevapaan vaikutus äitien ansioihin. Toki äitien ansiotasoon perhevapaalta palatessa vaikuttavat monet muutkin seikat. Mielenkiintoista on se, että perhevapaan negatiivinen palkkavaikutus suurenee siirryttäessä poikkileikkausestimoinnista paneeliestimointiin, mikä viittaa siihen, että perhevapaallaolon ja havaitsemattomien ominaisuuksien välillä on positiivista korrelaatiota. Kun koulutuksen vaikutusta kontrolloidaan, perhevapaan negatiivinen vaikutus kasvaa koulutustason myötä sekä poikkileikkaus- että paneeliestimoinneissa. Tämä tarkoittaa sitä, että korkeasti koulutettujen naisten (sekä miesten) palkkataso kärsii perhevapaallaolosta enemmän kuin vähemmän koulutettujen.

Se, että havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet korreloivat perhevapaan pitämisen kanssa, voi olla merkki perhesuuntautuneiden naisten valikoitumisesta sellaisiin töihin, joissa perheen ja uran yhdistäminen on helpompaa mutta joissa palkkaus on myös alhaisempi. Valikoituminen voi myös tapahtua toisin päin siten että matalapalkkaiset naiset valikoituvat äideiksi ja saavat useita lapsia, jolloin nämä ovat myös useasti ja mahdollisesti pitkään poissa työmarkkinoilta. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole huomioitu valikoitumisharhan vaikutusta kuten Hardoyn ja Schønen (2004 ja 2005) norjalaisia naisia tarkastelleissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa äitejä on verrattu yksinomaan miehiin eikä äitien ansiokehitystä ole verrattu lapsettomien naisten palkkakehitykseen. Vertailu äitien ja lapsettomien naisten palkkakehitysten välillä ja näiden työllistymisessä yksityiselle ja julkiselle sektorille olisi voinut antaa viitteitä mahdollisesta valikoitumisesta.

Tämän tutkimuksen mukaan perhevapaan palkkavaikutus on huomattavasti korkeampi miehillä kuin naisilla. Perhevapaa laskee miesten palkkatasoa keskimäärin 6,8 prosentilla pidettyä perhevapaavuotta kohden. Ruotsalaiset miehet jäivät perhevapaalle kuitenkin keskimäärin vain hieman alle kahden viikon ajaksi vuonna 1991. Tämän takia perhevapaan pitäminen laski heidän palkkaansa verrattain vähän, keskimäärin 0,2 prosenttia.

Osaamisen väheneminen perhevapaalla ollessa ei näytä selittävän koko työstä poissaolon vaikutusta palkkatasoon, vaikka se selittääkin osan tästä, sillä perhevapaan negatiiviset vaikutukset ovat suuremmat miehillä kuin naisilla. Jos perhevapaan negatiivinen palkkavaikutus johtuisi yksinomaan inhimillisen pääoman heikkenemisestä, tulisi vaikutuksen olla jotakuinkin samansuuruinen miehillä ja naisilla, sillä osaaminen heikkenee työstä poissa ollessa luonnollisesti sukupuolesta riippumatta. Tämä havaittu ero sukupuolten välillä saattaa toisaalta johtua siitä, että Ruotsissa naiset työskentelevät huomattavasti miehiä useammin julkisella sektorilla, jossa palkkahaitari on verrattain kapea. Palkkaerojen ollessa pieniä julkisen sektorin työntekijöiden välillä ei perhevapaan negatiivinen palkkavaikutus voi olla kovin suuri. Yksityisellä sektorilla vuorostaan palkkahaitari on leveämpi. Sektoria (julkinen ja yksityinen) on tutkimuksessa kontrolloitu, mutta pienten otoskokojen takia keskivirheet muodostuivat suuriksi ja sektorin vaikutus ei ollut merkitsevä.

Inhimillisen pääoman heikkenemisen hypoteesin paikkansapitävyyttä tutkittaessa verrataan yleensä myös työstä poissaoloajan eri komponenttien, työttömyyden, perhevapaan sekä kotiäitiyden, vaikutusta palkkatasoon. Jotta hypoteesi pitäisi paikkansa, tulisi teorian mukaan osakomponenttien vaikutusten olla jotakuinkin yhtä suuria. Kyseisen tutkimuksen tulosten perusteella näin ei olisi, sillä työttömyysjakson negatiivinen vaikutus palkkatasoon on selvästi suurempi kuin perhevapaan. Täytyy kuitenkin huomioida, että Ruotsissa vanhempainvapajakso olivat tutkimusajankohtana kohtuullisen lyhyitä keskimääräisiin työttömyysjaksoihin verrattuna. Lisäksi vanhempainvapaalle jäänyt palaa usein saman työnantajan palvelukseen vapaan jälkeen, mikä tarkoittaa sitä, että tällä on positiivisen urakehityksen kannalta tärkeää työpaikkakohtaista osaamista mitä taas työttömänä olleella naisella ei ole uudessa työpaikassa aloittaessaan. Toisaalta koska osaamisen heikkenemisen negatiivinen vaikutus on suurempi miehillä kuin naisilla, ei tulosten perusteella siis voida pitää varmana, että perhevapaan negatiiviset palkkavaikutukset johtuisivat inhimillisen pääoman heikkenemisestä. Miesten kohdal-

la suuri negatiivinen vaikutus kielii perhevapaan signalointivaikutuksesta. Koska kyseessä oleva tutkimusaineisto on verrattain vanha, ovat miesten työnantajat saattaneet tuolloin tulkita perhevapaalle jäämisen merkinä miehen kollegoitaan heikommasta urasuuntautuneisuudesta ja rankaista perhevapaalle jääneitä miehiä heikommalla urakehityksellä vapaalta paluun jälkeen. Isyysvapaiden yleistyttyä ovat työnantajien asenteet saattaneet jo muuttua. Naisten osalta perhevapaalla ei ole signalointivaikutusta, sillä lähes kaikki ruotsalaiset naiset jäävät lapsen saatuaan joksikin aikaa kotiin. Toisaalta, tutkimuksessa ei ole kontrolloitu perhevapaan kestoa, mikä olisi voinut kertoa jotakin siitä, vaikuttavatko pitkät perhevapaat eri tavalla naisten inhimillisen pääoman tasoon tai urakehitykseen kuin lyhyet vapaat, missä tapauksessa voitaisiin puhua jonkinmoisesta signalointivaikutuksesta ja inhimillisen pääoman heikkenemisestä.

Toinen ruotsalainen tutkimus, joka käsittelee perhevapaiden vaikutusta naisten urakehitykseen on Staffordin ja Sundströmin tutkimus *Time out for childcare: Signalling and earnings rebound effects for men and women* vuodelta 1996. Tutkimuksen pohjana on tuolloin vielä Ruotsin kansallisena puhelinyhtiönä toimineen Telian (entinen Televerket, nykyinen TeliaSonera) työllisyystilasto, josta tutkimuksessa on käytetty kahta satunnaisotosta. Toisen otannan (2200 kpl) kohteena olivat kaikki yrityksen työntekijät vuonna 1983, toisessa taas ne työntekijät, jotka olivat olleet jonkin tyyppisellä perhevapaalla samaisena vuonna. Vaikka aineisto on peräisin vain yhdestä yrityksestä, pitävät tutkijat sitä kuitenkin hyvänä, sillä Telia on suuri yritys, jolla on toimintaa usealla paikkakunnalla Ruotsissa. Myös Telian toimintakenttä oli tuolloin laaja, minkä ansiosta sen palveluksessa oli hyvin erityyppisiä työntekijöitä eri tehtävänimikkeillä. Huomioitavaa on, että ylin johto ei ollut mukana kummassakaan otoksessa, mikä on pienentänyt hajontaa. Aineiston heikkous on siinä, että se ei kerro, mikäli työntekijä on ollut poissa työmarkkinoilta muun syyn kuin perhevapaan takia. Aineisto on myös varsin vanha. Tästä huolimatta tutkimus on hyvin mielenkiintoinen, sillä siinä tarkastellaan sekä perhevapaiden välittömiä että pitkäaikaisia palkkavaikutuksia.

Perhevapaan vaikutusta ansioihin on tutkittu sekä poikkileikkaus- (vuodelta 1988) että paneelimenetelmin (1983–1988). Myös tässä tutkimuksessa äitien palkkakehitystä on verrattu vain miesten palkkakehitykseen. Ansioina on käytetty kokoaikaista työtä vastaavia kuukausiansioita, eli aineisto kattaa myös osa-aikaisten työntekijöiden tiedot. Mukaan on otettu vain ne työntekijät, jotka olivat töissä Teliassa sekä vuonna 1983 että 1988. Koska vain 3,2 prosenttia työntekijöistä poistui yrityksen palveluksesta tuona viisivuotiskautena, ei tästä aiheudu vääristymiä aineistoon. Tutkimuksessa on tarkasteltu erikseen äitiysloman vaikutusta ja tämän jälkeisten sellaisten jaksojen vaikutusta, joina vanhempi ei ollut kokoaikaisessa työssä vaan hoiti pientä lasta. Suurimmalle osalle tällaisia vapaajaksoja pitäneistä vanhemmista tämä on tarkoittanut osa-aikatyön tekemistä. Näiltä jaksoilta vanhemmat eivät siis ole saaneet korvausta eivätkä nämä jaksot näin ollen ole aiheuttaneet työnantajalle suoria kustannuksia. Näihin äitiys- ja vanhempainvapaata seuraaviin jaksoihin viitataan jäljempänä termillä muu vapaa.

Äitiysloman negatiivinen palkkavaikutus on suurempi paneeliestimoinnissa kuin poikkileikkausestimoinnissa, jossa se ei ole tilastollisesti merkitsevä. Tämä viittaa siihen, että havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet korreloivat äitiyslomalle jäämisen kanssa. Samaan tulokseen päätyi myös yllä kuvattu Albrechtin ym. (1998) tutkimus. Yhden vuoden työmarkkinoilta poissaolo, riippumatta poissaolon syystä, pienentää naisten ansioita keskimäärin 1,7 prosentilla. Molempien osakomponenttien, äitiysloman ja muun vapaan, vaikutukset ovat negatiivisia ja tilastollisesti merkitseviä. Työstä poissaolajakson pituus vaikuttaa naisten ansioitasoon neljästä (äitiysloma) viiteen (hoitovapaa) prosenttia poissaolajakson syystä riippuen. Todettakoon myös ettei tutkimus antanut tukea oletukselle, että heikko uranäkymä ennakoisi pidempiä ja useampia työstä poissaolajaksoja perhesyistä johtuen.

Tutkimuksessa on myös selvitetty sitä, kuroutuuko yllä todettu perhevapaan aiheuttama äitien ja miesten välinen palkkaero umpeen keskipitkällä aikavälillä. Tätä on tutkittu tarkastelemalla erikseen viimeaikaisimpien ja tätä aiemmin pidettyjen työstä poissaolajaksojen palk-

kavaikutusta. Kun vuosina 1983 ja 1987 pidettyjen äitiyslomien ja muiden vapaiden palkkavaikutusta on tutkittu erikseen, on tulokseksi saatu, että viimeaikaisemmat poissaolot vaikuttavat palkkoihin voimakkaammin kuin aiemmat työstä poissaolojaksot. Pienten otoskokojen takia tuloksista ei kuitenkaan ole saatu tilastollisesti merkitseviä. Mikäli siis naisella on kaksi lasta ja tämä on ollut äitiyslomalla kahteen otteeseen, ensin vuonna 1983 ja sitten vuonna 1987, on jälkimmäisen lapsen kohdalla pidetyn vapaan negatiivinen palkkavaikutus vuonna 1988 ollut suurempi kuin aiemman äitiysloman. Tämä vaikutus on ollut suurempi muun vapaan kuin äitiysloman kohdalla. Tulosten valossa perhevapaan aiheuttama palkkaero naisten ja miesten välillä siis kuroutuu hiljalleen umpeen.

Televerket panosti 1980-luvulla voimakkaasti työntekijöidensä sisäiseen koulutukseen. Marianne Sundström on vuoden 1991 tutkimuksessa *Hur påverkar föräldraledighet lönerna?* tarkastellut perhevapaiden, yrityksen sisäisen koulutuksen (interutbildning) ja palkkatason suhdetta. Koska sisäinen koulutus koettiin yrityksessä tärkeäksi, ja koska perhevapaalle jäävät jäivät luonnollisesti paitsi tästä lisäkoulutuksesta, voidaan olettaa, että perhevapaalla on ollut sisäisen koulutuksen kautta negatiivinen vaikutus naisen palkkakehitykseen. Koska sisäisen koulutuksen kurssit ovat tyypillisesti olleet hyvin lyhyitä, on kurssipäiviä kertynyt naisille keskimäärin 32 viiden vuoden aikana. Miesten vastaava luku on 53. Tarkasteltaessa kurssin marginaalista vaikutusta palkkatasoon, huomataan, että osallistuminen sisäiseen koulutukseen on huomattavasti merkittävämpää naisten kuin miesten palkkakehitykselle. Kun halutaan vertailla sisäisen koulutuksen vaikutusta miesten ja naisten palkkatasoon, on järkevää ajatella yhden kurssin kestävän yhden vuoden. Yhden vuoden lisäkoulutus nostaa naisen vuosiansiota 13 prosentilla, kun taas miesten vastaava hyöty olisi seitsemän prosenttia. Sundströmin laskelmien mukaan jokainen perhevapaapäivä vähentää naisten kurssipäiviä 0,022:lla. Tämä tarkoittaa sitä, että vuoden mittaisen vanhempainvapaan aikana nainen jää paitsi kahdeksasta kurssipäivästä, mikä tarkoittaisi 0,3 prosentin laskua tämän palkkatasoon verrattuna tilanteeseen, että tämä ei jäisi pois työmarkkinoilta. Tämä vaikutus on toki pieni, mutta se kertoo perhevapaan vähentävän naisten osaamista ja täten tukee inhimillisen pääoman heikkenemisen hypoteesia. Osaamisen heikkeneminen näyttäisi siis näiden ruotsalaistutkimusten valossa olevan ainakin osasyynä perhevapaiden negatiiviseen palkkavaikutukseen naisilla.

4.3 Tanska

Inhimillisen pääoman merkitystä perhevapaiden vaikutuksessa naisten palkkakehitykseen ovat tutkineet Tanskan osalta muun muassa Datta Gupta ja Smith (*Children and career interruptions: the family gap in Denmark, 2002*). Tämä tutkimus tarkastelee työmarkkinoilta poissaolovuosien vaikutusta naisten ansioihin käyttäen laajaa yhdistettyä paneeliaineistoa ja useita estimoitavia malleja. Aineistoon on poimittu edustava puolen prosentin otos Tanskan vuonna 1980 alle neljäkymmenen iässä olleista kansalaisista. Yksilöitä on seurattu vuosina 1980–1995. Työmarkkinoilta poissaolojaksojen vaikutusta ansioihin on tutkittu muuttujalla, joka mittaa jakson pituutta vuosissa. Vanhimpien, 1940-luvulla syntyneiden, henkilöiden osalta työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrästä ei ole ollut saatavilla tarkkoja tietoja, mistä syystä työstä poissaolojaksoja ei ole voitu näiden henkilöiden kohdalla huomioida. Työstä poissaolojaksojen pituus on voitu kuitenkin laskea epäsuorasti kertyneen työkokemuksen ja tehtyjen työkuukausien avulla, sillä työkokemus ei kartu henkilön ollessa työmarkkinoiden ulkopuolella.

Tämän tutkimuksen valttina on se, että äitejä on verrattu sekä lapsettomiin naisiin että miehiin, mikä mahdollistaa tulosten monipuolisen vertailun ja analysoinnin. Tutkimuksen heikkous on vuorostaan se, että aineisto ei kerro naisten työmarkkinoilta poissaoloajan syytä. Tutkimuksen tulokset mittaavat siis yleisesti työuran keskeytymisen vaikutusta naisten palk-

katasaan. Näin ollen tulosten yhteydessä ei voida puhua nimenomaan perhevapaiden vaikutuksesta naisten ansioihin vaan tulokset kuvaavat yhtä lailla myös työttömyyden, kotiäitiyden ja muiden mahdollisten syiden vaikutusta.

Estimointien tulokset tukevat inhimillisen pääoman heikkenemisen hypoteesia. Työmarkkinoilta poissaoloajalla ei tulosten mukaan ole suoraa ja tilastollisesti merkitsevää vaikutusta naisten ansiotasoon. Sen sijaan työkokemuksen ja lapsi-dummy-muuttujien interaktiotermi on negatiivisia ja merkitseviä. Tämä tarkoittaa sitä, että lapsen saaminen heikentää äidin osaamistasoa suhteessa miehiin, mikä vuorostaan vaikuttaa negatiivisesti äitien ansioihin. Poissaololla työmarkkinoilta on siis epäsuora vaikutus naisten ansiokehitykseen osaamisen kautta. Kun nainen tulee äidiksi ja jää joksikin aikaa kotiin, tämän osaaminen ei kehity ennen kuin äiti palaa takaisin työhön. Koska miehet pysyvät työssä, näiden osaaminen kehittyy jatkuvasti. Näin ollen äitien inhimillisen pääoman suhteellinen taso heikkenee perhevapaiden aikana. Tulosten mukaan työkokemuksen positiivinen vaikutus naisen ansioihin on suurempi toisaalta lapsettomilla naisilla kuin äideillä ja toisaalta yhden lapsen äideillä kuin useamman lapsen saaneilla. Tämä tarkoittaa sitä, että äitien ansiot kasvavat hitaammin kuin lapsettomien naisten ansiot. Toisaalta useamman lapsen äitien ansiot kehittyvät hitaammin kuin yhden lapsen saaneiden naisten.

Kirjoittajat ovat laskeneet työmarkkinoilta poissaolon palkkavaikutusta kahden lapsen äidille poissaolon keston mukaan. Tämä kuvitteellinen keskivertoäiti on saanut ensimmäisen lapsensa 25-vuotiaana. Toinen lapsi on syntynyt äidin ollessa 28-vuotias. Mikäli äiti on jäänyt kotiin yhdeksi vuodeksi kummankin lapsen syntymän jälkeen, tämän palkkataso on kuusi prosenttia alhaisempi neljäkymmenen vuoden iässä verrattuna äitiin, joka on pitänyt vain normimittaisen kuuden kuukauden perhevapaan¹⁵. Jos äiti on jäänyt kotiin peräti kahdeksi vuodeksi molempien lasten syntymien jälkeen (siis ollut yhteensä neljä vuotta poissa työelämästä) tämän ansiot ovat jo yksitoista prosenttia pienemmät kuin äidin, joka on palannut hyvin pian lapsen synnyttyä takaisin työelämään. Äitien palatessa takaisin töihin heidän ansionsa kasvavat nopeammin kuin lapsettomien naisten, jotka eivät ole olleet poissa työmarkkinoilta. Näin ollen palkkaero lapsettomien naisten ja äitien välillä kuroutuu hiljalleen täysin umpeen. Se, kuinka kauan tässä menee, riippuu siitä, kuinka pitkään ja kuinka monta kertaa äiti on ollut poissa työmarkkinoilta. Äitien palkat saavuttavat lapsettomien naisten palkkatason keskimäärin äitien saavuttaessa 40-vuoden iän.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat inhimillisen pääoman heikkenemisen hypoteesia vahvemmin kuin Albrechtin ym. (1998) tutkimus Ruotsin osalta. Äitien ansiokehitys jää tilapäisesti jälkeen heidän naispuolisten kollegojensa palkkakehityksestä, koska äitien osaaminen ei kartu heidän jäädessä kotiin hoitamaan lasta. Mikäli äiti on pitkään poissa työelämästä, tämän osaaminen saattaa jopa heiketä, missä tapauksessa tämän palkan menetys töihin palatessa on vieläkin suurempi. Äitien palkat kuitenkin kurovat työstä poissaoloajan aiheuttaman palkkaeron umpeen keskipitkällä aikavälillä. Toisaalta tutkimus osoittaa, että sekä lapsettomien naisten että äitien palkkakehitykset ovat lapsentekoiässä loivempia miesten palkkakehitykseen verrattuna. Tämä saattaa olla viite tilastollisesta diskriminaatiosta eli siitä, että työnantajat odottavat myös lapsettomien naisten jäävän joksikin aikaa pois työmarkkinoilta. Työnantajat saattavat käyttäytyä näin, sillä myös Tanskassa naiset pitävät suurimman osan perhevapaista. (Datta Gupta ym. 2006a) Tämän vaikutuksen voisi luulla olevan kuitenkin Pohjoismaista pienin juuri Tanskassa, jossa naiset ovat verrattain vähän aikaa kotona perhesyistä johtuen.

Inhimillisen pääoman heikkenemistä palkkavaikutusten syynä on tutkittu myös toisessa tanskalaisessa tutkimuksessa. Skyt Nielsenin, Simonsenin ja Vernerin vuodelta 2003 olevan tutkimuksen (*Does the gap in family-friendly policies drive the family gap?*) taustaoletuksena on kuitenkin se, että perheorientoituneet naiset valikoituvat töihin julkiselle sektorille, missä

¹⁵ Tässä äitiä siis verrataan toiseen äitiin. Naisten erona on vain se, että toinen heistä on ollut kotona molempien lasten syntymien jälkeen vain kuusi kuukautta eikä ole jäänyt hoitovapaalle.

uran ja perheen yhdistäminen on helpompaa kuin yksityisen sektorin palveluksessa. Heidän mukaansa perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset johtuvat valikoitumisesta eikä äitien osaamisen heikkenemisestä.

Julkisen sektorin voi olettaa houkuttelevan perheorientoituneita työntekijöitä, sillä julkisen sektorin palveluksessa olevat työntekijät ovat Tanskassa oikeutettuja parempiin perhevapaetuksiin (ks. luku 2) kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Tätä oletusta tukee se, että yli puolet yksityisen sektorin naispuolisista työntekijöistä on lapsettomia kun taas julkisella sektorilla lapsettomien naisten osuus on hieman reilu kolmannes. Myös niillä julkisen sektorin työntekijöillä, joilla on lapsia, on keskimäärin useampi kuin yksi lapsi. Äitiyden on myös havaittu lisäävän todennäköisyyttä, että työntekijä työskentelee julkisella sektorilla. Lisäksi perhevapaalta saatavan korvauksen suuruuden että äitiyden on havaittu vaikuttavan naisten valintaan koskien työnantajaa (julkinen vai yksityinen). Kuitenkin palkkataso on julkisella sektorilla selvästi alhaisempi kuin yksityisen työnantajan palveluksessa. Näiden tietojen valossa näyttäisi siltä, että julkisen sektorin työntekijät arvostavat julkisen sektorin muita ominaisuuksia kuin palkkausta. Koska perhevelvoitteisiin liittyvät poissaolot ovat julkisella sektorilla yleisempiä ja hieman pidempiä kuin yksityisellä sektorilla, herää epäily, vaikuttavako nämä poissaolot jotenkin yleiseen palkkaeroon sektoreiden välillä.

Tutkimuksessa käytetty poikkileikkausaineisto käsittää 29 941 20–40-vuotiaan naisen otoksen vuodelta 1997. Perheorientoituneiden naisten mahdollista valikoitumista julkisen sektorin palvelukseen on tutkittu niin kutsutulla probit-mallilla. Estimoinnin tulokset vahvistavat tämän epäilyn. Sekä naimisissa oleminen että äitiys lisäävät todennäköisyyttä työskennellä julkisella sektorilla. Perheorientoituneet naiset näyttävät siis valikoituvan julkisen sektorin palvelukseen.

Myös yksinkertaisen palkkamallin (jossa hyödynnetään pienimmän neliösumman tekniikkaa eli OLS:ää) estimointitulokset tukevat valikoitumishypoteesia. Koska lähes kaikki tanskalaiset naiset jäävät lapsen saatuaan lyhyelle äitiyslomalle, tutkimuksessa keskitytään pidempien vanhempainvapaiden vaikutuksiin. Tyypillinen työmarkkinoilta poissaolon kesto perhesyihin liittyen on kuusi kuukautta. Työmarkkinoilta poissaoloaikaa kuvaavana muuttujana onkin käytetty perhevapaiden kestoja vuosissa¹⁶. Lapsen syntymään liittyvät poissaolot työmarkkinoilta vaikuttavat negatiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi äidin palkkatasoon. Tämä vaikutus on suurempi yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Julkisen sektorin naistyöntekijät eivät siis kärsi ammatillisesti perhevapaiden pitämisestä yhtä paljon kuin heidän kollegansa yksityisellä sektorilla.

Tässä estimoinnissa ei ollut kuitenkaan huomioitu sektorin endogeenisuutta eli sitä, että yksityisen sektorin naistyöntekijöiden voidaan olettaa vaikuttavan itse pitämänsä perhevapaan palkkavaikutukseen valitsemalla yksityisen sektorin työpaikakseen. Havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat myös todennäköisesti päätökseen hankkia lapsia eli tulla äidiksi. Jotta valikoitumisesta ei aiheutuisi endogeenisuusongelmia estimoinnissa, tutkimuksessa on käytetty myös niin kutsuttua endogenous switching –mallia sekä sektorin valinnan että äitiyden osalta. Havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet eivät näytä vaikuttavan päätökseen hankkia lapsia. Sektorin valinta sen sijaan on endogeeninen ilmiö, jonka vaikutusta tarkastellaan seuraavaksi.

Ainoastaan normiajan kuuden kuukauden ylittävät poissaolot työmarkkinoilta vaikuttavat negatiivisesti äitien palkkatasoon verrattuna heidän naiskollegoihinsa, joiden työura on katkeamaton. Palkkavaikutukset eroavat kuitenkin suuruudeltaan yksityisellä ja julkisella sektorilla. Julkisella sektorilla äitien palkkataso kärsii vain hieman eikä pidetyn vapaan pituudella

¹⁶ Tutkimuksessa on selvitetty perhevapaiden ohella myös muiden työmarkkinoilta poissaolon syiden, kuten työttömyyden, työmarkkinoilta kokonaan pois jättäytymisen, kotiäitiyden (child-rearing leave), lisäkoulutuksen (lisätutkinto) ja muiden syiden vaikutusta ansiokehitykseen.

ole juuri merkitystä. Yksityisellä sektorilla vuorostaan pitkät perhevapaat vaikuttavat paljon äidin ansiotasoon tämän palatessa takaisin töihin.

Estimoinneissa on käytetty myös vuosi-indikaattoreita kuvaamaan viimeisimmältä perhevapaalta paluun ajoitusta. Näiden indikaattoreiden avulla on mahdollista selvittää, mikäli perhevapaan vaikutus palkkakehitykseen vaimenee ajan myötä. Äitien ansiot eivät näytä kurovan eroa umpeen lapsettomien naisten ansioihin nähden silloin kun tarkastelussa ei oteta huomioon eroja naisten havaitsemattomissa yksilöllisissä ominaisuuksissa. Kun nämä erot huomioidaan, tulokset muuttuvat eli äitien ja lapsettomien naisten välinen palkkaero näyttää pienenevän ajan myötä. Työnantajan sektorin valintaa kontrolloitaessa äitien palkkaprofiilit ovat hyvin erilaiset riippuen siitä, kummalla sektorilla he työskentelevät.

Koska perhevapaalla vietetty aika vaikuttaa vain hieman (negatiivisesti) julkisella sektorilla työskentelevien äitien ansioihin, kurovat nämä lapsettomien naisten palkkatason kiinni kohtuullisen nopeasti. Kolmen vuoden päästä¹⁷ töihin paluusta äitien ja lapsettomien naisten ansioiden välillä ei ole enää havaittavaa eroa. Pidetyin perhevapaan pituudella, mikäli se ei ole kovin pitkä, ei myöskään ole merkitystä ansiokehityksen kannalta¹⁸. Korkeasti koulutettujen (17–18 vuotta koulutusta) julkisella sektorilla työskentelevien naisten ansiot eivät laske perhevapaan vaikutuksesta. Sen sijaan alhaisen koulutuksen saaneiden (11–12 vuotta, ylioppilas tai ammattikoulutus) äitien ansiot eivät koskaan saavuta lapsettomien (vastaavan koulutustason) naisten palkkoja.

Yksityisellä sektorilla pidetyin vapaan pituudella on merkitystä palkkakehityksen kannalta. Yksityisellä sektorilla työskentelevien naisten ansiot kärsivät verrattain paljon perhevapaan pitämisestä. Pitkät 12 kuukauden vapaat laskevat äitien ansioita enemmän kuin lyhyet kuuden kuukauden mittaiset vapaat. Äitien ansiot eivät juuri kuro eroa umpeen lapsettomiin naisiin nähden¹⁹. Korkea koulutuskaan ei auta palkkoja kuromaan eroa umpeen. Korkeasti koulutetut äidit kuitenkin kärsivät perhevapaalla olostä vähemmän verrattuna äiteihin, joilla on alhainen koulutus.

Korkeasti koulutettujen naisten palkat siis kärsivät perhevapaista vähemmän kuin alemman koulutuksen saaneiden naisten. Koska koulutus korreloi positiivisesti havaitsemattomien yksilöllisten ominaisuuksien kanssa, saattaa koulutuksen negatiivista palkkavaikutusta vaimentava vaikutus johtua siitä, että korkeasti koulutetuilla naisilla on alhaisemman koulutuksen saaneita naisia enemmän työnantajien arvostamia yksilöllisiä ominaisuuksia. Koulutus saattaa indikoida motivoituneisuutta ja vastuullisuutta. Korkeasti koulutetut naiset myös sijoittuvat tyypillisesti vaativiin työtehtäviin, joissa edellytetään korkeaa, sekä yleistä että yrittäjäkohtaista, osaamista. Tästä syystä äitiyslomalle jäävää korkeasti koulutettua naista on vaikeampi korvata toisella työntekijällä. Tämä antaa korkeasti koulutetulle naiselle neuvotteluväylyä palkkaneuvotteluihin.

Albrecht ym. (1998) havaitsivat koulutuksen vaikuttavan perhevapaiden palkkavaikutukseen päinvastaisella tavalla, äitien ja lapsettomien naisten palkkaeroa kasvattavasti. Ruot-

¹⁷ Tutkimuksen laskelmissa on käytetty esimerkkinä keskivertoisen koulutuksen (15–16 vuotta koulutusta) saanutta naista, joka menee työmarkkinoille 25 ikäisenä ja jää äitiyslomalle 28 vuoden iässä.

¹⁸ Tutkimuksessa on vertailtu 6 ja 12 kuukauden mittaisen vapaiden vaikutusta. Itse asiassa julkisella sektorilla työskentelevät naiset, jotka jäävät vain kuudeksi kuukaudeksi pois töistä, saavat nauttia korkeampaa palkkaa (wage premium) mitä julkisen sektorin palveluksessa olevat lapsettomat naiset. Eli äidiksi tuleminen sinänsä antaa palkkاپремий (julkisella sektorilla) verrattuna lapsettomaksi jäämiseen. Tähän hieman yllättävään tulokseen saattaa olla syynä se, että äidit (ja isät) ovat tyypillisesti työntekijöitä, jotka arvostavat elämässä vakautta ja vakaita ansioita. Työnantajalle on kannattavampaa investoida vakaan työntekijän osaamisen tason nostamiseen verrattuna työntekijään, joka vaihtaa työpaikkaa, ja työnantajaa, usein. Vakaus on ominaisuus, josta palkitaan työpaikalla. Lisäksi julkisella sektorilla palkankorotukset ovat usein sidoksissa työsuhteen pituuteen.

¹⁹ Naisten palkkaprofiileja on tarkasteltu aina 40 ikävuoteen asti. Tutkimustulokset eivät siis huomioi tämän jälkeisiä muutoksia. Voi siis olla, että kurominen tapahtuu yksityisellä sektorilla vasta 40 ikävuoden jälkeen, mikä ei näy tutkimustuloksissa. Toisaalta, mikäli äitien palkat ylipäättään kurovat eroa umpeen, tulisi merkkejä tästä kehityksestä näkyä ennen 40. ikävuotta.

sisä perhevapaalla olon negatiivinen vaikutus naisten ansiotasoon näyttää olevan sitä suurempi mitä koulutetumpi äiti on. Tämä hyvin erilainen havainto verrattuna Skyt Nielsenin ym. (2004) tuloksiin on seurausta siitä, että Albrecht ym. (1998) tarkastelivat valikoitumisen sijasta muutoksia naisten inhimillisen pääoman tasossa.

Mitä tulee Skyt Nielsenin ym. (2004) tutkimukseen, äitiyden vaikutus ansioihin on negatiivinen ja tilastollisesti merkitsevä yksityisellä sektorilla ja positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä julkisella sektorilla. Tämä tarkoittaa sitä, että julkisella sektorilla työskentelevillä äideillä on tyypillisesti sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka ovat eduksi uralla etenemisessä kyseisellä sektorilla. Vastaavasti yksityisellä sektorilla työskentelevillä äideillä on epäedullisia ominaisuuksia kyseiselle sektorille, mistä syystä perhevapaat vaikuttavat enemmän negatiivisesti heidän ansiokehitykseen. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että tanskalaiset naiset pyrkivät valitsemaan sen sektorin, joka vastaa parhaiten heidän preferenssejä (perhe- ja urasuuntautuneisuutta). Tanskassa julkisella sektorilla työskentelevillä naisilla on paremmat perhevapaaetuuudet kuin yksityisen sektorin työntekijöillä, mikä on omiaan houkuttelevaan perhesuuntautuneita naisia julkisen sektorin palvelukseen. Yllä kuvatussa norjalaisessa tutkimuksessa tämä valikoitumishypoteesi ei saanut tukea, vaikka myös Norjan julkinen sektori tarjoaa paremmat perhevapaaetuuudet kuin yksityinen sektori. Skyt Nielsen ym. (2004) päättelivät tanskalaisten naisten valitsevan työnantajansa niin että he kärsivät valitsemastaan perhevapaan pituudesta mahdollisimman vähän. Naiset eivät kuitenkaan liene sentään näin rationaalisia.

4.4 Saksa

Vaikka Saksa eroaa institutionaaliselta ympäristöltään huomattavasti Pohjoismaista, on kuitenkin hyödyllistä tarkastella perhevapaiden palkkavaikutusta myös Saksassa, sillä Suomen hoitovapaata vastaavia etuuksia on siellä laajennettu huomattavasti sekä 1990- että 2000-luvun alussa. Saksassa on myös tutkittu kotiäitiyden ja perhevapaiden vaikutuksia naisten ansioihin verrattain paljon. Saksan osalta perhevapaiden vaikutuksia äitien palkkakehitykseen tarkastellaan kolmen tutkimuksen avulla. Kussakin näistä tutkimuksen kohteena ovat olleet vain länsisaksalaiset, sillä itäisen ja läntisen Saksan välillä on ollut suuria eroja suhtautumisessa naisten työssäkäyntiin.

Ensimmäinen, Ondrichin ja Spiessin vuodelta 2002 oleva tutkimus, *The effect of maternity leave on women's pay in Germany 1984–1994*, tarkastelee edellisistä tutkimuksista poiketen perhevapaiden vaikutusta äitien palkan kasvuvauhtiin. Selitettävänä muuttujana on siis käytetty palkan muutosta. Aineistona on käytetty otosta edustavasta mutta kohtalaisen suppeasta paneeliaineistosta (vajaa 800 havaintoa). Aineisto on jaettu kahteen jaksoon, joista ensimmäinen kattaa vuodet 1984–1989 ja toinen vuodet 1989–1994. Tämä jako on mahdollistanut eri aikaan perhevapaalla olleiden naisten palkkakehityksen vertailun. Vuosi 1989 on sopiva vedenjakaja näille kahdelle ryhmälle, sillä vuosina 1984–1989 perhevapaan pituus oli kuudesta kahteentoista kuukaudesta. Vuosina 1989–1994 perhevapaan pituus piteni ensin 15 ja sittemmin 18 kuukauteen. Tutkimuksen kohteena olevat naiset on myös jaettu kahteen ryhmään sen mukaan ovatko he työskennelleet vähintään kuuden kuukauden ajan jokaisena tutkimusvuotena vai eivät. Alle kuuden kuukauden työskentely vuodessa on saattanut vääristää naisen ansiokehitystä niin että se ei ole vertailukelpoinen muiden naisten palkkakehitykseen.

Perhevapaiden vaikutusta palkan kasvuvauhtiin on tutkittu erilaisten inhimillisen pääoman indikaattoreiden muutosten avulla. Differenssimuuttujina on käytetty ammattia, ikää, koulutusta, työkokemusta sekä työsuhteen pituutta vuosissa. Lisäksi palkkamalliin on sisällytetty tasomuuttujia koskien äitiysloman ja vanhempainvapaan pituutta kuukausissa, muita

kuukausia, jolloin äiti ei ole ollut työssä sekä niiden syntymien lukumäärää, joiden jälkeen äiti pitää vain minimimittaisen äitiysloman. Myös osavaltion vaikutusta on kontrolloitu²⁰.

Suuri osa palkan kasvuvauhdin muutoksista selittyy iällä ja koulutuksella molempina ajanjaksoina. Äitiysloman vaikutus palkan kasvuvauhtiin on negatiivinen ja merkitsevä molemmilla periodeilla. Tosin aikaisemmalla periodilla tämä vaikutus on merkitsevä vain niiden naisten kohdalla, jotka ovat olleet töissä vähintään kuusi kuukautta jokaisena tutkimusvuonna. Sen sijaan vanhempainvapaan ja tämän ajan ylittävän kotona vietetyn ajan vaikutus on merkitsevä ja negatiivinen ainoastaan jälkimmäisellä periodilla eli vuosina 1989–1994. Tällöinkin vaikutus on merkitsevämpi enemmän työskennelleiden naisten kohdalla. Yhden äitiys- tai vanhempainvapaakuukauden (marginaalinen) vaikutus naisen ansiokehitykseen on puoleentoista prosentin luokkaa. Jokainen äitiys- tai vanhempainvapaalla vietetty kuukausi siis hidastaa naisen palkan kasvuvauhtia noin puoleltoista prosentilla. Ondrichin ja Spiessin laskelmien mukaan vuoden mittainen vanhempainvapaa on laskenut naisen palkan kasvuvauhtia keskiarvosta 53 prosenttia 35 prosenttiin vuosina 1984–1989. Jälkimmäisellä periodilla vuoden mittainen vanhempainvapaa on hidastanut palkan kasvua 56 prosentin keskimääräisestä kasvuvauhdista 29 prosenttiin. 18 kuukauden mittainen vapaa on vuorostaan tiputtanut kasvuvauhdin puoleen aiemmasta. Mikäli äiti on vielä 18 kuukauden jälkeen jäänyt kuudeksi kuukaudeksi kotiin perhevelvoitteiden takia, on tämän palkan kasvuvauhti vähentynyt töihin palatessa kahdella kolmanneksella.

Tämän tutkimuksen valossa näyttäisi siis siltä, että perhevapaat vaikuttavat negatiivisesti äitien ansiokehitykseen. Absoluuttisesti vaikutus on sitä suurempi mitä sitoutuneempi nainen on työelämään eli mitä enemmän tämä työskentelee vuoden aikana. Tuloksiin täytyy kuitenkin suhtautua varovaisesti. Ensinnäkin viiden vuoden tutkimusperiodit ovat verrattain lyhyitä. Teoriaan pohjautuen on oletettavissa, että perhevapaiden negatiiviset vaikutukset vaimenevat ajan myötä. Vaikutuksen vaimenemista ei kuitenkaan ole tutkittu tässä tutkimuksessa. Lisäksi tässä tutkimuksessa on käytetty keskimääräisiä palkkoja, jotka ovat huomattavasti mediaanipalkkoja korkeampia, sillä poikkeavan suuret havainnot vaikuttavat voimakkaasti keskimääräisiin ansioihin. Tutkimus ei myöskään anna tietoa siitä, millainen äitien palkkakehitys on suhteessa lapsettomien naisten ja miesten palkkakehitykseen.

Toisessa, Kunzen vuodelta 2002 olevassa tutkimuksessa (*The timing of careers and human capital depreciation*) tarkastellaan perhevapaiden vaikutusta jälleen inhimillisen pääoman heikkenemiseen ja tätä kautta naisten ansiotasoon. Tutkimuksessa käytetty paneelianeisto vuosilta 1975–1997 kattaa 17 000 nuorta kokoaikaista työntekijää, jotka ovat olleet ainakin kahdesti väliaikaisesti poissa työmarkkinoilta. Työntekijöiden keski-ikä on 27 vuotta. Heillä ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta vaan he ovat hankkineet ammattiosaamisensa oppisopimuskoulutuksessa. Jotta aineisto koostuisi hyvin työelämässä kiinni olevista työntekijöistä, ne nuoret, jotka eivät ole olleet työssä 26–30 vuotiaana on jätetty aineiston ulkopuolelle. Nuorten ensimmäinen työstä poissaolojakso on tyypillisesti ajoittunut 21 ikävuoden tienoille. Näin on käynyt noin 10 prosentille otoksen naisista ja noin 30 prosentille miehistä. Miehillä ensimmäisen työstä poissaolojakson syy on usein asepalveluksen suorittaminen.

Tutkimuksessa käytetään inhimillisen pääoman mallia, jonka avulla on mahdollista selvittää sekä työmarkkinoilta poissaolon syyn että tämän keston vaikutusta ansiokehitykseen. Palkkamuuttujana on käytetty ansioita, jotka on deflatoitu kuluttajahintaindeksillä. Selittäviä muuttujia ovat työkokemus, työssäoloaika sekä työmarkkinoilta poissaolon eri syyt: työttömyys, asepalvelus, perhevapaa (äitiysvapaa tai vanhempainvapaa) sekä mahdolliset muut poissaolon syyt. Näiden muuttujien viivästetyt vaikutukset on otettu huomioon kuudelta menneeltä vuodelta. Koska otokseen on valittu mukaan hyvin samantyyppisiä työntekijöitä, on vaarana että tulokset ovat vääristyneitä valikoitumisesta johtuen, mitä on korjattu sopivalla estimointiteknikalla.

²⁰ Saksassa perhevapaajärjestelmät vaihtelevat hieman osavaltioittain.

Työstä poissaolojaksojen palkkavaikutukset vaihtelevat poissaolojakson syyn ja ajoituksen mukaan työttömyyden vaikutuksen ollessa alhaisin. Vanhempainvapaan vaikutus naisten palkkatasoon on negatiivinen ja kaikkein voimakkain. Perhevapaan pitäminen laskee naisen palkkaa keskimäärin 18 prosentilla vuodessa. Mikäli nainen siis jää vuodeksi kotiin lapsen syntymän jälkeen, on tämän palkka laskenut keskimäärin 18 prosentilla tämän palatessa takaisin töihin. Kahden vuoden päästä paluusta äidin ansiot ovat edelleen 14 prosenttia ja viiden vuoden jälkeen 13 prosenttia alhaisemmat kuin tämän lähtiessä vanhempainvapaalle. Vaikka työmarkkinoilta poissaolojaksojen vaikutuksia ei ole tutkittu kuutta vuotta pidemmältä jaksolta, näyttää näiden tulosten valossa siltä, että perhevapaiden negatiiviset vaikutukset naisten palkkatasoon säilyvät myös pitkällä aikavälillä²¹ toisin kuin Tanskassa, jossa äitien ja lasten välinen palkkaero kuroutuu umpeen ajan mittaan. Työttömyyden ja muiden työstä poissaolojaksojen vuosittainen palkkavaikutus on tähän verrattuna pieni, kahdesta viiteen prosenttia. Perhevapaiden vaikutusta miesten palkkatasoon ei ole tutkittu. Syynä tähän lienee se, että saksalaiset miehet eivät juuri jää perhesyistä pois töistä.

Saksassa naiset ovat voimakkaammin keskittyneet tietyille aloille kuin miehet. Tutkimuksessa onkin selvitetty, voisivatko perhevapaiden suuret palkkavaikutukset johtua siitä, että äidit (perheorientoituneet naiset) työskentelevät naisvaltaisilla aloilla. Perhevapaajaksojen vaikutus on voimakkaampi ja merkitsevämpi naisvaltaisilla aloilla verrattuna miesvaltaisiin aloihin tai aloihin, joissa sukupuolijakauma on tasainen. Perhevapaan palkkavaikutus on noin kolmanneksen pienempi miesvaltaisilla tai tasaisen sukupuolijakauman aloilla. Naisvaltaisilla aloilla perhevapaiden vaikutus on erittäin merkitsevä. Ainakin osa perhevapaan voimakkaasta palkkavaikutuksesta näyttää siis selittyvän sillä, että perhesuuntautuneet naiset valikoituvat naisvaltaisille aloille, joilla työn ja perheen yhdistäminen voi olla helpompaa²². Alhainen palkkataso naisvaltaisilla aloilla korostaa perhevapaan negatiivista palkkavaikutusta.

Koska noin 22 prosenttia saksalaisista naisista vaihtaa työnantajaa palatessaan takaisin työelämään lapsen saamisen jälkeen, voi perhevapaiden voimakkaaseen palkkavaikutukseen olla syynä myös yrityskohtaisen osaamisen heikkeneminen. Mikäli naisen osaaminen on perustunut yrityskohtaiseen inhimilliseen pääomaan, heikkenee käytettävissä oleva osaaminen työpaikkaa vaihdettaessa. Tätä hypoteesia on testattu kontrolloimalla estimointeja erikseen niille, jotka jatkavat entisen työnantajansa palveluksessa ja niille, jotka vaihtavat työpaikkaa. Tulokset tukevat yrityskohtaisen inhimillisen pääoman hypoteesia. Työpaikkaa vaihtavien äitien palkkataso laskee keskimäärin kuusi prosenttia enemmän perhevapaan vaikutuksesta kuin äitien, jotka palaavat entisen työnantajansa palvelukseen. Pidemmän päälle tämä vaikutus vaimenee kun naisen uuteen työpaikkaan liittyvä yrityskohtainen osaaminen karttuu.

Vaikka tulokset näyttäisivät tukevan inhimillisen pääoman heikkenemisen teoriaa, täytyy kuitenkin huomioida, että perhevapaiden huomattavat palkkavaikutukset saattavat johtua muista tekijöistä, joita tutkimuksessa ei ole otettu huomioon. Syynä voivat olla esimerkiksi signaalintivaikutukset tai työntekijän alhaisempi joustavuus perheenisäyksen jälkeen. Tämän tutkimuksen tulosten valossa perhevapaa näyttää vaikuttavan voimakkaasti (negatiivisesti) naisten ansiotasoon. On kuitenkin syytä huomioida, että tutkimuksen kohteena ovat olleet alhaisen koulutuksen saaneet naiset. Alhaisen koulutuksen saaneet saksalaisnaiset jäävät keskimäärin korkeasti koulutettuja naisia pidemmäksi aikaa kotiin hoitamaan lapsia.

Työmarkkinoilta poissaolojaksojen vaikutusta erityisesti *koulutettujen* naisten palkkakehitykseen ovat tutkineet Beblo ja Wolf vuoden 2000 tutkimuksessaan *How much does a*

²¹ Kirjoittajat olettavat, että seitsemännen, kahdeksannen jne. vuosien vaikutukset eivät enää eroa merkittävästi kuudennen vuoden tuloksista. Tämä oletus perustuu heidän laskelmiinsa, jotka osoittavat, että kuuden vuoden jälkeen työhön paluusta vaikutuksen suuruus ei enää muutu. Vaikutuksen siis oletetaan säilyvän pitkässä juoksussa, mikäli vaikutus ei ole vaimentunut kuuden vuoden sisällä töihin paluusta.

²² Tätä epäilystä tukee myös se, että myös työttömyyden negatiivinen palkkavaikutus lyhyellä tähtäimellä on voimakkaampi naisvaltaisilla aloilla.

year off cost? Heidän tutkimuksessaan ei kuitenkaan ole eritelty eri työmarkkinoilta poissaolon syitä vaan palkkavaikutusten syynä voivat olla yhtälailla työttömyys, perhevapaat kuin mikä tahansa muu syy, jonka takia nainen vetäytyy väliaikaisesti pois työmarkkinoilta. Tästä huolimatta tutkimus on mielenkiintoinen, sillä se tarkastelee työmarkkinoilta poissaolon vaikutusta inhimillisen pääoman heikkenemiseen ja tätä kautta ansioihin. Lisäksi inhimillisen pääoman heikkenemistä on tarkasteltu poikkeuksellisesti efektiivisen osaamisen kautta, mihin palaan alla. Osaamisen heikentymisen vaikutuksia on myös arvioitu erikseen eri-ikäisinä työmarkkinoilta poissaolleille naisille. Tutkimus siis tarjoaa uutta perspektiiviä verrattuna kahden aiempaan saksalaiseen tutkimukseen.

Tutkimuksen kohteena olevat 560 30–55-vuotiasta länsisaksalaista naista on poimittu vuodelta 1998 olevasta poikkileikkausaineistosta. Koska työmarkkinoilta poissaolojaksojen ajoitus ja kesto vaihtelee naisten välillä koulutustausta riippuen, on tutkimukseen valittu mukaan vain koulutetut naiset, jotka ovat suorittaneet joko ammatillisen tai yliopistotasaisen tutkinnon. Pienen otoskoon takia havaintoja ei ole voitu ryhmitellä toimialan, ammattien tai toimenkuvien mukaan, mikä mahdollistaisi palkkavaikutusten vertailemisen näiden ryhmien välillä.

Tutkimuksessa käytetyssä palkkamallissa selittävinä muuttujina ovat efektiivinen työkokemus, osa-aikatyön ja työstä poissaoloajan vaikutus efektiiviseen työkokemukseen, yliopistollinen tutkinto, työntekijän asema, yrityksen koko sekä sektori, jolla yritys toimii. Yleensä inhimillisen pääoman heikkenemistä tutkitaan havaitun tai potentiaalisen työkokemuksen avulla. Potentiaalinen työkokemus tarkoittaa henkilölle kertyneitä työvuosia siitä hetkestä lähtien kun tämä on astunut työelämään eläkkeelle jäämiseen asti. Potentiaalinen työkokemus ei kuitenkaan huomioi työmarkkinoiden ulkopuolella vietettyjä vuosia ja saattaa näin ollen yliarvioida kertynyttä työkokemusta. Koska havaittu ja potentiaalinen työkokemus oletavat työkokemuksen määrän perustuvan töissä vietettyjen vuosien lukumäärään, eivät ne huomioi mahdollista inhimillisen pääoman heikkenemistä työstä poissaoloaikana. Efektiivinen työkokemus vuorostaan olettaa työkokemuksen rappeutuvan työstä poissaoloaikana. Näin ei tietenkään välttämättä tapahdu, mikä on efektiivisen työkokemuksen heikkous mittarina. Efektiivinen työkokemus määritellään laskemalla yhteen niiden jaksojen kesto, joina henkilö on työskennellyt ansiotyössä. Näin saatu vuosimäärä sovitetaan työstä poissaolojaksojen keston ja lukumäärään. Oletuksena on siis se, että inhimillisen pääoman heikkeneminen riippuu työstä poissaolojaksojen lukumäärän ohella niiden ajoituksesta ja kestosta. Mitä useampi keskeytys työurassa on ja mitä kauemmin nämä ovat kestäneet, sen alhaisempi efektiivinen työkokemus on.

Palkkavaikutuksia on mallinnettu neljällä eri tavalla. Yhdessä palkkaan sisältyy luontoisedut ja bonukset. Toisessa luontoisetuja ja bonuksia ei ole huomioitu, jotta on voitu testata, mikäli työkokemus tai erot inhimillisessä pääomassa tämän heikkenemisestä johtuen vaikuttavat luontoisetuihin ja bonuksiin tai muihin etuihin normaalin palkan lisäksi. Kolmannessa efektiivisen työkokemuksen asemesta on käytetty kertynyttä työkokemusta, jotta kertyneen eli havaitun ja efektiivisen työkokemuksen vaikutusta on voitu verrata. Neljäs tapa vuorostaan huomioi mahdollisen endogeenisuusongelman²³ koskien naisen päätöstä mennä töihin vapaan jälkeen, tämän mahdollisuutta valita viikoittainen työmäärä vapaasti²⁴, lasten lukumäärää, naisen siviilisäätyä ja muita kotitalouden käytettävissä olevia tuloja naisen ansioiden lisäksi.

Tulosten mukaan työstä poissaoloaika ei vaikuta palkkatasoon suoraan vaan efektiivisen työkokemuksen kautta. Työstä poissaoloajan vaikutus efektiiviseen työkokemukseen on tilastollisesti merkitsevä. Huomioitaessa yrityksen koko, toimiala ja naisen toimenkuva vaikuttaa

²³ Endogeenisuusongelmalla tarkoitetaan ongelmaa, joka syntyy siitä, että naisen yksilölliset ominaisuudet voivat korreloida tämän valintojen kanssa.

²⁴ Sen sijaan, että äidin tulisi valita joko koko- tai osa-aikainen työ saattaa tällä olla mahdollisuus valita viikoittainen työtuntien määrä vapaasti.

yhden vuoden poissaolo työmarkkinoilta naisen työkokemuksen tasoon negatiivisesti. Useat työmarkkinoilta poissaolot näyttävät liittyvän tiettyihin toimialoihin, toimenkuviin ja jopa tiettyihin yksittäisiin yrityksiin johtuupa tämä sitten siitä, että useasti ja pitkään työmarkkinoilta poissaolleet töihin palatessaan ajautuvat lopulta näille aloille vai siitä, että nämä naiset alun perin hakeutuvat näille aloille.

Yhden vuoden poissaolo 30 vuoden iässä laskee palkkatasoa alentuneen (efektiivisen) työkokemuksen kautta noin puolella prosentilla. Jos nainen tämän jälkeen työskentelee osa-aikaisesti yhden vuoden, laskee tämän tuntipalkka vielä reilulla prosentilla. Mikäli nainen on kaksi vuotta poissa työelämästä, laskee tämän palkka jo reilulla kolmella prosentilla. Mikäli nainen jää kokonaan pois työelämästä kolmeksi vuodeksi, ja tämän jälkeen työskentelee osa-aikaisesti vielä kolme vuotta ennen kuin tämä siirtyy takaisin kokoaikaiseen työhön, kärsii naisen palkka miltei kahdeksan prosenttia verrattuna kollegaansa, joka on vain yhden vuoden pois työelämästä ja tämän jälkeen työskentelee heti alusta asti kokoaikaisesti.

Naisten ansiot kärsivät vähemmän työstä poissaolajaksoista mikäli nämä tapahtuvat nuorella iällä. Vaikutus on sitä negatiivisempi mitä vanhempana nämä muutokset tapahtuvat. Kolmen vuoden työstä poissaolo niin että nainen palaa takaisin töihin 30-vuotiaana laskee tämän palkkatasoa vain yhdellä prosentilla. Tämä vaikutus on jo 3,5 prosenttia, mikäli nainen on 33-vuotias palatessaan takaisin töihin. Naisilla, jotka jäävät pois työelämästä 35-vuotiaana (40-vuotiaana), palkka laskee jopa yhdeksällä (15) prosentilla. Se, että myöhemmällä iällä tapahtuneet katkot työurassa vaikuttavat ansioihin enemmän kuin aiemmat työstä poissaolot kertoo inhimillisen pääoman kumulatiivisesti positiivisesta vaikutuksesta palkka- ja urakehitykseen. Koska vanhemman työntekijän osaaminen on korkeammalla tasolla, kärsii osaaminen absoluuttisesti enemmän työstä poissaolajaksoista.

Vaikka tutkimuksessa ei olekaan tutkittu perhevapaiden vaikutusta naisten ansioihin eikä näin ollen tulosten perusteella voida sanoa mitään perhevapaiden nimenomaisesta palkka-vaikutuksesta, voidaan tulosten perusteella tehdä kuitenkin joitain päätelmiä. Tutkimuksessa on tarkasteltu työstä poissaoloajan vaikutusta inhimilliseen pääomaan. Kaikenlaisten työstä poissaolotajaksot, riippumatta niiden syystä, tulisi inhimillisen pääoman teorian mukaan vaikuttaa samalla tavalla ansioihin. Tulokset tukevat inhimillisen pääoman heikkenemisen teoriaa. Näin ollen perhevapaat saattavat vaikuttaa negatiivisesti naisten osaamiseen ja tätä kautta heidän urakehitykseensä Saksassa.

4.5 Iso-Britannia

Britanniassa naiset eivät jää yhtä usein ja yhtä pitkäksi aikaa kotiäidiksi kuin Saksassa. Tässä suhteessa Iso-Britannia siis on samankaltainen Pohjoismaiden kanssa. Kuitenkin osa-aikatyön tekeminen on hyvin yleistä brittinaisten keskuudessa, missä suhteessa Iso-Britannia on verrattavissa Saksaan ja Ruotsiin. (Olsen & Walby 2002) Eroja ansioissa sukupuolten välillä Britanniassa ovat tutkineet Olsen ja Walby vuodelta 2004 olevassa tutkimuksessaan *Modelling gender pay gaps*. Tutkimuksessa on käytetty vuosien 1993, 1994, 1999, 2000, 2001 ja 2002 tietoja pitkittäisaineistosta, joka kattaa 10 000 henkilön tiedot vuosilta 1990–2002. Aineiston perusteella britannialaiset naiset ovat keskimäärin liki neljä vuotta poissa työmarkkinoilta perhesyistä. Miesten vastaava luku lähentelee nollaa. Naiset työskentelevät myös usein osa-aikaisesti, keskimäärin reilut kolme vuotta, kun taas miehet eivät juuri tee osa-aikatöitä. Sukupuolten välinen palkkakuilu on keskimäärin 24 prosenttia.

Tutkimuksessa testattiin useiden tekijöiden vaikutusta naisten palkkatasoon hyödyntäen perinteistä palkkamallia. Näistä muuttujista merkitseviksi osoittautuivat sukupuoli, koulutus, koko- ja osa-aikaisten työkuukausien määrä, työttömyys, äitiysloman jälkeiset työstä poissaolot perhesyihin liittyen (family care), koulutus, sukupuolten välinen eriytyminen työ-

markkinoilla, työpaikan koko sekä (työnantajana) julkinen sektori. Äitiysloman vaikutus naisten ansiotasoon ei siis ole tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan tätä pidempään kotona vietetty aika vaikuttaa negatiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi naisten ansiotasoon. Vuonna 2002 neljä viidestä brittinaisesta oli lapsen syntymän jälkeen reilun vuoden kotona ennen töihin paluuta (Hudson & Lissenburgh & Sahin-Dikmen 2004). Jokainen perhesyistä kotona vietetty vuosi laskee naisen palkkaa 0,8 prosentilla. Kotona vietetyn ajan vaikutus ansioihin on todellisuudessa kuitenkin korkeampi, sillä mikäli nainen olisi työskennellyt kyseisen vuoden koko-aikaisesti sen sijaan että tämä jäi kotiin hoitamaan lasta, olisi naisen palkka noussut tänä aikana 2,6 prosentilla. Perhevapaiden palkkavaikutus (verrattuna lapsettomiin naisiin, jotka jatkavat koko-aikaista työntekoa keskeytyksettä) on siis edellä mainittujen tekijöiden, kotona vietetyn ajan sekä menetetyn palkanlisäyksen (jonka nainen olisi saanut, mikäli tämä olisi työskennellyt), yhteisvaikutus. Näin ollen jokainen perhevapaalla vietetty vuosi laskee naisen ansiotasoa noin kolmella ja puolella prosentilla ($0,8 + 2,6$). Aineiston paneeliominaisuutta hyödyntäen palkkavaikutus oli hieman korkeampi, reilut neljä prosenttia. Perhevapaat selittävät 14 prosenttia sukupuolten välisestä palkkakuilusta. Tutkimuksessa ei ole huomioitu mahdollista endogeenisuusongelmaa, joka saattaa johtua alhaista palkkaa nauttivien naisten valikoitumisesta äidiksi. Tämän ilmiön on havaittu olevan suhteellisen voimakas Iso-Britanniassa (Viitanen 2004). Mikäli pienipalkkaiset naiset valikoituvat äideiksi, selittyy äitien alhaisempi palkkataso töihin palatessa heidän lapsettomia naisia heikommasta palkkakehityksestä jo ennen äidiksi tuloa.

Muutoksia naisten ammatin- ja tehtävänkuvuissa ennen ja jälkeen perhevapaiden on tarkasteltu toisessa Walbyn ja Olsenin tutkimuksessa (*The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity*, 2002). Tutkimuksessa on käytetty poikkileikkausaineistoa joka perustuu vuonna 2001 tehtyihin haastatteluihin. Haastatellut muodostavat edustavan otoksen Britannian väestöstä ja olivat tuolloin iältään 15–59-vuotiaita. Heistä 1124 työskenteli koko-aikaisesti, 829 osa-aikaisesti ja 960 ei ollut töissä lainkaan. Muutoksia naisten tehtävänimikkeissä ennen ja jälkeen perhevapaiden on tarkasteltu ristiintaulukoinnein. Vuoden 2001 naisen ammattinimikettä on verrattu tämän hierarkiassa korkeimpana olleeseen nimikkeeseen ennen äidiksi tuloa.

Ristiintaulukoinnit paljastavat, että ne naiset, jotka pysyvät tietyn työnantajan palveluksessa perhevapaallaolon ajan pystyvät muita todennäköisemmin palaamaan entisiin tehtäviinsä. Myös naisen työsuhteen laatu ennen lapsen syntymää määrittää työnkuvaa, johon nainen palaa, sillä koko-aikaisesti ennen äitiyslomalle jäämistä työskentelevät pysyvät muita todennäköisemmin saman työnantajan palveluksessa. Merkittävä osa, 28 prosenttia, naisista, jotka jäävät perhesyistä väliaikaisesti pois työelämästä kärsivät tästä ammatillisesti. Ennen lapsen syntymää päällikköasemassa työskennelleillä naisista puolella oli tutkimushetkellä alemman tason toimenkuva. Toimistotyöntekijöistä vuorostaan reilu kolmannes toimi aiempaa tehtävänkuvaansa alemmissa tehtävissä. Ammattitaitoisista ruumiillisen työn tekijöistä (skilled manual worker) taas puolet aleni organisaation hierarkiassa perhevapaalta paluun jälkeisinä vuosina verrattuna aikaan ennen lapsen syntymää. Toki joidenkin äitien urakehitys oli positiivinen. Esimerkiksi ammattitaitoisista ruumiillisen työn tekijöistä 17 ja toimistotyöntekijöistä 16 prosenttia oli pystynyt etenemään ylempiin tehtäviin perhevapaalta paluun jälkeen. Kuitenkin suurin osa naisista jatkaa joko entisissä tehtävissään tai siirtyy vähemmän vaativiin tehtäviin. Valitettavasti tutkimuksessa ei ollut eritelty entiseen työtehtävään palaamista sen mukaan, oliko nainen vaihtanut työpaikkaa (eli työnantajaa) vai ei. Tämä olisi ollut tärkeä tieto, joka olisi kertonut, onko alemmassa tehtävässä työskentely perhevapaan jälkeen johtunut mahdollisesti siitä, että nainen ei ole palannut siihen työpaikkaan, mikä tällä oli ennen perhevapaalle jäämistä.

Sitä, ovatko naiset palanneet perhevapaalta saman työnantajan palvelukseen vai vaihtaneet työpaikkaa ovat kuitenkin tarkastelleet Hudson, Lissenburgh ja Sahin-Dikmen (2004).

Heidän laskelmiensa mukaan hieman vajaa kaksi kolmannesta äideistä palasi aiemman työnantajansa palvelukseen. Niistä naisista, jotka olivat vaihtaneet työpaikkaa, neljä viidestä oli tehnyt näin omasta aloitteestaan ja ainoastaan viidenneksen kohdalla työpaikan vaihdos johtui siitä, ettei heidän aiempi toimenkuvansa ollut enää vapaana. Osa näistä äideistä oli kuitenkin saattanut kieltäytyä työnantajan tarjoamasta työpaikasta vastaavien työtehtävien parissa. Äiti myös palasi sitä todennäköisemmin saman työnantajan palvelukseen mitä korkeampi tämän palkka oli ollut ennen perhevapaalle jääntiä.

Koska edellä olevat Walbyn ja Olsenin tulokset perustuvat yksinkertaisiin ristiintaulukointeihin, täytyy niitä tulkita varovasti. Muutoksiin toimenkuvissa ovat saattaneet vaikuttaa monet muutkin seikat perhevapaiden ohella. Osa naisista on varmasti itse omalla päätöksellään vaikuttanut siihen, että on siirtynyt vähemmän vaativiin tehtäviin, jotta perheelle ja lapsille jäisi enemmän aikaa. Kuten edellä on jo useasti todettu, perheorientoituneille naisille joustava ja vähemmän vaativa työ on usein mieluisampi vaikka se tarkoittaakin vähemmän vastuuta ja alhaisempaa palkkaa.

4.6 Usean maan tilastoja hyödyntävät tutkimukset

Edellä kuvatut maakohtaiset tutkimukset antavat hyödyllistä tietoa perhevapaiden palkkavaikutuksista kussakin maassa. Maakohtaisten tutkimusten tuloksia on kuitenkin vaikea vertailla, koska käytetyissä aineistoissa ja menetelmissä on suuria eroavaisuuksia. Lisäksi perhevapaajärjestelmät eroavat merkittävästi maiden välillä. Tutkimuksia, joissa verrataan perhevapaan palkkavaikutuksia usean eri maan välillä on kuitenkin tehty hyvin vähän pääasiassa vertailukelpoisten aineistojen puutteen takia. Tällaisia usean maan tilastoja hyödyntäviä ja tähän katsaukseen sopivia tutkimuksia on ollut käytettävissä vain kaksi. Näiden tuloksia raportoidaan alla.

Davies ja Pierre (2005) ovat vertailleet naisten ja miesten välisiä palkkaeroja useiden eurooppalaisten maiden välillä tutkimuksessaan *The family gap in pay in Europe: A cross-country study*. Tämä palkkakuilu näyttää olevan suurin Saksassa ja Iso-Britanniassa. He ovat myös tutkineet perhevapaiden nimenomaista vaikutusta naisten ansiokehitykseen Saksassa ja Isossa Britanniassa hyödyntäen kahta kansallista pitkittäisaineistoa vuosilta 1990–1999. Perhevapaan vaikutusta palkan muutokseen on tutkittu niin kutsutuilla interaktiotermeillä, jotka kuvaavat lapsen saamisen sekä perhevapaallaolon yhteisvaikutusta. Tutkimuksessa on huomioitu myös lasten lukumäärän vaikutus.

Tulosten mukaan perhevapaalla olo vaikuttaa negatiivisesti naisten ansiokehitykseen. Tämä vaikutus on tilastollisesti merkitsevä kuitenkin vain Saksan kohdalla. Palkan kasvuvauhti on siis ollut korkeampi niillä naisilla, jotka ovat saaneet lapsen tutkimusaikana mutta jotka ovat olleet keskeytyksettä kiinni työelämässä verrattuna niihin naisiin, jotka ovat jääneet perhevapaalle lapsen saatuaan. Jatkuvasti työssä olleiden saksalaisten äitien palkan kasvuvauhti on laskenut kuudellatoista prosentilla lapsen syntymän myötä kun taas perhevapaalla olleiden äitien palkkojen kasvuvauhti on alentunut jopa 25 prosentilla. Perhevapaan negatiivinen vaikutus ansiokehitykseen näyttää kuitenkin vaimenevan ajan myötä. Perhevapaalla olleiden naisten palkan kasvuvauhti siis kiihtyy hiljalleen niin että palkkakuilu keskeytyksettä töissä olleisiin naisiin verrattuna pienenee ajan myötä.

Tuloksia tulkitessa täytyy huomioda, että tässä tutkimuksessa perhevapaalla olleita äitejä on verrattu lapsettomiin naisiin, muttei miehiin. Koska mahdollista valikoitumista äidiksi ei ole huomioitu, saattaa perhevapaan verrattain suuri negatiivinen vaikutus palkan kasvuvauhtiin johtua äitien yksilöllisistä ominaisuuksista. Huomionarvoista on myös se, että tutkimuksen otoskoko on pieni. Molempien maiden osalta käytettävissä on ollut alle 550 havaintoa.

Ruhmin (1998) tutkimuksessa *The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe* tarkastellaan perhevapaiden palkkavaikutusta yhdeksän länsieurooppalaisen maan pitkätaimaineistoa hyödyntäen: Tanska, Suomi, Ranska, Saksa, Kreikka, Irlanti, Italia, Norja ja Ruotsi²⁵. Kaikissa näissä maissa on tutkimusperiodilla 1969–1993²⁶ tapahtunut merkittäviä muutoksia perhevapaajärjestelmissä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tutkittu perhevapaiden palkkavaikutusta kussakin maassa erikseen, vaan perhevapaiden keskimääräistä vaikutusta kaikissa näissä maissa.

Perhevapaiden vaikutusta on arvioitu muuttujalla, joka kuvaa pidetyn perhevapaan pituutta viikoissa. Sellaisia vapaaviikkoja, joilta nainen ei ole saanut korvausta, ei kuitenkaan ole huomioitu. Demografisten ja maakohtaisten tekijöiden vaikutuksia on pyritty kontrolloimaan interaktiitermein ja trendi-indikaattorein. Myös havaitsemattomien yksilöllisten ominaisuuksien vaikutus naisten sijoittumiseen työmarkkinoilla on huomioitu. Lisäksi muutoksia naisten ansiotasossa on verrattu muutoksiin miesten palkkatasossa. Vapaan pituuden vaikutusta sekä eroja lyhyt- ja pitkäaikaisissa palkkavaikutuksissa on tutkittu viivästysten avulla sekä vertaamalla eripituisten vapaiden vaikutusta ansiotasoon. Tutkimuksessa on myös tarkasteltu erikseen sellaisten perhevapaiden vaikutusta, joilta nainen on ollut oikeutettu palaamaan entiseen toimenkuvaansa.

Perhevapaan vaikutus äitien ansiotasoon on negatiivinen ja tilastollisesti merkitsevä. Sellaiset perhevapaat, joilta nainen voi palata entisiin työtehtäviinsä, vaikuttavat vähemmän negatiivisesti äitien ansioihin. Myös Kunze (2002) havaitsi paluun entisiin työtehtäviin pehmentävän perhevapaiden negatiivista palkkavaikutusta. Tämän voisi olettaa johtuvan siitä, että tällöin naisen työpaikkakohtainen työkokemus ei kärsi vastaavalla tavalla kuin jos tämä vaihtaisi työpaikkaa tai –tehtäviä töihin palatessaan. On myös osoitettu, että naiset, joilla on mahdollisuus palata entiseen työhönsä, palaavat työmarkkinoille nopeammin kuin naiset, joiden pitäisi etsiä uusi työ (Rönsen & Sundström 1996).

Tulosten mukaan pidetyn vapaan pituus vaikuttaa naisten palkkatasoon. Lyhyellä (vähimmäismittaisella) vapaalla, jonka ajalta nainen saa korvausta ja jolta tämä voi palata entisiin työtehtäviinsä, ei ole merkittävää vaikutusta naisen ansiotasoon. Sen sijaan pidemmät perhevapaat, joiden aikana nainen on pois työmarkkinoilta, vaikuttavat naisen ansiotasoa laskevasti. Tältä osin tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa Olsenin ja Walbyn (2004) Iso-Britanniaa koskevien tulosten kanssa. Mikäli nainen jää perhevapaalle yhdeksän kuukauden ajaksi, laskee tämän palkkataso keskimäärin kolmella prosentilla. Se miksi naisten ansiot kärsivät enemmän pitkistä kuin lyhyistä vapaista saattaa johtua siitä, että perhevapaan työnantajalle aiheuttamat kustannukset kasvavat vapaan pidentyessä, erityisesti kun tutkimuksessa on keskitytty ainoastaan tuellisiin perhevapaakuukausiin. Korvaavan työvoiman järjestäminen pitkäksi aikaa on hankalampaa kuin lyhyemmäksi ajaksi. Pitkä vapaa myös kasvattaa epävarmuutta siitä, palaako nainen takaisin työhön ja jos niin milloin. Pitkän vapaan aikana myös naisen työkokemus vanhenee todennäköisemmin kuin lyhyen vapaan tapauksessa.

Ruhmin (1998) tutkimuksen hyödyllisyys piilee sen kattavassa ja useaa maata käsittelevässä aineistossa. Kuitenkaan tutkimus ei käsittele maakohtaisia perhevapaan vaikutuksia. Lisäksi otosten koko on ollut hyvin pieni joidenkin maiden osalta.

²⁵ Palkka-aineisto kattaa vain teollisuustyöntekijöiden palkat Suomen, Ranskan, Kreikan, Irlannin, Norjan ja Ruotsin osalta. Tanskaa ja Saksa koskeva aineisto kattaa kaikkien muiden työntekijöiden paitsi maataloussektorin työntekijöiden palkkatiedot. Italian kohdalla palkkatietoja ei ollut saatavilla.

²⁶ Saksan osalta aineisto ulottuu vain vuoteen 1985.

5 Yhteenvetoa ja pohdintaa

Edellä kuvattujen empiiristen tutkimusten tulosten valossa perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen ovat odotetusti negatiivisia. Tutkimusten tulokset kuitenkin vaihtelevat suuresti. Vaihtelu ei rajoitu ainoastaan maiden välille, vaan myös samasta maasta tehtyjen tutkimusten tulosten välillä saattaa olla merkittäviä eroja. Tämä johtuu siitä, että tutkimusten välillä on eroja niiden käyttämien aineistojen ja menetelmien suhteen. Saadut tulokset eivät siis ole täysin vertailukelpoisia. Tuloksia tulkitessa ja vertailtaessa tulisi aina huomioida aineistojen ja menetelmien asettamat rajoitteet. Seuraavassa tarkastellaan tulosten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia nämä rajoitteet huomioiden sekä tutkimustulosten mahdollista yhteyttä perhepoliittisiin toimenpiteisiin. Kunkin tutkimuksen keskeiset tulokset on kerätty Taulukko 1 (liite 2).

Perhevapaalla oleminen laskee naisten palkkatasoa joillakin prosenteilla. Saksan osalta vaikutus on hieman suurempi kuin Pohjoismaiden ja Britannian kohdalla. Olisi houkuttelevaa tulkita tämä ero Saksan kotiäitiyttä kannustavan kulttuurin ansioksi. Täytyy kuitenkin huomioida, että sekä Ondrichin ja Spiessin (2002) että Beblon ja Wolfin (2000) käyttämät aineistot olivat kovin suppeita (alle 600 havaintoa). Lisäksi kolmannessa Saksaa käsitelleessä Kunzen (2002) tutkimuksessa käytetty aineisto koostui ainoastaan kouluttamattomista naisista. Tämän tutkimuksen tulos, jonka mukaan perhevapailla on erittäin voimakas negatiivinen palkkavaikutus, saattaa johtua siitä, että pitkäksi aikaa työmarkkinoilta vetäytyminen lasten ollessa pieniä on Saksassa yleisempää vähemmän koulutettujen naisten joukossa verrattuna korkeasti koulutettuihin. Tutkittu kohdejoukko, vähän koulutetut naiset, vaikuttaa siis voimakkaasti tuloksiin. Näin ollen laajemman aineiston käyttäminen saattaisi pienentää perhevapaiden negatiivista palkkavaikutusta Saksassa.

Tanskassa ja Ruotsissa koulutuksen vaikutus äitien ja lapsettomien naisten välisiin palkkaeroihin on ristiriitainen. Tanskassa korkea koulutus pehmentää perhevapaiden negatiivista palkkavaikutusta (ks. Skyt Nielsen ym. 2004, s. 18), kun taas Ruotsissa korkeasti koulutetut naiset kärsivät keskimäärin alhaisen koulutuksen saaneita naisia enemmän perhevapaiden pitämisestä (ks. Albrecht ym. 1998, s. 14). Tämä ero maiden välillä on seurausta siitä, että Ruotsia koskevassa tutkimuksessa perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus johtuu äitien osaamistason heikkenemisestä, kun taas tanskalaisessa tutkimuksessa on tarkasteltu valikoitumisen ja naisten havaitsemattomien yksilöllisten ominaisuuksien roolia perhevapaiden palkkavaikutukseen. Ruotsissa korkeasti koulutettujen naisten osaamisen taso on näiden jäädessä perhevapaalle keskimäärin korkeampi kuin vähemmän koulutetuilla naisilla, mistä syystä perhevapaan absoluuttinen vaikutus naisen osaamistasoon on voimakkaampi korkeasti koulutetuilla naisilla. Tanskassa korkeasti koulutettujen naisten palkat kärsivät perhevapaista vähemmän kuin alemman koulutuksen saaneiden, sillä korkeasti koulutetuilla naisilla on hyvän urakehityksen kannalta oleellisia yksilöllisiä ominaisuuksia. Koska perheen ja uran yhdistäminen on Tanskassa helpompaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla, hakeutuvat perhesuuntautuneet naiset keskimäärin enemmän töihin julkiselle sektorille. Tältä osin julkisella sektorilla toteutetut perhepoliittiset muutokset ovat onnistuneet lisäämään julkisen sektorin kilpailukykyä työnantajana, tosin sukupuolten välisen segregaaation kustannuksella.

Perhevapaiden negatiivisia palkkavaikutuksia on tarkasteltu joko inhimillisen pääoman heikkenemisen tai valikoitumisen kannalta. Kaikissa naisten osaamisen kehittymistä tarkastelleissa tutkimuksissa perhevapaiden havaittiin vaikuttavan naisten palkkatasoon epäsuorasti naisten inhimillisen pääoman heikkenemiseen kautta. Norjan ja Britannian osalta perhevapaiden vaikutusta äitien osaamiseen ei tarkasteltu. Kahdessa inhimillisen pääoman heikkenemisen vaikutusta tutkevassa tutkimuksessa (Beblo & Wolf 2000 ja Datta Gupta & Smith 2002) ei kuitenkaan tarkasteltu perhevapaiden nimenomaista vaikutusta vaan työmarkkinoilta poissaoloaika saattoi johtua

myös muista syistä, kuten esimerkiksi työttömyydestä tai kotiäitiydestä. Myös Albrechtin ym. (1998) tuki osaamisen heikkenemiselle äitien ja lapsettomien naisten välisen palkkaeron selittäjänä Ruotsissa on varauksellinen, sillä tulosten perusteella ei voida pitää varmana, että perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset johtuisivat juuri osaamisen heikkenemisestä.

Näiden tutkimusten tulosten valossa näyttäisi siltä, että äitien heikentynyt osaamistaso kasvaa nopeasti näiden palatessa töihin niin että perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus vaimenee ajan myötä. Äitien ja lapsettomien naisten välisen palkkaeron havaittiin kaventuvan tai jopa kuroutuvan umpeen pitkällä ajanjaksolla. Tähän tulokseen päätyivät Stafford ja Sundström (1996) (Ruotsi), Datta Gupta ja Smith (2002) (Tanska), Skyt Nielsen ym. (2004) (Tanska) sekä Davies ja Pierre (2005) (Saksa ja Iso-Britannia). Ainoastaan Kunzen (2002) tutkimuksessa perhevapaiden negatiivinen vaikutus vaimeni hyvin hitaasti. Vielä kuuden vuoden jälkeen vaikutuksesta oli jäljellä neljä viidennestä. Tämä saattaa johtua siitä, että tutkimuksen kohdejoukko muodostui yksinomaan alhaisesti koulutetuista naisista, joiden osaamisen taso saattoi olla tästä syystä alhainen jo näiden jäädessä perhevapaalle. Tällöin äitien osaaminen kasvaa luonnollisesti hitaasti myös töihin palatessa.

Skyt Nielsen ym. (2004) tarkastelivat äitien ja lapsettomien naisten välisen palkkaeron kehitystä erikseen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Ainoastaan keskimääräistä pidempien perhevapaiden havaittiin vaikuttavan negatiivisesti naisten ansioihin. Töihin paluun jälkeen yksityisellä sektorilla työskentelevien äitien palkat eivät kasvaneet lapsettomien naisten palkkoja nopeammin eikä näiden välinen suuri palkkaero näin ollen kuroutunut umpeen keskipitkälläkään aikavälillä. Julkisella sektorilla vuorostaan äitien ansiot kirivät verrattain pienen äitien ja lapsettomien naisten välisen palkkakuilun umpeen nopeasti. Nämä erot yksityisen ja julkisen sektorin välillä johtuvat siitä, että julkisen sektorin naispuoliset työntekijät ovat keskimäärin enemmän perhesuuntautuneita kuin yksityisen sektorin palveluksessa olevat naiset, koska perheen ja uran yhdistäminen on tehty helpommaksi julkisella sektorilla suhteessa yksityiseen sektoriin. Julkisen sektorin työntekijöiden ollessa keskimäärin enemmän perhesuuntautuneita, ei pitkälle perhevapaalle jääminen näin ollen ole voimakas signaali työnantajalle naisen perhesuuntautuneisuudesta. Yksityisellä sektorilla vuorostaan pitkä perhevapaa saattaa toimia negatiivisena signaalina, jolloin se hidastaa naisen urakehitystä. Perhevapaiden mahdollisia signaalointivaikutuksia ja tilastollista diskriminaatiota ei tähän katsaukseen mukaan otetuissa tutkimuksissa juuri ole tutkittu, sillä tilastollisen diskriminaation toteaminen on empiirisesti hyvin vaikeaa.

Palkan kasvuvauhti perhevapaalta palatessa riippuu pitkälti siitä, palaako äiti saman työnantajan palvelukseen vai vaihtaako tämä työpaikkaa. Naisen palatessa saman työnantajan palvelukseen ja jatkaessa vanhoissa tehtävissään tämän (työpaikkakohtainen) osaaminen heikenee perhevapaan vaikutuksesta vähemmän kuin työtehtävien tai työnantajan vaihtuessa (Phipps ym. 2001). Tällöin myös äidin palkan kasvuvauhti saattaa olla töihin palatessa nopeampaa kuin jos tämä olisi vaihtanut työpaikkaa. Tutkimuksissa tarkastelun kohteena ovat olleet ne äidit, jotka ovat palanneet takaisin työelämään perhevapaiden jälkeen. Suurimmassa osassa tutkimuksia ei kuitenkaan ole tehty eroa äitien välillä sen mukaan ovatko he palanneet aiempaan työhönsä, aloittaneet uusissa tehtävissä, vai kenties vaihtaneet työnantajaa. Britanniassa saman työnantajan palvelukseen palaavat äidit pystyivät työpaikkaa vaihtaneita äitejä todennäköisemmin palaamaan entisiin työtehtäviinsä (Walby – Olsen 2002). Kunze (2002) on vertaillut perhevapaiden palkkavaikutuksia työpaikkaa vaihtaneiden ja entisessä työssään jatkaneiden äitien välillä. Työpaikkaa vaihtaneiden äitien kohdalla perhevapaan palkkavaikutus on ollut suurempi kuin niillä äideillä, jotka ovat palanneet saman työnantajan palvelukseen. Tämä vaikutus on kuitenkin vaimentunut äitien osaamisen karttuessa. Työpaikkakohtainen osaaminen näyttää siis vaikuttavan positiivisesti – ja tämän puuttuminen negatiivisesti – naisten ura- ja palkkakehitykseen. Työpaikkakohtaisen osaamisen merkitys on kuitenkin kysymys, joka vaatisi lisätutkimusta.

Työpaikan vaihtamisen huomioimatta jättäminen saattaa olla yksi syy perhevapaiden voimakkaaseen palkkavaikutukseen Saksassa. Saksalaiset työnantajat eivät olleet velvoitettuja tarjoamaan äideille mahdollisuutta lyhyempään työpäivään ennen vuotta 2001. Koska tässä katsauksessa käsitellyissä saksalaisissa tutkimuksissa on käytetty aineistoja, jotka eivät ulotu 2000-luvulle, on perhevapaiden voimakkaaseen palkkavaikutukseen saattanut olla osasyynä se, että moni saksalaisäiti on joutunut vaihtamaan työnantajaa osa-aikatyöhön siirtyessään. Osa-aikatyön tekeminen on hyvin yleistä saksalaisten äitien keskuudessa. Olisi mielenkiintoista tietää, onko vuoden 2001 perhevapaauudistus parantanut naisten työmarkkina-asemaa ja mahdollisesti pienentänyt perhevapaiden negatiivista palkkavaikutusta.

Osaamisen heikkenemisen ohella perhevapaiden negatiivisissa palkkavaikutuksissa on kyse myös valikoitumisesta. Päätökseen hankkia lapsia ja jäädä perhevapaalle vaikuttavat naisten havaitsemattomat ominaisuudet. Nämä havaitsemattomat ominaisuudet vaikuttavat myös naisten palkkakehitykseen sekä perhevapaata ennen että tämän jälkeen. Näiden ominaisuuksien vaikutusta on pystytty kontrolloimaan erilaisin estimointitekniikoin. Perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus on kuitenkin säilynyt myös havaitsemattoman heterogeenisyyden huomioimisen jälkeenkin. Ainoastaan Beblon ja Wolfin (2000) tutkimus ei huomionnut havaitsemattomien ominaisuuksien vaikutusta lainkaan. Perheorientoituneet naiset näyttävät ainakin Saksassa ja Tanskassa valikoituvan töihin sektoreille, joissa perheen ja uran yhdistämiseen suhtaudutaan myönteisesti (Kunze 2002, Skyt Nielsen ym. 2004). Tällaisia aloja ovat usein naisvaltaiset alat. Tanskassa perheen ja uran yhdistäminen on helpompaa ja perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus pienempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla, mikä viittaa perhesuuntautuneiden naisten valikoitumiseen julkiselle sektorille. Myös muissa Pohjoismaissa julkisella sektorilla työskentelee paljon naisia. Suomessa naisten ja miesten välisen palkkakuilun on havaittu olevan alhaisempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla (Vartiainen 2002). Kun lisäksi työmarkkinoiden segregatio ja valikoituminen selittävät suuren osan naisten ja miesten välisestä palkkakuilusta Suomessa (Korkeamäki & Kyyrä 2003, Vartiainen 2002), olisi valikoitumisen roolia perhevapaiden ura- ja palkkavaikutuksiin hyödyllistä tutkia myös Suomen osalta.

Tässä katsauksessa esiteltyjen tutkimusten käyttämät aineistot ovat yleisesti ottaen olleet laadukkaita. Lähes kaikki aineistot perustuvat työnantajien tilastoihin, jotka ovat työntekijöiden haastatteluihin pohjautuvia aineistoja tarkempia ja tästä syystä luotettavampia. Suurin osa tutkimuksista myös pohjautuu yhdistettyihin pitkittäisaineistoihin, joiden avulla on ollut mahdollista kontrolloida havaitsemattomien yksilöllisten ominaisuuksien vaikutusta naisten ansiotasoon. Ainoastaan Skyt Nielsen ym (2004) sekä Beblo ja Wolf (2000) hyödynsivät vain poikkileikkausaineistoja. Tutkimusten heikkous piilee siinä, että niissä äitien palkkakehitystä on yleensä verrattu vain joko miesten tai lapsettomien naisten palkkakehitykseen. Ainoastaan Datta Gupta ja Smith (2002) ovat verranneet äitejä sekä lapsettomiin naisiin että miehiin. Kun äitien palkkakehitystä verrataan sekä miesten että lapsettomien naisten palkkakehitykseen, varmistetaan, että sekä erot äitien ja lapsettomien naisten välillä että äitien ja miesten välillä tulevat huomioiduiksi.

Tutkimuksissa on tarkasteltu ainoastaan keskipalkkoja. Perhevapaiden palkkavaikutusta ei siis ole tarkasteltu tarkemmin palkkajakauman eri pisteissä. Tällainen tarkastelu saattaisi paljastaa, vaikuttavatko naisten havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet näiden työn tuotavuuteen eri tavalla palkkajakauman eri pisteissä, jolloin perhevapaiden negatiiviset palkkavaikutukset saattaisivat johtua tilastollisesta diskriminaatiosta. Suomessa miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat suurimmillaan palkkahaitarin yläpäässä, mikä viittaa lasikaton olemassaoloon (Korkeamäki & Kyyrä 2003, Vartiainen 2002). Suomessa naisten uralla eteneminen siis näyttää hankaloituvan naisten uran ja palkkatason kehittyessä tietylle tasolle. Perhevapaiden rooli lasikattovaikutukseen ja naisten uralla etenemiseen olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Näiden tutkimusten valossa perhevapaat näyttävät vaikuttavan negatiivisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen Pohjoismaissa sekä Saksassa ja Britanniassa. Tätä syy-seuraus-suhdetta on kuitenkin tutkittu verrattain vähän. Se, missä määrin perhevapaiden palkkavaikutukseen ovat vaikuttaneet perhevapaamahdollisuuksien parantaminen viime vuosina, on vielä epävarmaa. On myös yhä epävarmaa, missä määrin havaitsemattomat yksilölliset ominaisuudet sekä naisten omat valinnat vaikuttavat perhevapaiden ura- ja palkkavaikutukseen. Tutkimustieto perhevapaiden vaikutuksesta naisten palkkakehitykseen puuttuu Suomesta lähes kokonaan. Tällainen informaatio olisi ensiarvoisen tärkeää, jotta perhevapaajärjestelmämme tukisi naisten työssäkäyntiä parhaalla mahdollisella tavalla.

Lähteet

- Albrecht, James W. – Edin, Per-Anders – Sundström, Marianne – Vroman, Susan B. (1997), *Kvinnors och mäns löner – färvärvsavbrottens betydelse. In: Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Rapport till SOU (Statens offentliga utredningar) 1997:136, 244–255, Eds: Inga Persson & Eskil Wadensjö.
- Albrecht, James W. – Edin, Per-Anders – Sundström, Marianne – Vroman, Susan B. (1998), Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data. *Journal of Human Resources*, Vol. 34, Issue 2, Spring 1999, 294–311.
- Albrecht, James W. – Björklund, Anders – Vroman, Susan B. (2003) *Is there a glass ceiling in Sweden?* Institute for the Study of Labor, IZA, Discussion Paper No. 282.
- Beblo, Miriam – Wolf, Elke (2000) *How much does a year off cost?* Centre for European Economic Research, Mannheim, Discussion paper No. 00-69.
- Bonke, Jens – Datta Gupta, Nabanita – Smith, Nina (2003) *Timing and flexibility of housework and men and women's wages.* Institute for the Study of Labor, IZA, Bonn, Discussion paper No. 860.
- Budig, Michelle J. – England, Paula (2001) The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2 (Apr. 2001), 204–225.
- Datta Gupta, Nabanita – Smith, Nina (2002) Children and Career Interruptions: The family gap in Denmark. *Economica*, Vol. 69, Issue 276, 609–629.
- Datta Gupta, Nabanita – Smith, Nina – Verner, Mette (2006a) *Child care and parental leave in the Nordic countries: A model to aspire to?* Institute for the Study of Labor, IZA, Bonn, Discussion Paper No. 2014.
- Datta Gupta, Nabanita – Oaxaca, Ronald L. – Smith, Nina (2006b), Swimming upstream, floating downstream: Comparing women's relative wage progress in the United States and Denmark. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No. 2 (January 2006), 243–266.
- Davies, Rhys – Pierre, Gaëlle (2005) The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, Vol. 12, 469–486.
- Department of Trade and Industry (UK) (2003) *Babies due on or after 6 April 2003*, www.set4women.gov.uk/er/individuals/matrights-pl958.pdf, haettu 28.4.2006.
- Evertsson, Marie (2002) Formal on-the-job training: A gender-typed experience and wage-related advantage? *European Sociological Review*, Vol. 20, No. 1, 79–94.
- Fast, Maija (2006) *Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta.* Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, TANE-julkaisuja nro 8. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.

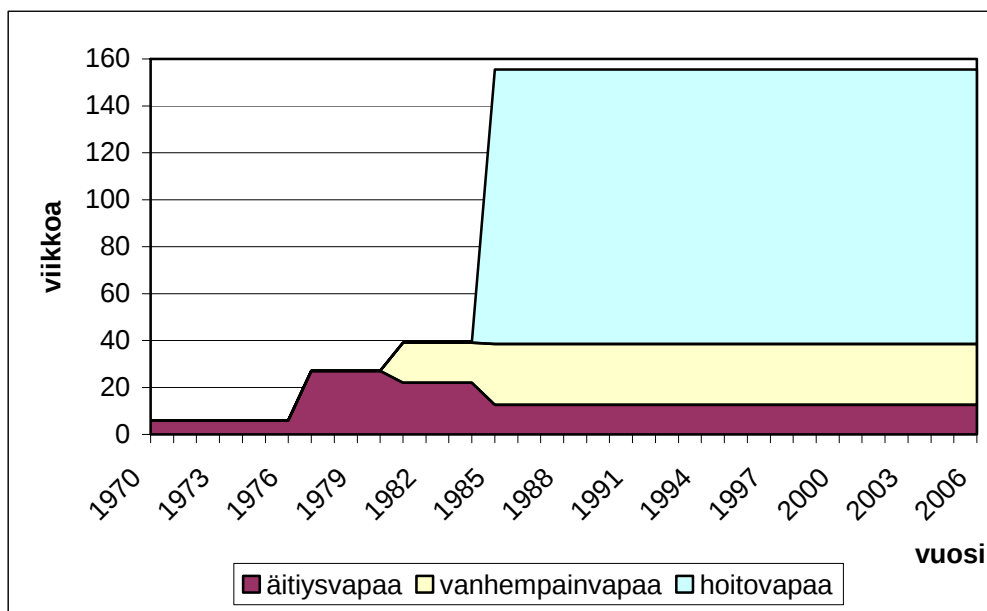
- Fitzenberger, Bernd – Schnabel, Renhold – Wunderlich, Gaby (2002) The gender gap in labor market participation and employment: A cohort analysis for West Germany. *Journal of Population Economics*, Vol. 17, No. 1, February 2004, 83–116.
- Hardoy, Inés – Schøne, Pål (2005) *The family gap and 'family-friendly' policies: The case of Norway*. Unpublished paper, Institute for Social Research, Oslo.
- Hardoy, Inés – Schøne, Pål (2004) *Too good to be true? The effect of prolonged leaves on mothers' wages in Norway*. Unpublished paper, Institute for Social Research, Oslo.
- Hersch, Joni – Stratton, Leslie S. (2000) Housework and wages. *The Journal of Human Resources*, Vol. 37, Issue 1, 217–229.
- Hudson, Maria – Lissenburgh, Stephen – Sahin-Dikmen, Melahat (2004) *Maternity and paternity rights in Britain 2002: Survey of parents*. Report for the department for work and pensions and the department of trade and industry, Policy Studies Institute: London.
- International Reform Monitor, Country info, www.reformmonitor.org
- International Reform Monitor (2000) *Social policy, labor market policy, industrial relations* Issue 3, Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, Saksa.
- International Reform Monitor (2002) *Social policy, labor market policy, industrial relations* Issue 6, Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, Saksa.
- International Reform Monitor (2003) *Social policy, labor market policy, industrial relations* Issue 7, Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, Saksa.
- International Reform Monitor (2005) *Social policy, labor market policy, industrial relations* Issue 10, Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, Saksa.
- Kela (2004) *Kelan perhe-etuustilasto*, Kela: Helsinki.
- Korkeamäki, Ossi – Kyyrä, Tomi (2003) *Explaining gender wage differentials: Findings from a random effects model*. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen (VATT) keskustelualoitteita, Nro 320: Helsinki.
- Kunze, Astrid (2002) *The timing of careers and human capital depreciation*. Institute for the Study of Labor, Bonn, Discussion paper, No. 509.
- Mertz, Monika (2004) *Women's hours of market work in Germany: The role of parental leave*. Institute for the Study of Labor, IZA, Bonn, Discussion paper, No. 1288.
- Metsämäki, Janne (2005) *Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen, Selvityshenkilön raportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:16.
- Meyerson, Eva M. – Petersen, Trond – Snartland, Vemund (1998) *Are female workers less productive than male workers? Productivity and the gender wage gap*. The Research Institute of Industrial Economics, Working paper, No. 509.

- Mincer, Jacob – Ofek, Haim (1982) Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources*, Vol. 17, Issue 1, 3–24.
- Naz, Ghazala (2003) The impact of cash-benefit reform on parents' labour force participation. *Journal of Population Economics*, Vol. 17, Number 2, 369–383.
- Olsen, Wendy – Walby, Sylvia (2004) *Modelling gender pay gaps*. Equal Opportunities Commission, Manchester, Working paper series, No. 17.
- Ondrich, Jan – Spiess, Katharina C. – Yang, Qing (2002) *The effect of maternity leave on women's pay in Germany 1984–1994*. German Institute for Economic Research, Berlin, Discussion paper No. 289.
- Phipps, Shelley – Burton, Peter – Lethbridge, Lynn (2001) In and out of the labour market: long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work. *Canadian Journal of Economic*, Vol. 34, No. 2, 411–429.
- Pylkkänen, Elina – Smith, Nina (2003) *Career Interruptions due to parental leave. A comparative study of Denmark and Sweden*. OECD social, employment and migration working papers (2003)1.
- Ruhm, Christopher J. (1998) The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1, 285–317.
- Rönsen, Marit (2001) *Market work, child care and the division of household labour*. Statistics Norway Report 2001/3, Oslo.
- Rönsen, Marit – Sundström, Marianne (1996) Maternal employment in Scandinavia: a comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women. *Journal of Population Economics*, Vol. 9, Issue 3, 267–285.
- Rönsen, Marit – Sundström, Marianne (1999) *Public policies and the employment dynamics among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden*. Statistics Norway, division for social and demographic research, Discussion papers No. 263.
- Skyt Nielsen, Helena – Simonsen, Marianne – Verner, Mette (2003) *Does the gap in family-friendly policies drive the family gap?* University of Aarhus, Working paper No. 2003-1.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, <http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/perhe/prvap/index.htx> haettu 11.8.2006.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2004) Tasa-arvobarometri 2004, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2004:20.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2006) *Isäkuukauden pitäminen tulee nykyistä joustavammaksi*. Tiedote 314/2006, 31.8.2006, <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/8202/index.htx>, haettu 31.8.2006.
- SOU Statens offentliga utredningar (2003) *En jämställd föräldraförsäkring?* Bilaga 12 till LU 2003, SOU 2003: 36.

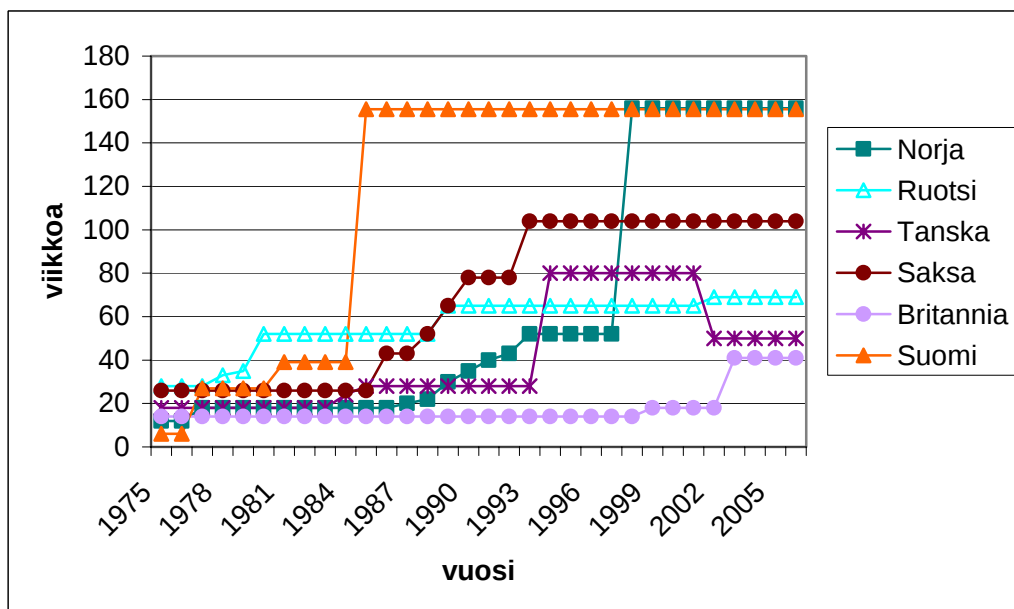
- Stafford, Frank P. – Sundström, Marianne (1996) Time out for childcare: Signalling and earnings rebound effects for men and women. *Labour*, Vol. 10, Issue 3, 609–629.
- Sundström, Marianne (1991) Hur påverkar föräldraledighet lönerna? *Ekonomisk Debatt*, Vol. 19, Issue 3, 269–278.
- Säädöksiä eri vuosilta, www.finlex.fi.
- Vartiainen, Juhana (2002) *Gender wage differentials in the Finnish labour market*. Palkansääjien tutkimuslaitoksen keskustelualoitteita, Nro. 179: Helsinki.
- Viitanen, Tarja K. (2004) *The impact of children on female earnings in Britain*. German Institute for Economic Research, Berlin, Discussion paper No. 415.
- Walby, Sylvia – Olsen, Wendy (2002) *The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK productivity*. Report for the Department of Trade and Industry, Women and equality unit: London.
- Waldfogel, Jane (1998) Understanding the 'family gap' in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, Number 1, 137–156.

Liitteet

Liite 1 Perhevapaajaksojen kehitys eri maissa



Kuva 2 Tuellisten perhevapaajaksojen pituus Suomessa vuosina 1970–2006



Kuva 3 Tuellisten perhevapaajaksojen²⁷ yhteispituus eri maissa vuosina 1975–2006

²⁷ Ne Suomen äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaata vastaavat perhevapaajaksot, joilta kotiin jäävä vanhempi on saanut julkista tukea.

Liite 2 Yhteenveto tutkimustuloksista

Taulukko 1 Kunkin tutkimuksen keskeiset tulokset

Tutkimus	Aineiston aikajänne	Vaikuttaako perhevapaa negatiivisesti naisten ansioihin?	Kuroutuuko perhevapaiden aiheuttama palkkaero umpeen ajan myötä?	Koulutuksen vaikutus	Heikkenee- kö naisten osaaminen perhevapaan aikana?	Valikoituvatko naiset tietyille aloille?
Norja						
Hardoy & Schøne 2005	1994–2001	Kyllä	-	-	-	-
Ruotsi						
Albrecht ym. 1998	1971–1992	Kyllä	-	Perhevapaat vaikuttavat voimakkaammin koulutettujen ansioihin	Kyllä	-
Stafford & Sundström 1996	1983–1988	Kyllä	Kyllä	-	Kyllä	-
Sundström 1991	1983–1988	-	-	-	Kyllä	-
Tanska						
Datta Gupta & Smith 2002	1980–1995	-	Kyllä	-	Kyllä	-
Skyt Nielsen ym. 2004	1997	Kyllä	Kyllä	Perhevapaiden negatiivinen palkkavaikutus on pienempi korkeasti koulutetuilla	-	Kyllä
Saksa						
Ondrich & Spiess 2002	1984–1994	Kyllä	-	-	-	-
Kunze 2002	1975–1997	Kyllä	Ei	-	Kyllä	Kyllä
Beblo & Wolf 2000	1998	-	-	-	Kyllä	-
Britannia						
Olsen & Walby 2002	1990–2002	Kyllä, mutta ainoastaan mikäli äiti on äitiysvapaata pidemmän ajan kotona	-	-	-	-
Useita maita tarkastelleet tutkimukset						
Davies & Pierre 2005	1990–1999	Kyllä	Kyllä	-	-	-
Ruhm 1998	1969–1993	Kyllä, mutta vasta yli 3 kk kestävät vapaat	-	-	-	-

”-” tarkoittaa, ettei tätä kysymystä ole tutkimuksessa analysoitu

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh./Tel. (09) 609 900
Int. 358-9-609 900
<http://www.etla.fi>

Telefax (09) 601753
Int. 358-9-601 753

KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847

Julkaisut ovat saatavissa elektronisessa muodossa internet-osoitteessa:
<http://www.etla.fi/finnish/research/publications/searchengine>

- No 999 STEFAN NAPEL – MIKA WIDGRÉN, The European Commission – Appointment, Preferences, and Institutional Relations. 17.01.2006. 20 p.
- No 1000 JUKKA LASSILA – TARMO VALKONEN, The Finnish Pension Reform of 2005. 20.01.2006. 20 p.
- No 1001 OLLI-PEKKA OKSANEN, Are Foreign Investments Replacing Domestic Investments? – Evidence from Finnish Manufacturing. 19.01.2006. 59 p.
- No 1002 ARTO SEPPÄ, Open Source in Finnish Software Companies. 25.01.2006. 36 p.
- No 1003 TERTTU LUUKKONEN, Venture Capital Industry in Finland – Country Report for the Venture Fun Project. 27.02.2006. 48 p.
- No 1004 ELIAS OIKARINEN, Price Linkages Between Stock, Bond and Housing Markets – Evidence from Finnish Data. 15.02.2006. 36 p.
- No 1005 JUHA ALHO – NIKU MÄÄTTÄNEN, Aggregate Mortality Risk and The Insurance Value of Annuities. 21.02.2006. 15 p.
- No 1006 MORRIS TEUBAL – TERTTU LUUKKONEN, Venture Capital Industries and Policies: Some Cross-country Comparisons. 28.02.2006. 23 p.
- No 1007 MIKA PAJARINEN – PEKKA YLÄ-ANTTILA, Omistajuus ja yritysten menestyminen: Analyysia suomalaisella aineistolla. 01.03.2006. 42 s.
- No 1008 KARI E.O. ALHO, Labour Market Institutions and the Effectiveness of Tax and Benefit Policies in Enhancing Employment: A General Equilibrium Analysis. 29.03.2006. 43 p.
- No 1010 FRANCESCO DAVERI – MIKA MALIRANTA, Age, Technology and Labour Costs. 24.03.2006. 48 p.
- No 1011 MARKKU KOTILAINEN, Economic Shocks, Progressiveness of Taxation, and Indexation of Taxes and Public Expenditure in EMU. 03.04.2006. 29 p.
- No 1012 HELI KOSKI – TOBIAS KRETSCHMER, Innovation and Dominant Design in Mobile Telephony. 03.04.2006. 31 p.
- No 1013 HANNU HERNESNIEMI – MARTTI KULVIK, Helsingin seudun klusterit sekä erikoistuminen bioteknologiaan ja logistiikkaan. 11.04.2006. 44 s.
- No 1014 LAURA VALKONEN, Deregulation as a Means to Increase Competition and Productivity. Some Finnish experiences. 25.04.2006. 84 p.

- No 1015 VILLE KAITILA, Productivity, Hours Worked, and Tax/Benefit Systems in Europe and Beyond. 27.04.2006. 34 p.
- No 1016 OLAVI RANTALA, Sosiaalietuuksien rahoituksen hinta- ja hyvinvointivaikutukset kotitaloussektorissa. 05.05.2006. 21 s.
- No 1017 MAARIT LINDSTRÖM – MIKA PAJARINEN, The Use of Design in Finnish Manufacturing Firms. 05.05.2006. 26 p.
- No 1018 NIKU MÄÄTTÄNEN, Vapaaehtoiset eläkevakuutukset, verotus ja eläkkeelle siirtyminen. 05.05.2006. 25 s.
- No 1019 ESA VIITAMO – HANNU HERNESNIEMI, Ympäristöliiketoiminnan määrittely ja tilastollinen seuranta – Ympäristöalalle lisää kilpailukykyä. 15.05.2006. 58 s.
- No 1020 CHRISTOPHER PALMBERG – TUOMO NIKULAINEN, Industrial Renewal and Growth Through Nanotechnology? – An overview with focus on Finland. 17.05.2006. 45 p.
- No 1021 ESA VIITAMO, Markkinoiden toimivuuden arvioiminen – Suuntaviivoja vertailevalle kilpailututkimukselle.
- No 1022 OLLI MARTIKAINEN – JUSSI AUTERE – MARKKU NURMELA, Performance Improvement in Public Organizations – How to leverage ICT Investments. 30.05.2006. 38 p.
- No 1023 ARI HYYTINEN – MIKA MALIRANTA, When do Employees Leave Their Job for Entrepreneurship: Evidence from Linked Employer-employee Data. 31.05.2006. 24 p.
- No 1024 KARI E.O. ALHO, Climate Policies and Economic Growth. 31.05.2006. 23 p.
- No 1025 JYRKI ALI-YRKKÖ, Technology Sourcing through Acquisitions – Do High Quality Patents Attract Acquirers? 14.06.2006. 16 p.
- No 1026 DEREK C. JONES – PANU KALMI – MIKKO MÄKINEN, The Productivity Effects of Stock Option Schemes: Evidence from Finnish Panel Data. 15.06.2006. 36 p.
- No 1027 MIKKO MÄKINEN – PANU KALMI, Henkilöstöjohtaminen, henkilöstönn osallistuminen ja organisaatiomuutokset teollisuusyrityksissä. Aineistokuvaus puhelinkyselyn tuloksista. 16.06.2006. 27 s.
- No 1028 OLAVI RANTALA, T&K-panostusten kansantaloudelliset vaikutukset. 22.06.2006. 44 s.
- No 1029 ARI HYYTINEN – OLLI-PEKKA RUUSKANEN, What Makes an Entrepreneur Independent? Evidence from Time Use Survey. 22.06.2006. 23 p.
- No 1030 MARI MAUNULA, The Perceived Value-added of Venture Capital Investors. Evidence from Finnish Biotechnology Industry. 03.07.2006. 86 p.
- No 1031 JYRKI ALI-YRKKÖ – MIKA MALIRANTA, Impact of R&D on Productivity – Firm-level Evidence from Finland. 07.08.2006. 20 p.
- No 1032 TERTTU LUUKKONEN – MARI MAUNULA, 'Coaching' Small Biotech Companies into Success: The Value-adding Function of VC. 22.08.2006. 33 p.
- No 1033 LAURA VALKONEN, Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkkakehitykseen – Kirjallisuuskatsaus. 30.08.2006. 38 s.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisemat "Keskusteluaiheet" ovat raportteja alustavista tutkimustuloksista ja väliraportteja tekeillä olevista tutkimuksista. Tässä sarjassa julkaistuja monisteita on mahdollista ostaa Taloustieto Oy:stä kopiointi- ja toimituskuluja vastaavaan hintaan.

Papers in this series are reports on preliminary research results and on studies in progress. They are sold by Taloustieto Oy for a nominal fee covering copying and postage costs.