



Perhevapaiden vaikutukset äitien palkkoihin Suomen yksityisellä sektorilla

Sami Napari (Etna)

**Perhe- ja ura tasa-arvon haasteena –
seminaari, Helsinki**

20.11.2007



Taustaa

- Sukupuolten välinen palkkaero kaventunut lähes kaikissa maissa viimeisten vuosikymmenten aikana
- Palkkaero äitien ja lapsettomien naisten välillä säilynyt muuttumattomana tai jopa kasvanut
- Perheaseman merkitys sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavana tekijänä korostunut
- Empiirinen tutkimus perhevapaiden palkkavaikutuksista keskittynyt Yhdysvaltoihin ja Iso-Britanniaan
 - Pohjoismaita koskevia tutkimuksia muutamia, Suomen osalta ei aikaisempaa tutkimusta



Esityksen rakenne

- Aikaisempi tutkimus
- Tutkimuskysymysten esittely
- Aineiston kuvaus
- Tutkimusasetelma ja -menetelmä
- Tutkimustulokset
- Yhteenveto



Aikaisempi tutkimus

- Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa lasten vaikutus äitien palkkoihin havaittu melko suureksi. Monien taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeenkin äidit ansaitsevat n. 10 % vähemmän kuin lapsettomat naiset (mm. Waldfogel 1998; Budig ja England 2001).
 - Lakisääteisen äitiysvapaan puuttuminen
 - Puutteet päivähoitojärjestelmässä
- Pohjoismaissa 'lapsihaitta' selvästi pienempi
 - Albrecht. ym. (1998) jopa havaitsivat, että äitiysvapaille ei ole lainkaan vaikutusta ruotsalaisten naisten palkkoihin.
 - Myös Tanskassa 'lapsihaitta' havaittu melko pieneksi ja vaikutukseltaan lyhytkestoiseksi (Datta Gupta ja Smith 2002).



Tutkimuskysymykset

- Käsivätkö naiset 'lapsisakosta' Suomen yksityisellä sektorilla ja kuinka suuri mahdollinen sakko on?
- Miten 'lapsisakon' suuruus vaihtelee lapseen liittyvän urakatkon pituuden mukaan?
- Onko lapsen saamisella pysyviä vaikutuksia äidin palkkauraan?
- Valikoituvatko äidit erityyppisiin yrityksiin kuin lapsettomat naiset ja mikä merkitys tällä on 'lapsisakon' suuruuden kannalta?
- Miten 'lapsisakon' suuruus vaihtelee työntekijän ja yrityksen piirteiden mukaan?



Aineisto

- Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineisto yhdistettynä Kelan rekisteriaineistoon
 - FLEED: monipuolista tietoa palkan määräytymisen kannalta tärkeistä yksilö- ja yrityspiirteistä
 - Kela: vuodenaikaiset perhevapaapäivät (ei sisällä hoitovapaita)
- FLEED-tiedot vuosilta 1993-2002, Kela-tiedot periodilta 1995-2002
- Aineisto edustava yksityisen sektorin osalta



Tutkimusasetelma

- Äidit, jotka synnyttävät ensimmäisen lapsensa vuosina 1996-1997 vs. lapsettomat naiset
- Palkkavertailut ennen ja jälkeen lapseen liittyvän urakatkon (keskitytään siis naisiin, joilta palkkahavainto yksityiseltä sektorilta ennen vuotta 1996/1997 ja tämän jälkeen)
- Keskittymisen hedelmällisessä iässä oleviin naisiin (16-39-vuotiaat vuosina 1996-1997)



Palkkamalli

- Laskennallista kuukausipalkkaa selitetään
 - **Henkilöpiirteet:** mm. ikä, senioriteetti, koulutustaso ja -ala ja siviilisääty
 - **Yrityspiirteet:** yrityksen koko, ulkomaalaisomistus, henkilöstön keskimääräiset koulutusvuodet, henkilöstön keski-ikä, henkilöstön keskimääräinen senioriteetti, henkilöstön naisosuus, yrityksen tuottavuus ja toimiala
 - **Urakatkomuuttajat:** (i) ei katkoa eli lapsettomat naiset (vertailuryhmä), (ii) yhden vuoden katko, (iii) kahden vuoden katko, (iv) kolmen vuoden katko ja (v) yli kolmen vuoden katko.



Palkkamalli

- Palkkamallista estimoidaan 2 eri versiota:
 - (i) mukaan ainoastaan henkilöpiirteet (eli inhimillistä pääomaa kuvaavat muuttujat
 - (ii) mukaan sekä henkilö- että yrityspiirteet

=> vertailemalla malleja saadaan tietoa siitä, mikä on yrityspiirteiden (valikoitumisen) merkitys 'lapsisakon' kannalta
- Mallit estimoidaan kolmelle vuodelle ennen urakatkoa ja kolmelle vuodelle urakatkon jälkeen
 - Äitien työmarkkinakäyttäytyminen saattaa muuttua lähellä synnytyshetkeä
 - Estimoidulla mallilla useammalle vuodelle urakatkon jälkeen saadaan tietoa 'lapsisakon' kehittämisestä työmarkkinoille paluun jälkeen



Huomioita

- Ei tietoa työtunneista tai osa-aikatyöstä
- Tarkasteltavat äidit melko sitoutuneita työmarkkinoille

ETA ETAA ETAA

Selitettävä muuttuja: kuukausipalkan logaritmi

<u>Periodi</u>	<u>t-1</u>	<u>t+1</u>	<u>t+2</u>	<u>t+3</u>
Yhden vuoden katko	0.023 (1.64)	-0.124 (6.44)**	-0.044 (1.93)	-0.025 (0.97)
Kahden vuoden katko	0.040 (5.06)**	-0.084 (6.17)**	-0.053 (3.66)**	-0.021 (1.30)
Kolmen vuoden katko	0.008 (0.56)	-0.203 (9.80)**	-0.112 (5.01)**	-0.133 (7.25)**
Yli kolmen vuoden katko	0.009 (0.70)	-0.212 (11.93)**	-0.134 (7.56)**	-0.106 (4.74)**
(Vertailuryhmä: ei lapsiin liittyvää urakatkoa)				
Havaintomäärä	22 773	64 118	52 611	41 637
R ²	0.30	0.23	0.21	0.19

Selitettävä muuttuja: kuukausipalkan logaritmi

<u>Periodi</u>	<u>t-1</u>	<u>t+1</u>	<u>t+2</u>	<u>t+3</u>
Yhden vuoden katko	0.023 (1.79)	-0.113 (5.96)**	-0.041 (1.87)	-0.021 (0.86)
Kahden vuoden katko	0.038 (5.23)**	-0.078 (5.99)**	-0.049 (3.53)**	-0.014 (0.93)
Kolmen vuoden katko	0.014 (1.13)	-0.185 (9.70)**	-0.094 (4.48)**	-0.112 (6.74)**
Yli kolmen vuoden katko	0.028 (2.33)	-0.189 (11.09)**	-0.103 (6.34)**	-0.074 (3.82)**
(Vertailuryhmä: ei lapsiin liittyvää urakatkoa)				
Havaintomäärä	22 773	64 118	52 611	41 637
R ²	0.41	0.34	0.31	0.29



Yhteenvedo taulukoista 1 ja 2

- 'Lapsisakosta' näyttöä Suomen yksityiseltä sektorilta
- 'Lapsisakon' suuruus vaihtelee voimakkaasti urakatkon pituuden mukaan
- 'Lapsisakko' pienenee nopeasti työmarkkinoille paluun jälkeen. Lasten palkkavaikutukset luonteeltaan lyhytkestoisia?
- Yrityspiirteillä jossain määrin merkitystä 'lapsisakon' kannalta: niiden huomioon ottaminen pienentää 'lapsisakkoa' karkeasti arvioiden n. 8 %
- Havainnot tukevat inhimillisen pääoman teoriaan nojautuvaa selitystä 'lapsisakolle'



'Lapsisakon' vaihtelu taustaominaisuuksien mukaan

- **Koulutus:**
 - Yleinen ja yrityskohtainen työkokemus yleisesti ottaen arvokkaampaa korkeasti koulutetuille
=> korkeasti koulutetut äidit kärsivät lapsen liittyvästä urakatosta enemmän kuin vähemmän koulutetut äidit?
- **Ikä:**
 - Palkkakasvu työuran alussa voimakasta (mm. Murphy ja Welch 1990).
=> Äidit, jotka siirtävät perheen perustamista myöhemmäksi kärsivät pienemmän 'lapsisakon' kuin äidit, jotka kokevat urakatkon nuorempana?
- **Yrityksen koko:**
 - Yritysten välillä saattaa olla eroja sen suhteen, miten niissä tuetaan äitien työssäkäymistä (family-friendly policies). Esimerkiksi suurissa yrityksissä voi olla enemmän äitien työssäkäyntiä tukevia järjestelmiä.
=> 'Lapsisakon' suuruus vaihtelee yrityksen koon mukaan?
- **Toimialan sukupuolijakauma:**
 - Toimialan naisvaltaisuus saattaa heijastella toimialojen välisiä eroja sen suhteen, miten niissä tuetaan perheen ja työn yhteensovittamista
=> 'Lapsisakko' pienempi naisvaltaisilla aloilla?



- 'Lapsisakon' suuruudessa havaitaan vaihtelua taustaominaisuuksien mukaan:
 - 'Lapsisakko' pienempi iäkkäämmillä ensisynnyttäjillä
 - 'Lapsisakko' ei kasva koulutustason mukana vaan korkeasti koulutetuilla sakko näyttää olevan jopa pienempi verrattuna alhaisemman koulutuksen hankkineisiin äiteihin
 - 'Lapsisakko' suurempi suurissa yrityksissä pienempiin yrityksiin verrattuna
 - Naisvaltaisilla aloilla 'lapsisakko' pienempi verrattuna miesvaltaisiin aloihin
- HUOM! Tulokset 'lapsisakon' vaihtelusta taustaominaisuuksien mukaan hyvin epätarkkoja. Lisäksi tarkastelu kärsii todennäköisesti huomattavista endogeenisyysongelmista. Tuloksia tuleekin tulkita varovaisesti ja ainoastaan suuntaa antavina.



'Lapsisakon' yhteys äidin tulotasoon

- Käsivätkö korkeatuloiset naiset enemmän lapsiin liittyvistä urakatkoista kuin matalatuloiset naiset?
- Sukupuolten palkkaeroja käsittelevä kirjallisuus: miesten ja naisten väliset palkkaerot kasvavat selvästi tulotason noustessa. Lasikattoilmiö?



'Lapsisakon' vaihtelu palkkajakaumalla

- Tulokset kvantiiliregressioista:
 - 'Lapsisakon' suuruus vaihtelee jonkin verran palkkajakauman eri osissa. Erityisesti, pitkän urakatkon kokeneiden äitien suuri keskimääräinen 'lapsisakko' johtuu ennen kaikkea suurista sakoista korkeatuloisten äitien keskuudessa.
 - Kahden vuoden tai lyhyemmän lapsiin liittyvän urakatkon kokeneiden äitien osalta sakon suuruus ei juuri vaihtelee tulotasosta riippuen
- => Lasikatto-tyyppinen selitys 'lapsisakolle' ei siis saa varauksetonta tukea



Robustisuustarkastelut

- Havaitsemattomien tekijöiden merkitys
 - => palkkakasvumallit tuottavat hyvin samankaltaisia tuloksia.
 - => havaitsemattomat yksilötekijät eivät todennäköisesti tärkeitä 'lapsisakon' selittämisessä
- Tulokset eivät myöskään herkkiä ikärajoitukselle, työmarkkinoille paluun määrittämiselle tai asetetulle palkkarajoitukselle
- Heckman-malli, jossa pyritään korjaamaan sitä harhaa, joka syntyy kun tarkastelussa rajoitetaan vain naisiin, joista on palkkahavainto, tuottaa tyypillisesti samankaltaisia tuloksia kuin pienimmän neliösumman menetelmä
 - => Valikoitumisharha ei todennäköisesti suuri



Yhteenvedo

- Näyttää 'lapsisakosta' Suomen yksityisellä sektorilla
- 'Lapsisakon' suuruus vaihtelee voimakkaasti urakatkon pituuden mukaan. Pitkäaikaisista urakatkoista suuri sakko
- 'Lapsisakko' pienenee nopeasti ajan mukana. Lasten palkkavaikutukset lyhytaikaisia?
- Yrityspiirteiden huomioon ottaminen pienentää 'lapsisakkoa' karkeasti arvioiden n. 8 %
- Havaitsemattomilla yksilötekijöillä todennäköisesti vähäinen merkitys 'lapsisakon' kannalta
- 'Lapsisakossa' vaihtelua niin yksilö- kuin yrityspiirteidenkin mukaan. Pitkän urakatkon kokeneiden kohdalla 'lapsisakossa' lisäksi vaihtelua henkilön tulotasosta riippuen