

Mika Maliranta – Sami Napari

**PERHEVAPAI DEN KÄYTÖN MÄÄRÄT
JA KUSTANNUKSET YRITYKSISSÄ**

Julkaisija: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 2007

ISBN 978-951-628-459-3

ISSN 0356-7443

Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2007

**MALIRANTA, Mika – NAPARI, Sami, PERHEVAPAI-
DEN KÄYTÖN MÄÄRÄT JA KUSTANNUKSET YRITYKSISSÄ.** Helsinki: ETILA, Elin-
keinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy,
2007, 65 s. (B, ISSN 0356-7443; no 229). ISBN 978-951-628-459-3.

TIIVISTELMÄ: Perhevapaiden käytöstä ja niiden aiheuttamista kustan-
nuksista yrityksille tiedetään hyvin vähän. Tieto perhevapaiden kustannuk-
sista ja niiden jakautumisesta erityyppisten yritysten ja eri toimialojen välil-
lä on kuitenkin tärkeää pyrittäessä tasaamaan perhevapaiden kustannuksia
mies- ja naisvaltaisten alojen välillä sekä edistämään tätä kautta naisten
työmarkkina-asemaa. Tämä tutkimus on tehty paikkaamaan tutkimustie-
don vähyyttä tällä alueella ja tuomaan päättäjille aikaisempaa yksityiskoh-
taisempaa tietoa perhevapaiden kustannuksista yritysten näkökulmasta.

Odotetusti perhevapaiden määrä on selvästi suurempi naisilla kuin mie-
hillä, mikä selittää perhevapaiden suuren suhteellisen määrän palvelusekto-
rilla ja naisvaltaisilla aloilla. Sen sijaan naisten perhevapaiden määrässä ei
havaita eroja mies- ja naisvaltaisten toimialojen välillä. Analysoitaessa per-
hevapaita yrityskoon mukaan perhevapaiden määrän havaitaan olevan pie-
nempi pienissä yrityksissä kuin suurissa yrityksissä. Tilastollista hajonta-
menetelmää soveltamalla selviää, että osittain ero selittyy henkilöstöraken-
teella, mutta että merkittävämmältä osin kyse on ”puhtaasta erosta”, eli sii-
tä, että samaan henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden perhevapai-
den määrässä on eroja yrityskokoluokkien välillä. Soveltamalla hajonta-
menetelmää sektoreiden välisten erojen analysointiin perhevapaiden mää-
rissä voidaan karkeasti ottaen todeta, että teollisuudessa ryhmien sisäiset
tekijät (ns. puhdas vaikutus) lisäävät ja rakennetekijät vähentävät perheva-
paiden määrää kun taas palvelusektorilla tilanne on päinvastainen.

Naisilla perhevapaiden määrä on pysynyt suhteellisen vakaana tutki-
musperiodilla 1995–2002. Palvelusektorilla ja naisvaltaisilla sekä sukupuo-
lirakenteeltaan tasapainoisilla aloilla on havaittavissa jopa pientä laskua.
Miehillä sen sijaan perhevapaiden määrä on kasvanut suhteellisesti katsoen
voimakkaasti. Tutkittaessa muutosten taustalla vaikuttaneita mekanismeja
havaitaan, että rakennetekijöillä ei ole ollut kovinkaan merkittävää vaiku-
tusta. Näiden tulosten valossa näyttää siis siltä, että toimenpiteet, joilla on
pyritty lisäämään isien perhevapaiden käyttöä, ovat olleet ainakin jossain
määrin onnistuneita. Tosin on huomattava, että absoluuttiset muutokset
isien perhevapaiden määrässä ovat olleet verrattain pieniä.

Perhevapaista aiheutuvat ns. suorat kustannukset eivät näytä tulostem-
me mukaan olevan yrityksille kovin merkittävä kustannuserä. Tämä käy
muun muassa ilmi analysoitaessa niiden perhevapaapäivien lukumäärää,
joiden osalta yritys on saanut Kelalta korvausta perhevapaan ajalta makse-

tuista palkoista. Näiden päivien lukumäärä vastaa ainoastaan noin puolikasta työpäivää yrityksen työntekijää kohti vuositasolla. Kun lisäksi huomioidaan, että yrityksille korvataan 65–70 % perhevapaan ajalta maksetuista palkoista, niin perhevapaista yrityksille aiheutuvat suorat kustannukset eivät ole todennäköisesti suuri kustannuserä. Mahdolliset merkittävämät kustannukset perhevapaista saattavat olla luonteeltaan epäsuoria ja syntyä muun muassa tarpeesta organisoida toimintoja uudelleen.

Arvioimme perhevapaista aiheutuvia epäsuoria kustannuksia tilastollisen analyysin avulla. Analyysissä tarkasteltiin perhevapaiden yhteyttä yrityksen kannattavuuteen. Tutkittaessa kaikkia aloja yhdessä tuloksemme ovat epätarkkoja emmekä voi varmuudella sanoa, aiheutuuko perhevapaista yrityksille kustannuksia heikentyneen kannattavuuden muodossa. Sen sijaan kun tarkastellaan erikseen naisvaltaisia toimialoja, saadaan viitteitä siitä, että perhevapaista syntyy epäsuoria kustannuksia yrityksille.

Asiasanat: perhevapaat, kustannukset, tuottavuus

JEL-koodit: J13, J16, J30, J32

MALIRANTA, Mika – NAPARI, Sami, PERHEVAPAIEN KÄYTÖN MÄÄRÄT JA KUSTANNUKSET YRITYKSISSÄ. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2007, 65 p. (B, ISSN 0356-7443; no 229). ISBN 978-951-628-459-3.

SUMMARY: Due to a lack of appropriate data, knowledge of the use of family leaves and their costs for firms is scarce. Information on these costs and their distributions over different types of firms and industries is nevertheless of great importance for policy-makers aspiring to equalize the costs of family leaves between male- and female-dominated industries. This information is also important in promoting women's labor market standing. Our study contributes to the gap in the existing research on this topic and brings new and more accurate information on the costs of family leaves from the firm's point of view.

As expected, women take family leaves much more often than men, which explains why the number of family leaves per worker is large in the service and female-dominated industries. Instead, we do not observe any differences in the number of family leaves taken by women between male- and female-dominated industries. Interestingly, we find that the number of family leaves is smaller in small firms compared to large firms. By

applying a statistical decomposition method we conclude that this is partly due to the effects of personnel structure, but an even more important effect is the so-called “clean” effect, i.e. the fact that within the same group of workers there is variation in the number of family leaves by firm size. If we use the decomposing method to analyse differences in family leaves across sectors, we find that in industry the clean effect increases and structural effect decreases the number of family leaves whereas in the service sector the opposite holds.

Among women, the number of family leaves was fairly stable during the investigation period of 1995-2002. In the service sector and the female-dominated industries together with the industries that are balanced in their sex decomposition, the number of family leaves even decreased somewhat. Men, on the other hand, took more family leaves than before. The increase was also quite large in relative terms. A more detailed analysis of the underlying mechanisms reveals that structural factors played only a small role. These results thus suggest that the measures taken to motivate fathers to take more family leaves have been, at least to some extent, effective. One should notice, however, that the absolute changes in the number of family leaves taken by fathers were fairly modest.

Our results indicate that the direct costs of family leaves for firms are probably not very significant. This emerges from the analysis of family leaves during which a firm has paid salary to the worker. Firms receive partial compensation for these days from The Social Insurance Institution of Finland. The compensation amounts to 65-70 percent of the salary paid. At an annual level, these days only amount to about half a working day per worker. This together with the fact that the firms are reimbursed for a large portion of the salary paid during family leaves suggests that the direct costs of the family leaves are probably small. The more significant costs are likely to be indirect in nature and result, for example, from the need to reorganize operations because of family leaves.

We estimate the indirect costs of family leaves by applying a statistical analysis investigating the relationship between family leaves and firm profitability. Without making any reference to the sex decomposition of an industry, our estimations are imprecise and we cannot conclude whether or not family leaves incur costs and affect profitability negatively. Instead, when we analyze industries by their sex decomposition, our results suggest that family leaves incur indirect costs in the female dominated industries.

Keywords: family leaves, costs, productivity

JEL-codes: J13, J16, J30, J32

Esipuhe

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työmarkkinoilla on yksi yhteiskunnallisen keskustelun kestoteemoista. Suomessa sukupuolten välinen tasa-arvo on kansainvälisesti tarkasteltuna toteutunut hyvin. Tämä käy ilmi muun muassa World Economic Forumin vuonna 2005 tekemästä raportista. Raportissa tarkasteltiin usealla eri mittarilla naisten ja miesten välistä tasa-arvoa 58 eri maassa. Pohjoismaat olivat raportin mukaan tarkastelluista maista tasa-arvoisimmat maat. Suomen sijoitus oli tässä vertailussa viides.

Suomen hyvä menestys kansainvälisissä vertailuissa ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö tasa-arvotyössä olisi vielä paljon tehtävää jäljellä. Eräs tasa-arvokentän alue, joka on herättänyt paljon kotimaista keskustelua viime vuosina, on perhevelvoitteiden epätasainen jakautuminen perheiden sisällä. Suomessa, kuten muissakin maissa, naiset kantavat yhä huomattavasti suuremman vastuun lasten hoidosta kuin miehet. Tämä voi aiheuttaa mm. huomattavia kustannusrasitteita naisvaltaisten alojen yrityksille ja heikentää naisten asemaa työmarkkinoilla.

Tämä tutkimus käsittelee perhevapaiden käyttöä ja niiden aiheuttamia kustannuksia yritysten näkökulmasta. Tutkimus tuo uutta tietoa perhevapaiden kustannusten jakautumisesta erilaisten yritysten ja alojen välillä. Tällaista tietoa tarvitaan mietittäessä sitä, kuinka paljon on tarvetta tasata perhevapaista aiheutuvia kustannuksia yritysten ja toimialojen välillä sekä suunniteltaessa siihen soveltuvia keinoja.

Käsillä olevan tutkimuksen merkitystä lisää se, että nykytietämys perhevapaiden käytöstä ja niiden kustannuksista nimenomaan yritysten näkökulmasta on vähäistä – asiaa on tarkasteltu lähinnä vain työntekijöiden näkökulmasta. Malirannan ja Naparin tutkimus tuokin uutta ja aikaisempaa tarkempaa tietoa perhevapaisiin liittyvään kirjallisuuteen. Toivon mukaan tutkimus avaa myös mahdollisuuksia hedelmälliseen keskusteluun perhevapaista ja niiden kustannuksista.

Helsingissä 12.4.2007

Toimitusjohtaja

Sixten Korkman

Tekijöiden esipuhe

Tämä tutkimus on osa Palkansaajien tutkimuslaitoksen (koordinaattori), Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen ESR-rahoitteista 'Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena' – hanketta (hanke nro 674 951). Hanke kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan projekteihin. Yhteishankkeen tavoitteena on tuottaa tietoa perhevapaiden aiheuttamista kustannuksista niin yritys- kuin yksilötasolla. Hankkeesta saatujen tietojen pohjalta on tarkoitus kehittää uusia käytäntöjä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla.

Perhevapaiden käytöstä ja niiden aiheuttamista kustannuksista yrityksille tiedetään toistaiseksi hyvin vähän. Tieto perhevapaiden kustannuksista sekä niiden vaihtelusta yritysten ja toimialojen välillä on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää pyrittäessä tasaamaan perhevapaista aiheutuvia kustannuksia mies- ja naisvaltaisten alojen välillä. Tämä tutkimus osaltaan täydentää toistaiseksi melkoisen vähäistä tutkimustietoa perhevapaiden kustannuksista. Tutkimuksessa käytetyn uuden ja ainutlaatuisen aineiston avulla tutkimus tuottaa uutta ja aiempaa yksityiskohtaisempaa tietoa perhevapaiden käytöstä ja kustannuksista yritysten näkökulmasta.

Tutkimuksen tekijät haluavat kiittää Mika Pajarista ja Pekka Vanhalaa avusta kuvioiden laatimisessa. Tekijät haluavat myös osoittaa suuret kiitoksensa Rita Asplundille, Jenni Kellokummulle ja Reija Liljalle sekä hankkeen ohjausryhmälle arvokkaista kommentteista.

Mika Maliranta ja Sami Napari

Helsinki 12.4.2007

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUSAINEISTO JA HENKILÖSTÖ- RAKENTEEN KEHITYS TUTKIMUSPERIODILLA	6
2.1	Aineisto	6
2.2	Henkilöstörakenteen kehitys tutkimusperiodilla	6
2.3	Yhteenveto	12
3	PERHEVAPAAPÄIVIEN KÄYTTÖ YRITYKSISSÄ	13
3.1	Yleinen katsaus perhevapaapäivien käytön määrään	13
3.2	Perhevapaapäivien käyttö eripituisen koulutuksen suorittaneiden 25–39-vuotiaiden keskuudessa	21
3.3	Yhteenveto	25
4	PERHEVAPAAPÄIVIEN KÄYTTÖ JA HENKILÖSTÖRAKENTEEN VAIKUTUS	27
4.1	Dekomponointimenetelmän lyhyt kuvaus	27
4.2	Dekomponoinnin tulokset	27
4.2.1	Sektoreittainen tarkastelu	27
4.2.2	Toimialoittainen tarkastelu	30
4.2.3	Yrityskoon mukainen tarkastelu	35
4.3	Yhteenveto	37
5	PERHEVAPAIDEN KÄYTTÖ JA YRITYKSEN KANNATTAVUUS	38
5.1	Perhevapaan kustannusten tilastollinen mallintaminen	38
5.2	Tulokset	39
5.3	Yhteenveto	40
6	TUTKIMUKSEN YHTEENVETO JA JOHTO- PÄÄTÖKSET	41
	KIRJALLISUUS	44
	LIITTEET	45

1 Johdanto

Perhevapaiden käyttöä koskevassa tutkimuksessa on perinteisesti keskitytty analysoimaan perhevapaiden vaikutuksia työntekijöiden, erityisesti äitien, palkkaan ja työmarkkinauraan (ks. esim. Napari 2006; Valkonen 2006). Perhevapaista yrityksille aiheutuvien kustannusten tarkastelu on jäänyt selvästi vähemmälle huomiolle. Tieto perhevapaiden käytöstä ja kustannuksista eri toimialoilla ja erityyppisissä yrityksissä on kuitenkin tärkeää monesta syystä. Perhevapaiden kokonaiskustannusten arvioiminen vaatii työntekijöille koituvien kustannusten analysoinnin ohella tietoa yrityksille aiheutuvista kustannuksista. Lisäksi on tärkeää selvittää, miten kustannukset vaihtelevat erilaisissa yrityksissä ja erilaisilla toimialoilla. Tällaista tietoa tarvitaan pyrittäessä tasaamaan perhevapaista aiheutuvia kustannuksia toimialojen välillä. Tämä tavoite on kirjattu pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelmaan. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamispyrkimysten taustalla on ollut ennen kaikkea huoli siitä, että perhevapaiden käytön epätasainen jakautuminen perheen sisällä heikentää äitien työmarkkina-asemaa. Kun äidit kantavat suurimman vastuun lasten hoidosta, perhevapaista aiheutuvat kustannukset rasittavat erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajia. Tämä vaikuttaa muun muassa näiden yritysten halukkuuteen palkata naisia pysyviin työsuhteisiin. Perhevapaalainsäädännön kehittämisessä onkin viimeisten vuosien aikana kiinnitetty erityistä huomiota keinoihin, joilla voitaisiin lisätä isien perhevapaiden käyttöä.¹ Tähän on pyritty mm. lisäämällä perhevapaiden käytön joustavuutta sekä ottamalla käyttöön isille tarkoitettu ns. bonusvapaaajärjestelmä (ks. Kellokumpu 2007).

Perhevapaiden käytöstä ja niiden aiheuttamista kustannuksista yrityksille tiedetään hyvin vähän Suomessa ja ulkomailla. Sopivien aineistojen puuttuessa tutkijat ovat usein joutuneet keskittymään johonkin yksittäiseen vuoteen (ks. esim. Lammi-Taskula 2003). Useita vuosia koskevaa yhtenäistä selvitystä perhevapaiden käytöstä ei ole juuri tehty. Tärkein poikkeus on Metsämäen (2005) selvitys, jossa tarkastellaan perhevapaiden käytön kehitystä toimialatasolla vuosina 1990–2004. Selvityksessä kiinnitetään huomiota erityisesti isien perhevapaiden käyttöön.

¹ Isien perhevapaiden käyttöä ovat Suomessa tutkineet esimerkiksi Lammi-Taskula (2003) ja Stenholm (2003). Lisäksi Palkansaaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen perhevapaita ja naisten urakehitystä tarkastelevan yhteistyöhankkeen tiimoilta on valmisteilla isyysvapaita koskeva tutkimus.

Tämä selvitys laajentaa Metsämäen tarkastelua analysoimalla toimialojen ohella perhevapaiden käytön eroja erityyppisissä yrityksissä.² Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole kiinnitetty samanaikaisesti huomiota talouden rakenteellisiin muutoksiin, kuten koulutetun työvoiman osuuden kasvuun. Tässä tutkimuksessa sen sijaan pyritään tilastollisia menetelmiä hyödyntäen kontrolloimaan taustalla vaikuttavia rakenteellisia tekijöitä arvioitaessa äitien ja isien perhevapaiden käytön kehitystä. Näin saadaan aikaisempaa tarkempaa tietoa siitä, mikä merkitys lainsäädännöllisillä toimenpiteillä on ollut viime vuosina yritysten näkökulmasta tarkasteltuna. Toimenpiteiden avulla on mm. pyritty lisäämään perhevapaiden käyttöä isien keskuudessa. Selvityksemme tuokin päättäjille paljon uutta ja aikaisempaa yksityiskohtaisempaa taustatietoa perhevapaiden käytöstä ja kustannuksista yrityksille.

Tämä tutkimus on osa laajempaa Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Työterveyslaitoksen yhteishanketta, jota varten on koottu uusi ja ainutlaatuinen rekisteripohjainen aineisto. Yhdistetty aineisto sisältää tietoja Kelan rekisteriaineistoista sekä Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineistosta ja yritysten tilinpäätösaineistosta. Tutkimusaineisto kattaa vuodet 1995–2003 ja se on edustava yksityisen sektorin osalta.

Julkinen sektori jää tarkastelun ulkopuolelle, mikä ei kuitenkaan vähennä tämän tutkimuksen mielenkiintoa sillä olemassa olevan tutkimustiedon mukaan lapsenhoidosta työnantajalle aiheutuvat kustannukset ovat selvästi korkeammat yksityisellä sektorilla julkiseen sektoriin verrattuna. Yksityinen sektori on siis tärkeä kohderyhmä analysoitaessa perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia.

Perhevapaista aiheutuu yrityksille monia kustannuksia, jotka voidaan jakaa suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin. Suoria kustannuksia ovat esimerkiksi vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettut vuosilomapalkat sekä työntekijän palkan ja äitiysrahan (tai isyysrahan) muodostama erotus. Esimerkkejä epäsuorista kustannuksista ovat taas perhevapaalle siirtyvän työntekijän sijaisen rekrytoinnista ja kouluttamisesta syntyvät kustannukset sekä mahdolliset kulut liittyen työn uudelleen organisointiin yrityksessä perhevapaiden takia. Perhevapaiden yrityksille aiheuttamien kustannusten empiirinen mittaaminen on vaikeaa eikä aineistomme sisällä tietoa yrityksille perhevapaista koituvista euromääräisistä kustannuksista. Näin ollen joudumme turvautumaan erilaisiin indikaattoreihin, joita soveltamalla saamme liki-

² Perhevapaita ovat työsopimuslain nojalla äitiys- ja isyysvapaa, vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa sekä vapaa pakottavasta syystä. Aineistomme ei sisällä tietoa hoitovapaasta, osittaisesta tai tilapäisestä hoitovapaasta eikä vapaasta pakottavasta syystä, joten käyttämämme perhevapaakäsite ei täysin vastaa työsopimuslain määritelmää perhevapaalle.

määristä tietoa perhevapaiden kustannuksista ja kustannusten eroista toimialojen ja eri yritysryhmien välillä.

Aineistomme mahdollistaa kustannusten tarkastelun kahdella, toisiaan täydentävällä tavalla. Ensimmäiseksi, meillä on tietoa perhevapaapäivien lukumäärästä yrityksessä suhteutettuna yrityksen henkilöstömäärään. Vaikka mittarimme on hieman karkea, se on käyttökelpoinen moneen tarkoitukseen. Ensiksi, sen avulla voidaan arvioida perhevapaiden kustannuksien kokonaismerkitystä yrityksille. Toiseksi, sen avulla saadaan tietoa perhevapaista aiheutuvien kustannusten kehityksestä sekä eroista erikoisten ja eri toimialalla toimivien yritysten välillä. Kolmanneksi, aineistomme avulla voimme eritellä perhevapaiden määrän muutosten ja erojen taustalla olevia tekijöitä. Erittelyssä käytämme ns. dekomponointimenetelmää. Menetelmän avulla voidaan laskea henkilöstörakenteen vaikutus tutkittaessa sitä, kuinka perhevapaiden käyttö on yritysten näkökulmasta muuttunut tai kuinka se vaihtelee eri aloilla tai erikokoisissa yrityksissä.

Arvioimme lisäksi perhevapaiden kustannuksia siitä näkökulmasta, mikä on perhevapaiden yhteys yrityksen kannattavuuteen. Koska aineistomme ei sisällä tietoa perhevapaiden euromääräisistä kustannuksista, kannattavuusanalyysi täydentää tarkasteluamme tuottamalla arvion perhevapaiden aiheuttamista euromääräisistä kustannuksista yrityksille. Tässä analyysissä perhevapaiden määriä käytetään tilastollisen mallin yhtenä selittäjänä. Selitettävänä on käyttökatteen määrä työntekijää kohti. Mallin perusteella voidaan arvioida, mikä on yhden perhevapaapäivän yritykselle aiheuttama kustannus menetettyinä kannattavuutena. Tämän arvion pitäisi kattaa sekä suorat että epäsuorat kulut eli se antaa arvion yhden perhevapaapäivän yritykselle aiheuttamasta kokonaiskustannuksesta. Tämä tarkastelu täydentää aikaisempia selvityksiä, jotka ovat pääasiassa keskittyneet analysoimaan käytettyjen perhevapaapäivien lukumäärää.³

Perhevapaapäivien määrää mitataan tutkimuksessa kahdella tavalla. Ensimmäinen kertoo kaikkien perhevapaapäivien määrän suhteessa yrityksen koko henkilökuntaan. Toisessa tavassa tarkastellaan vain sitä osaa perhevapaapäivistä, joiden osalta yritys on saanut Kelalta korvausta perhevapaapäivien ajalta maksetuista palkoista. Tämä tieto on kiinnostava, koska sen avulla voidaan arvioida perhevapaista koituvien suorien kustannusten jakautumista eri toimialoilla ja yritysryhmissä. Kelalta saatu korvaus kattaa noin 65–70 prosenttia maksetuista palkoista.

Tutkimuksen rakenne on seuraava. Luvussa kaksi esitellään ensin aineisto. Siinä kerrotaan aineiston perusominaisuuksista (tarkasteluperiodi, mukaan tulevien yritysten lukumäärä jne.), sen eduista ja puutteista. Lisäksi

³ Katso esimerkiksi Metsämäki (2005).

pohditaan puutteiden merkitystä tulostemme yleistettävyydelle. Luvun toisessa osassa tarkastellaan henkilöstörakenteen kehitystä tutkimusperiodilla. Henkilöstörakenteen dimensioista tutkimuksessa keskitytään sukupuoleen, ikään ja muodolliseen koulutukseen. Kyseiset dimensiot ovat hyvin tärkeitä perhevapaapäivien käytön kannalta: naiset käyttävät todennäköisemmin perhevapaaita kuin miehet, 25–39-vuotiaat naiset ovat tyypillisemmin perhevapaalla kuin tätä nuoremmat tai vanhemmat naiset, ja myös koulutuksen on todettu olevan tärkeä perhevapaiden käyttöä määräävä tekijä (ks. Bloemen ja Kalwij 2001; Liefbroer ja Corijn 1999). Henkilöstörakenteen kehitystä analysoidaan paitsi sektoreittain (palvelu vs. teollisuus) ja toimialoittain myös yrityksen henkilöstömäärän mukaan (pieni, keskisuuri, suuri). Analysointia täydennetään edelleen jakamalla toimialat sukupuolirakenteen mukaan mies- ja naisvaltaisiin sekä tasapainoisiin toimialoihin. Tällainen tarkastelu tiivistää toimialoittaisesta tarkastelusta saatavaa informaatiota ja auttaa havaitsemaan olennaisia piirteitä henkilöstörakenteen kehityksessä. Henkilöstörakenteen kehityksen monipuolinen tarkastelu taustoitaa perhevapaapäivien käytön analysointia.

Luvussa kolme tehdään laaja kuvaileva analyysi perhevapaiden käytöstä yrityksissä. Analyysi noudattaa luvun 2 jälkimmäisen osan rakennetta. Siinä tarkastellaan perhevapaan käyttöä ja siihen liittyviä muutoksia sektoreittain, toimialoittain ja yritysryhmittäin. Osa perhevapaiden käytön analysointia keskittyy yksinomaan ”hedelmällisessä” iässä (25–39-vuotiaat) oleviin henkilöihin, jotka muodostavat perhevapaapäivien käytön ja niistä aiheutuvien kustannusten kannalta mielenkiintoisimman ryhmän. Tälle ryhmälle tehdään myös yksityiskohtaisempi koulutusjakauman mukainen tarkastelu.

Luvun neljä alussa esitetään tutkimuksessa hyödynnettävä ns. dekomponointimenetelmä. Menetelmän merkittävin etu on siinä, että sen avulla voidaan tarkastella perhevapaapäivien käyttöä ja muutoksia kontrolloimalla samalla henkilöstörakenteen vaikutus. Esimerkiksi tutkittaessa toimialojen välisiä eroja perhevapaiden käytössä voidaan ottaa huomioon toimialojen väliset erot sukupuoli-, ikä- ja koulutusjakaumissa. Dekomponointimenetelmän avulla saadaan aikaisempaa tarkempaa tietoa perhevapaapäivien käytön eroihin ja muutoksiin vaikuttavista tekijöistä. Dekomponointimenetelmää sovelletaan myös erikseen miehille ja naisille, jolloin saadaan tietoa sukupuolten mahdollisista eroista niiden tekijöiden suhteen, jotka vaikuttavat perhevapaiden käytön ja muutosten taustalla.

Luvussa viisi tarkastellaan perhevapaiden vaikutusta yrityksen kannattavuuteen. Tämä täydentää edellä tehtyjä tarkasteluja, koska sen avulla saadaan euromääräinen arvio perhevapaiden yrityksille aiheuttamista kustannuksista. Kannattavuusanalyysin avulla saadaan myös aivan uutta tietoa perhevapaiden aiheuttamista kustannuksista, sillä aikaisemmissa selvi-

tyksissä ei ole vastaavan kaltaista tarkasteltua tehty. Perhevapaiden vaikutuksia yrityksen kannattavuuteen analysoidaan koko tarkastelujoukossa (teollisuus ja palvelut) sekä erikseen toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Näin saadaan tietoa esimerkiksi siitä, onko yhden perhevapaapäivän kustannus yritykselle yhtä suuri nais- ja miesvaltaisilla aloilla. Tutkimuksen päättää luku kuusi, jossa tiivistetään tutkimuksen tärkeimmät johtopäätökset.

2 Tutkimusaineisto ja henkilöstörakenteen kehitys tutkimusperiodilla

2.1 Aineisto

Tutkimusta varten on koottu uusi ja ainutlaatuinen rekisteripohjainen aineisto. Yhdistetty aineisto sisältää tietoja Kelan rekisteriaineistoista sekä Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineistosta ja yritysten tilinpäätösaineistosta. Aineisto kattaa vuodet 1995–2003. Aineisto on edustava yksityisen sektorin osalta. Mukaan on otettu periaatteessa kaikki yli 5 henkeä työllistäneet yksityisen sektorin yritykset.⁴ Vuonna 2003 yrityksiä on lähes 24 000 ja tuona vuonna tarkastelumme koskee niissä työskennelleitä 1,05 miljoonaa palkansaajaa. Liitetaulukossa 1 on esitetty henkilömäärät otoksessamme toimialoittain vuonna 2003. Näistä reilu 49 000 oli ollut vuoden aikana vähintään yhden päivän perhevapaalla. Keskimääräinen perhevapaapäivien määrä tälle ryhmälle oli vuonna 2003 73,6 päivää.

Vertailun vuoksi liitetaulukkoon on myös lisätty Yritysrekisterin tiedot palkansaajien määristä toimialoittain. Otoksemme henkilöt kattavat 92 prosenttia näiden toimialojen palkansaajien määrästä vuonna 2003. Edustavuus vaihtelee hieman toimialoittain. Heikoin edustavuus näyttäisi olevan Kiinteistöalan palveluissa ja sekalaisessa ryhmässä ”Muut palvelut”.

Kelan rekistereistä on poimittu tieto vuodenaikaisista perhevapaapäivien lukumäärästä sekä korvauksista. Lisäksi on yhdistetty tieto siitä, mikä on työnantajalle korvattujen päivien ja eurojen määrä. FLEED-aineistosta on haettu mm. seuraavia tietoja: yksilöiden sukupuoli, ikä, tulot, suoritettu tutkinto ja pääasiallinen toiminta (työllinen, työtön, jne.) sekä työnantajayrityksen tunnus, jonka avulla henkilöille on liitetty työnantajaa koskevia tietoja, kuten toimiala, kokoluokka ja kannattavuus (käyttökate työntekijää kohti).

2.2 Henkilöstörakenteen kehitys tutkimusperiodilla

Tutkimuksen kuvauksellinen osa aloitetaan tarkastelemalla tutkimusperiodilla tapahtuneita muutoksia henkilöstörakenteessa. Tämä tarjoaa hyödyllistä taustatietoa ennen kuin ryhdytään tarkemmin analysoimaan perhevapaan käytön muutosten ja erojen taustalla olevia tekijöitä. Tarkasteltavat

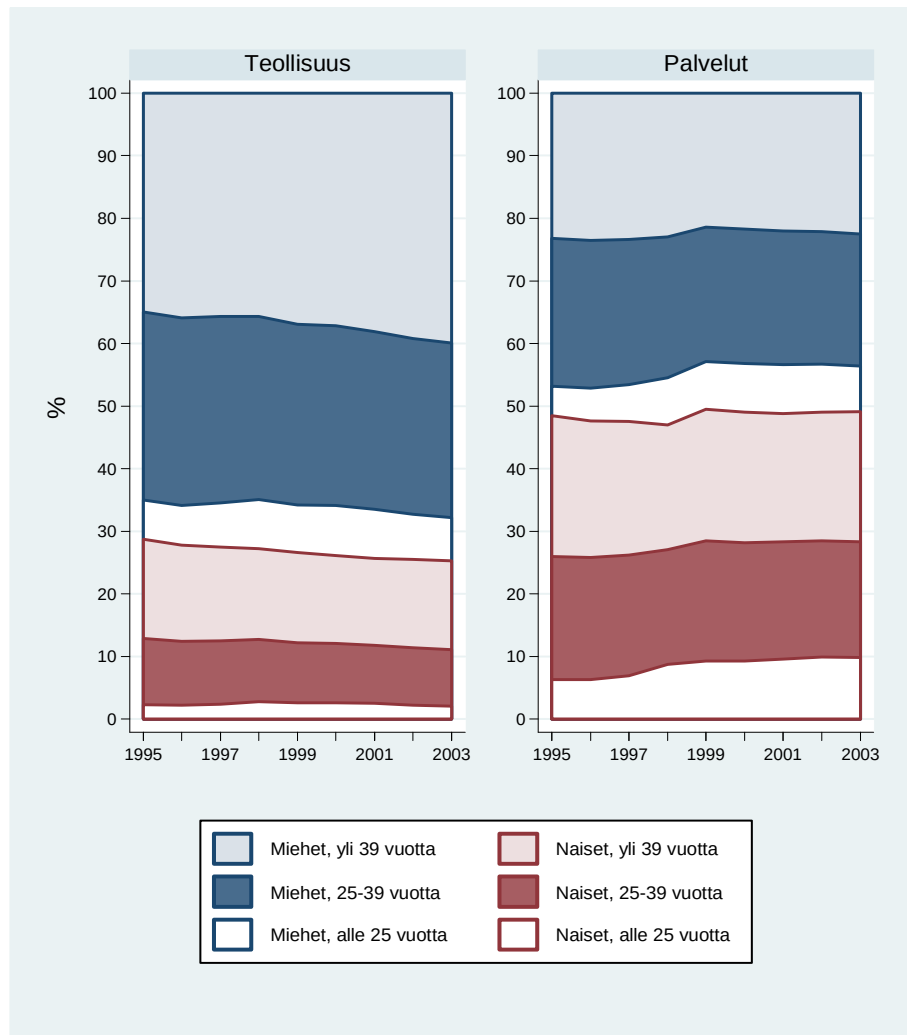
⁴ Yksityisen sektorin toimialoista ainoastaan rahoitus- ja vakuutussektori eivät ole edustettuna aineistossamme.

henkilöstörakenteen dimensiot ovat sukupuoli, ikä ja koulutus. Sekä sukupuoli että ikä ovat perhevapaiden käytön kannalta tärkeitä taustamuuttujia, mutta myös koulutus on havaittu olevan tärkeä perhevapaiden käyttöön vaikuttava tekijä (ks. Bloemen ja Kalwij 2001; Liefbroer ja Corijn 1999). Henkilöstörakenteen muutoksia tarkastellaan paitsi sektoreittain (palvelut vs. teollisuus) myös eri toimialojen välillä. Ikä- ja sukupuolijakaumia analysoidaan lisäksi myös yrityskoon mukaan. Koulutuksen osalta kyseinen tarkastelu sivuutetaan. Tämä siksi, että vaikka koulutus on mielenkiintoinen taustatekijä, se ei ole kuitenkaan perhevapaan käytön kannalta yhtä oleellinen tekijä kuin ikä tai sukupuoli.⁵

Kuvio 1 esittää henkilöstöosuudet ikäryhmittäin ja sukupuolittain teollisuuden ja palvelusektorin osalta. Kuvioista käy selkeästi ilmi teollisuussektorin miesvaltaisuus. Teollisuuden työntekijöistä yli 70 prosenttia on miehiä, ja heidän osuutensa näyttää jopa hieman kasvaneen tarkasteluperiodin aikana. Palvelusektori on sukupuolijakaumaltaan selkeästi tasapainoisempi: sektorin työntekijöistä hieman alle puolet on naisia. Koko otoksessamme naisten osuus on 38 prosenttia. Perhevapaiden käytön kannalta relevantin ikäryhmän, 25–39-vuotiaat, osuus henkilöstöstä on pienentynyt jonkin verran molempien sukupuolten kohdalla sekä palvelu- että teollisuussektoreilla. Miesten osalta kyseinen henkilöstöosuuden pienentyminen on ollut naisiin verrattuna hieman suurempaa, mikä on kaventanut molemmilla sektoreilla sukupuolten välisiä eroja henkilöstöosuuksissa 25–39-vuotiaiden keskuudessa noin kahdella prosenttiyksiköllä tarkasteluperiodin aikana. Kuvioista 1 voidaan myös nähdä teollisuuden ”ikäntyminen”: molempien sukupuolten kohdalla yli 39-vuotiaiden osuus on kasvanut periodilla 1995–2003. Sen sijaan palvelusektorilla nuorten, alle 25-vuotiaiden, osuus on samanaikaisesti kasvanut niin naisten kuin miestenkin osalta.

Liitetaulukko 2 esittää vastaavia lukuja henkilöstöosuuksista toimialoitain. Taulukosta on nähtävissä toimialojen voimakas segregoituminen sukupuolen perusteella. Tätä on edelleen havainnollistettu liitetaulukossa 1, jossa toimialat luokitellaan niiden sukupuolirakenteen perusteella mies- ja naisvaltaisiin sekä tasapainoisiin toimialoihin. Samassa yhteydessä on myös yksityiskohtaisemmin selostettu, miten toimialat on luokiteltu kyseisiin kolmeen luokkaan. Tarkasteltavista 24 toimialasta ainoastaan neljä on sukupuolijakaumaltaan tasapainoisia ja peräti 16 miesvaltaisia. Vertailemalla liitetaulukon 2 lukuja vuosien 1995 ja 2003 välillä voidaan kuitenkin havaita sukupuoleen perustuvien henkilöstöosuuksien tasoittumista toimialojen välillä. Ikäryhmässä 25–39-vuotiaat sukupuolten välinen henkilöosuuksien ero on kaventunut peräti 18 toimialalla. Näillä toimialoilla ero on kaventu-

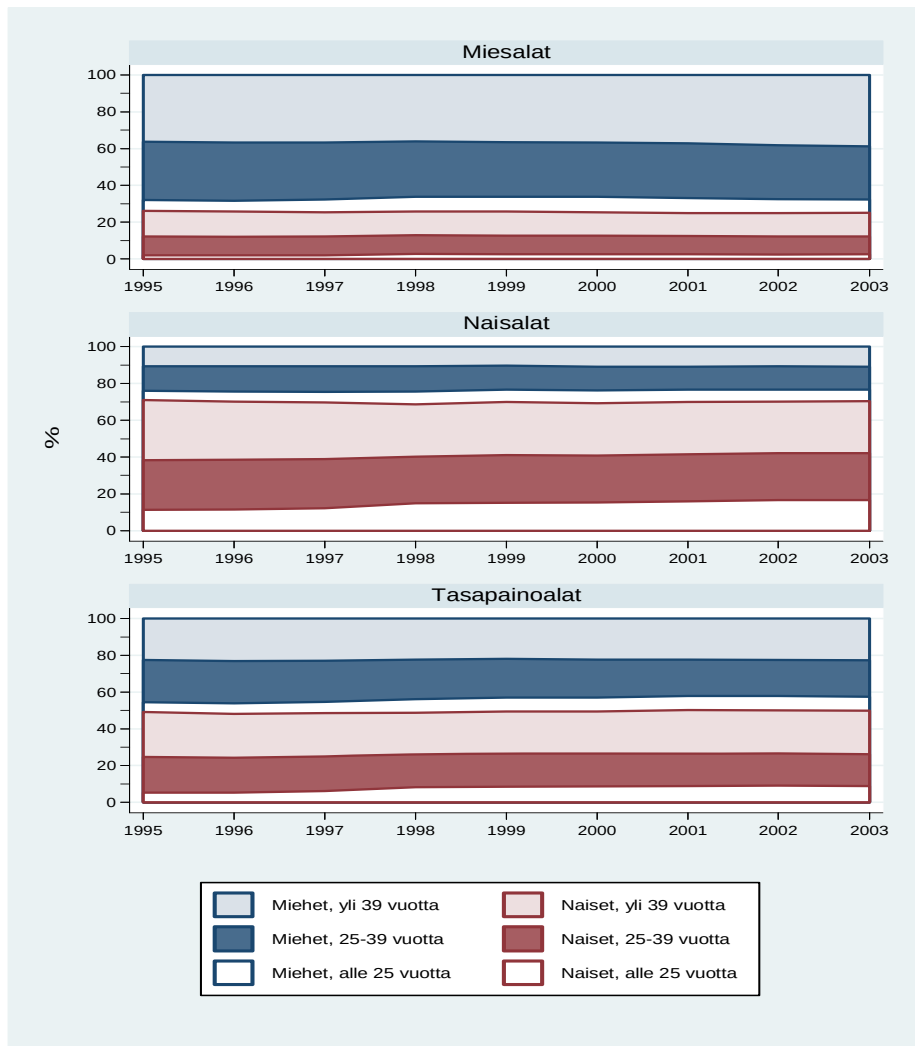
⁵ Teimme vastaavat analyysit kuin ikä- ja sukupuolijakaumille myös koulutusjakaumien osalta, mutta nämä tarkastelut osoittautuivat vähemmän mielenkiintoisiksi.

Kuvio 1. Ikä- ja sukupuolijakaumat, %, sektoreittain

nut keskimäärin lähes neljällä prosenttiyksiköllä vuodesta 1995 vuoteen 2003. Tämä niin kutsuttu desegregaatio on ollut seurausta siitä, että miesten osuus näillä toimialoilla on pienentynyt naisten osuutta voimakkaammin. Vertailukohtana mainittakoon yli 39-vuotiaat työntekijät, joiden osalta sukupuolten välinen ero henkilöstöosuuksissa kaventui ainoastaan neljällä toimialalla. Myös alle 25-vuotiaiden osalta desegregaatio on ollut vähäisempää. Toisin sanoen, sukupuolten henkilöstöosuuksien kaventuminen on keskittynyt selkeästi ikäryhmään 25–39-vuotiaat.

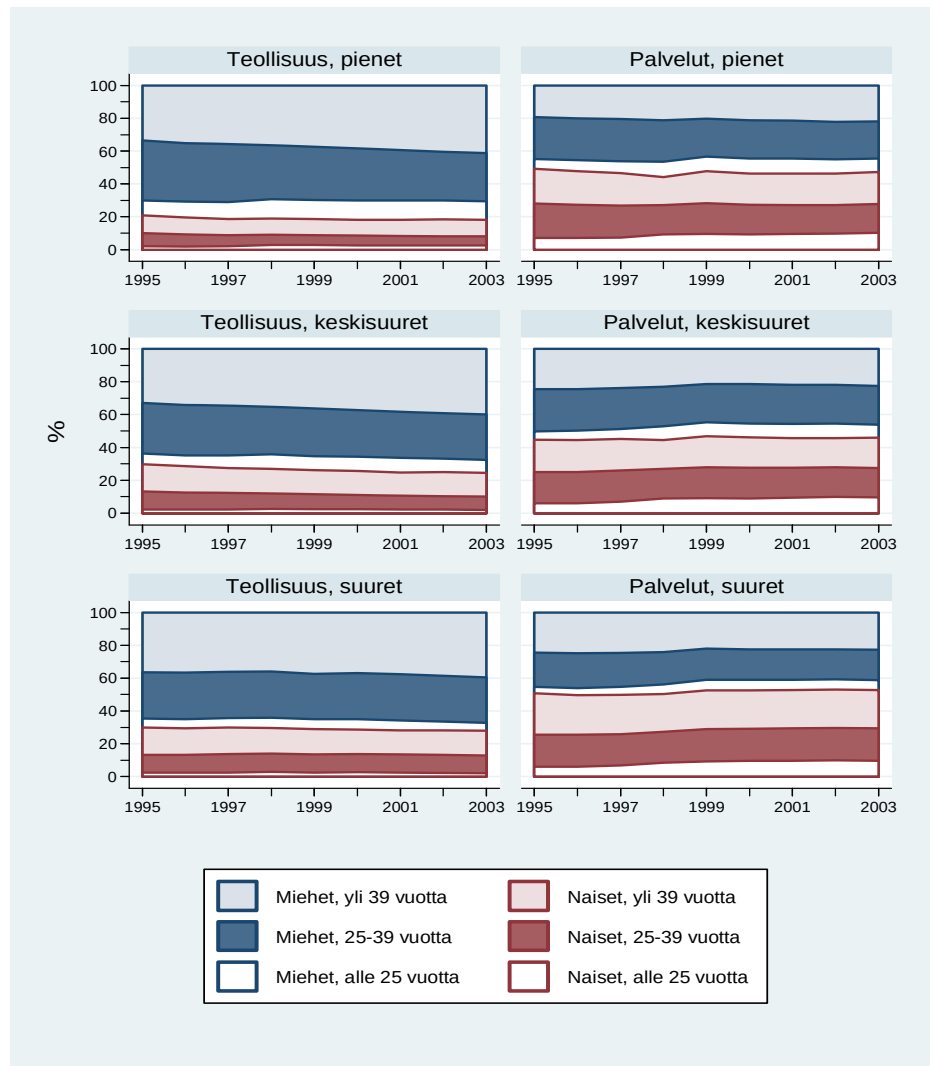
Kuviossa 2 tarkastellaan miesten ja naisten ikäryhmittäisiä henkilöstöosuuksia toimialan sukupuolirakenteen mukaan jaoteltuna. Se tuo tiivistäen

Kuvio 2. Ikä- ja sukupuolijakaumat, %, toimialan sukupuolirakenteen mukaan



esille liitetaulukoon 2 sisältyvän informaation ikärakenteen kehityksestä mies- ja naisvaltaisilla sekä sukupuolijakaumaltaan tasapainoisilla toimialoilla periodilla 1995–2003. Mielenkiintoisimmat havainnot liittyvät taas ikäryhmään 25–39-vuotiaat. Miesten kohdalla 25–39-vuotiaiden osuus miesvaltaisten sekä tasapainoisten alojen työntekijöistä on pienentynyt noin kolmella prosenttiyksiköllä vuosien 1995 ja 2003 välillä. Naisvaltaisilla aloilla sen sijaan kyseiseen ikäryhmään lukeutuvien miesten osuus henkilöstöstä on pysynyt lähes muuttumattomana. Naisten osalta ikäryhmään 25–39-vuotiaat lukeutuvien osuus mies- ja naisvaltaisten alojen työntekijöistä on pienentynyt noin prosenttiyksikön verran, tasapainoisilla aloilla

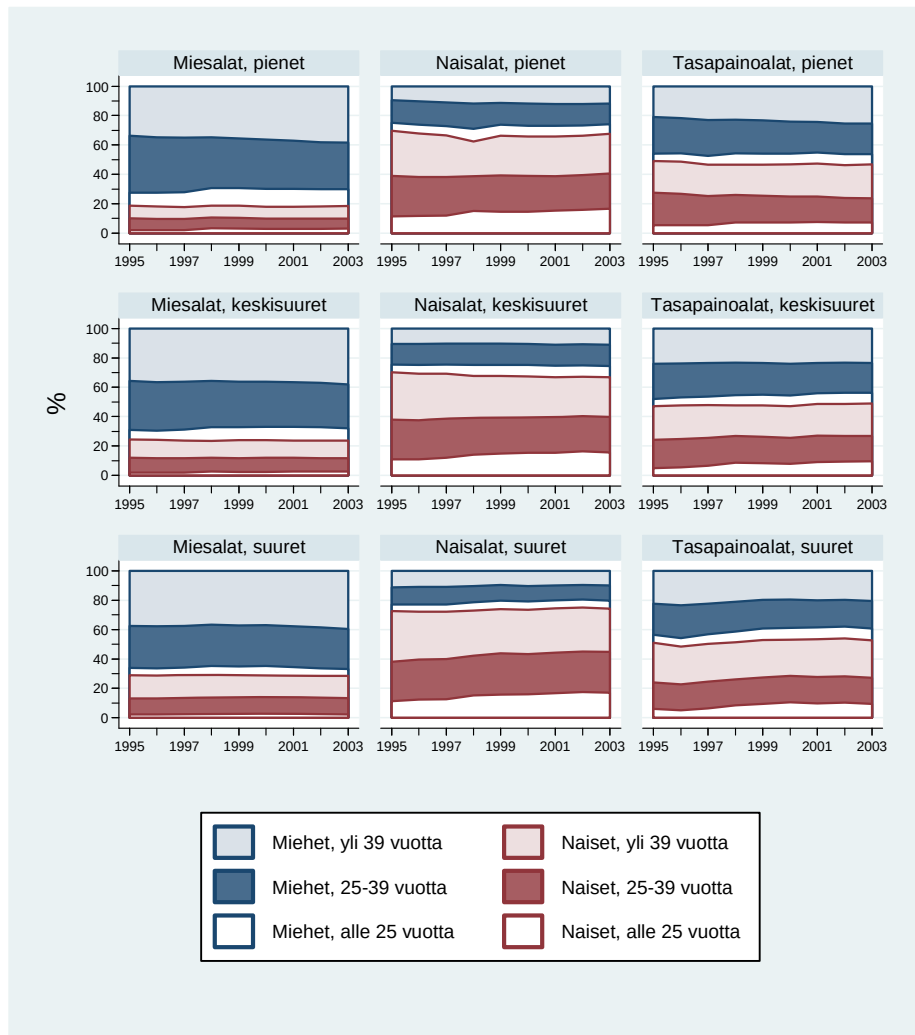
Kuvio 3. Ikä- ja sukupuolijakaumat, %, yritysten eri kokoluokissa, sektoreittain



puolet enemmän. Nämä havainnot tukevat liitetaulukon 2 yhteydessä esitettyä huomiota toimialatason desegregaation syistä.

Kuvioissa 3 ja 4 sekä liitetaulukossa 3 tarkastellaan ikä- ja sukupuolijakaumia erikokoisissa yrityksissä. Yritykset on jaettu henkilöstömäärän perusteella kolmeen luokkaan: pienet (alle 20 henkilöä), keskisuuret (20–250 henkilöä), ja suuret (yli 250 henkilöä). Kuvioista käy ilmi, että naisten osuus henkilöstöstä on suurempi suurissa yrityksissä kuin pienemmissä yrityksissä. Tässä suhteessa ilmenee myös joitakin sektoreittaisia ja toimialoittaisia eroja: ero henkilöstön naisosuudessa suurten ja pienten yritysten

Kuvio 4. Ikä- ja sukupuolijakaumat, %, yritysten eri kokoluokissa, toimialan sukupuolirakenteen mukaan



välillä on voimakkaimmillaan teollisuudessa ja miesvaltaisilla toimialoilla. Naisten henkilöstöosuuden kasvu yrityksen koon mukaan korostuu yli 39-vuotiaiden kohdalla. Tämä koskee erityisesti palvelusektoria ja miesvaltaisia toimialoja. Sen sijaan kun tutkitaan ajassa tapahtunutta kehitystä havaitaan, että ero naisten henkilöstöosuudessa suurten ja pienten yritysten välillä on kasvanut selkeästi voimakkaimmin ikäryhmän 25–39-vuotiaat kohdalla.

Vaikka koulutus on tärkeä taustamuuttuja perhevapaiden käytön kannalta, se ei tässä suhteessa kuitenkaan ole niin määrävä tekijä kuin ikä, ja näin ollen koulutuksen osalta ei suorita yhtä kattavaa kuvauksellista ana-

lyysia kuin iän suhteen.⁶ Liitekuviot 1 ja 2 esittävät koulutusjakaumat sektoreittain sekä toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Tarkasteltavien koulutustasoluokkien lukumäärä on rajoitettu kolmeen: peruskoulu, ammatillinen tutkinto (korkeakoulututkintoa alempi peruskoulun jälkeinen tutkinto) ja korkeakoulututkinto. Yleinen koulutustason nousu Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana käy liitekuvioista hyvin ilmi. Pelkän peruskoulutuksen saaneiden osuus palvelusektorin työntekijöistä on pudonnut lähes 30 prosentista noin 22 prosenttiin vuosina 1995–2003. Samaan aikaan korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on kasvanut 10,7 prosentista yli 15 prosenttiin palvelusektorilla. Vastaavanlaista kehitystä on tapahtunut myös teollisuudessa. Naisilla koulutustaso on noussut miehiä nopeammin. Koulutustason kehitys on myös vaihdellut toimialojen välillä. Miesvaltaisilla aloilla koulutustaso on noussut selkeästi enemmän kuin naisvaltaisilla tai sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla toimialoilla.

2.3 Yhteenveto

Tutkimuksessa käytettävän aineiston esittelyn lisäksi luvussa 2 analysoitiin henkilöstörakenteen kehitystä tutkimusperiodilla 1995–2003. Henkilöstörakenteen kehityksen analysointi on tärkeää, koska sen avulla voidaan helpommin tunnistaa ne mekanismit, jotka ovat voineet vaikuttaa perhevapaiden käytön muutoksiin. Perhevapaiden käytön kannalta relevantin ikäryhmän, 25–39-vuotiaat, osuus henkilöstöstä on yleisesti ottaen hieman pienentynyt tarkasteluperiodin aikana. Osuus on pienentynyt miehillä nopeammin kuin naisilla. Toimialat ovat segregoituneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. ”Hedelmällisessä” iässä olevien kohdalla segregaaation aste on kuitenkin pienentynyt monella toimialalla vuosien 1995 ja 2003 välillä. Tämä niin sanottu desegregatio on ollut seurausta siitä, että miesten osuus toimialoilla, joissa desegregatiota on tapahtunut, on pienentynyt naisten osuutta voimakkaammin. Sen sijaan iäkkäämpien tai alle 25-vuotiaiden osalta segregaaation suhteen on tapahtunut vähän muutoksia. Henkilöstöosuuksien yrityskokoluokittainen tarkastelu osoittaa, että naisten osuus henkilöstöstä on suurempi suurissa yrityksissä kuin pienemmissä yrityksissä. Tämä ero on voimakkaimmillaan teollisuudessa ja miesvaltaisilla toimialoilla sekä iäkkäämmillä, yli 39-vuotiailla, työntekijöillä. Sen sijaan ero naisten henkilöstöosuudessa suurten ja pienten yritysten välillä on kasvanut eniten 25–39-vuotiaiden keskuudessa. Tarkasteluperiodilla koulutustaso on kohonnut voimakkaasti, naisilla miehiä nopeammin.

⁶ Koulutus on erityisen mielenkiintoinen tutkittaessa perhevapaiden merkitystä yksilön kannalta, mutta tässä tutkimuksessa, jossa perhevapaiden kustannuksia analysoidaan yrityksen näkökulmasta, koulutus on vähemmän mielenkiintoinen.

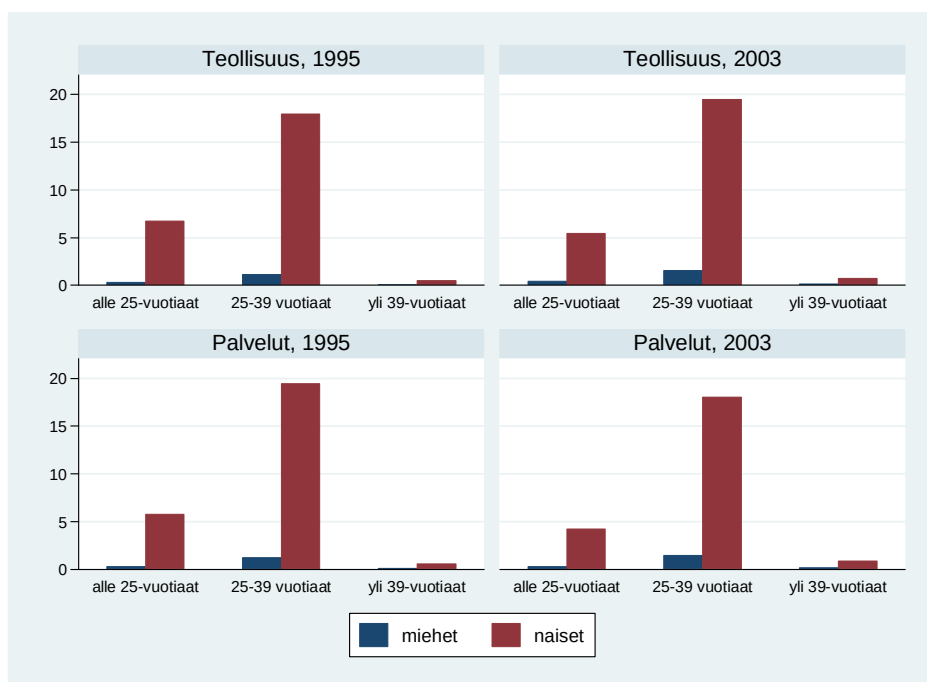
3 Perhevapaapäivien käyttö yrityksissä

3.1 Yleinen katsaus perhevapaapäivien käytön määrään

Tässä alaluvussa luodaan yleiskatsaus perhevapaapäivien käyttöön yksityisellä sektorilla Suomessa vuosina 1995–2003. Tarkastelemme perhevapaan käytön eroja sektorien, toimialojen sekä eri yritysryhmien välillä. Analysoimme vuosittaista perhevapaapäivien kokonaismäärää työntekijää kohti yrityksissä. Lisäksi tarkastelemme erikseen niiden perhevapaapäivien määriä, joiden osalta yritys on saanut Kelalta korvauksia.

Kuviossa 5a esitetään perhevapaapäivien kokonaismäärät työntekijää kohti yritysten tilikauden mukaan laskettuna.⁷ Ennakko-odotusten mukaisesti

Kuvio 5a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan

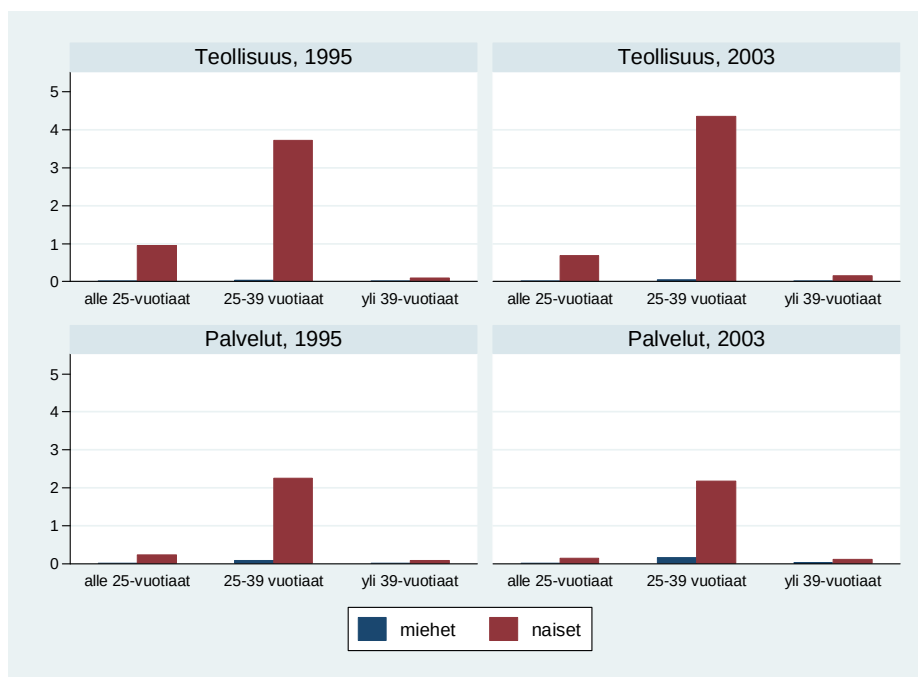


⁷ Esimerkiksi jos yrityksessä on tilikautena 1.1.1995–31.12.1995 työskennellyt 10 miestä ja 15 naista ja miesten kohdalla perhevapaita on kertynyt 10 päivää ja naisille 30 päivää, niin tällöin työntekijää kohden laskettu perhevapaapäivien määrä miehille kyseisenä tilikautena on 1 ja naisille vastaavasti 2.

perhevapaiden käyttö keskittyy 25–39-vuotiaisiin ja naiset ovat perhevapaalla selkeästi enemmän kuin miehet. Perhevapaiden käytössä ilmenee mielenkiintoisia eroja sektoreiden välillä. Vielä vuonna 1995 perhevapaiden määrä työntekijää kohden oli 25–39-vuotiailla naisilla suurempi palvelusektorilla verrattuna teollisuuteen (19,4 päivää vs. 18 päivää). Tarkasteluperiodin lopussa kyseiseen ikäryhmään lukeutuvat naiset käyttivät sen sijaan enemmän perhevapaita teollisuudessa kuin palvelusektorilla.

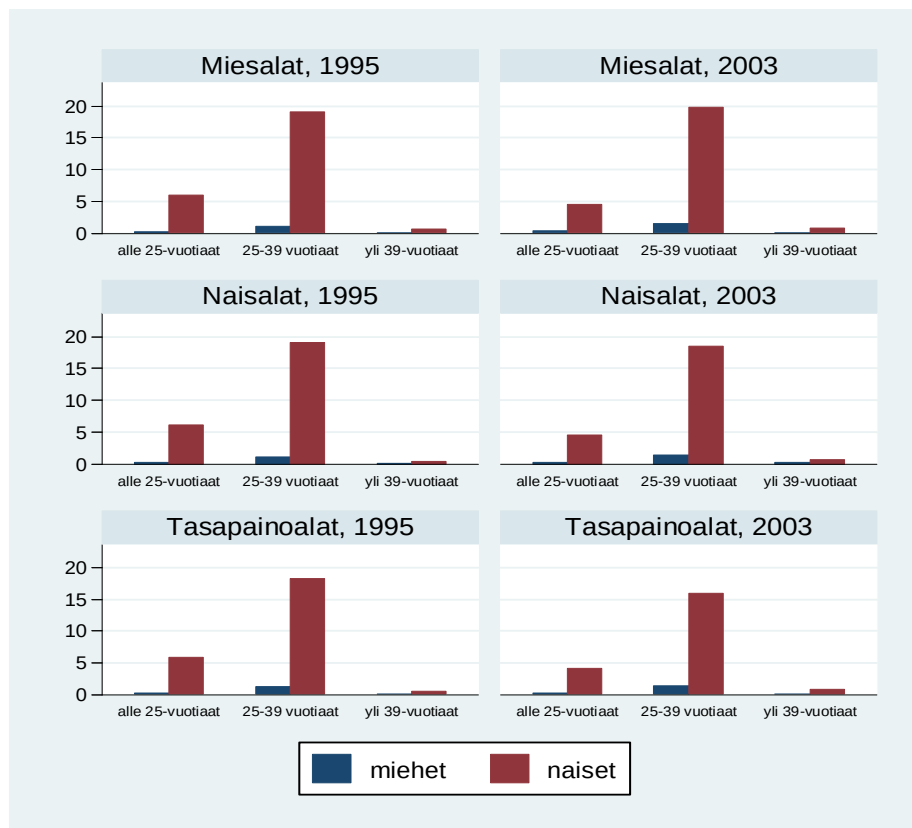
Isien perhevapaiden käyttöä on pyritty viime vuosina lisäämään mm. lainsäädännöllisin keinoin. Tämä näkyy myös kuviossa: 25–39-vuotiaiden miesten perhevapaan käyttö on lisääntynyt noin 20 prosenttia – 1,2 päivästä 1,5 päivään – vuodesta 1995 vuoteen 2003. Sama kehitys havaitaan sekä teollisuudessa että palveluissa. Vaikka miesten perhevapaiden käyttö onkin suhteellisesti tarkasteltuna voimakkaasti kasvanut, niin tällä ei ole ollut kuitenkaan mainittavaa vaikutusta yritysten näkökulmasta. Tämä johtuu siitä, että miehet käyttävät edelleen hyvin vähän perhevapaita ja absoluuttiset muutokset ovat olleet pieniä.

Kuvio 5b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan



Kuvio 5b esittää vastaavasti niiden perhevapaapäivien määrät, joiden osalta yritys on saanut Kelalta korvausta perhevapaan ajalta maksetuista palkoista. Vertailtaessa kuviota 5a kuvioon 5b havaitaan, että työnantajille

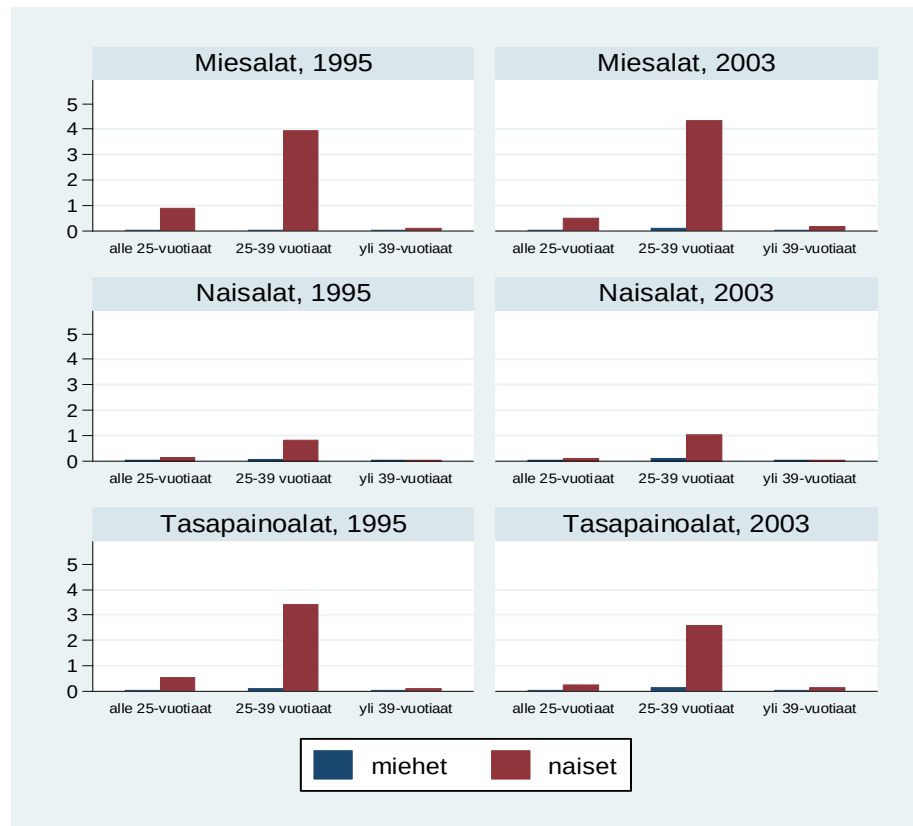
Kuvio 6a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan



korvattujen perhevapaiden lukumäärä on pieni suhteessa perhevapaapäivien kokonaismäärään. Palvelusektorin 25–39-vuotiaiden miesten ja naisten keskuudessa työnantajalle korvattujen päivien osuus oli vain noin 12 prosenttia vuonna 2003. Naisten osalta luku on pysynyt muuttumattomana tutkimusperiodin aikana. Miehillä osuus on noussut noin 7 prosentista 11 prosenttiin tarkasteluperiodilla. Teollisuussektorilla havaitaan selvä ero sukupuolten välillä. Naisilla korvattujen päivien osuus tässä ikäryhmässä oli 22 prosenttia ja miehillä alle 4 prosenttia vuonna 2003. Miehillä osuus on ollut tosin voimakkaassa kasvussa ja naisilla lievässä kasvussa. Kuvioita 5a ja b vastaavat taulukot löytyvät liitetaulukoista 4a ja b. Liitekuvio 3 vastaa- vasti havainnollistaa korvattujen perhevapaapäivien määrän suhdetta perhevapaapäivien kokonaismäärään kuvioiden 5a ja b pohjalta.

Kuviossa 6a tarkastellaan perhevapaiden kokonaismäärää toimialan sukupuolirakenteen mukaan jaoteltuna. Iältään 25–39-vuotiaiden miesten perhevapaiden käyttö näyttää kasvaneen 1,2 päivästä lähes 1,5 päivään kaikissa kolmessa toimialaryhmässä. Tässä suhteessa toimialaryhmien välillä

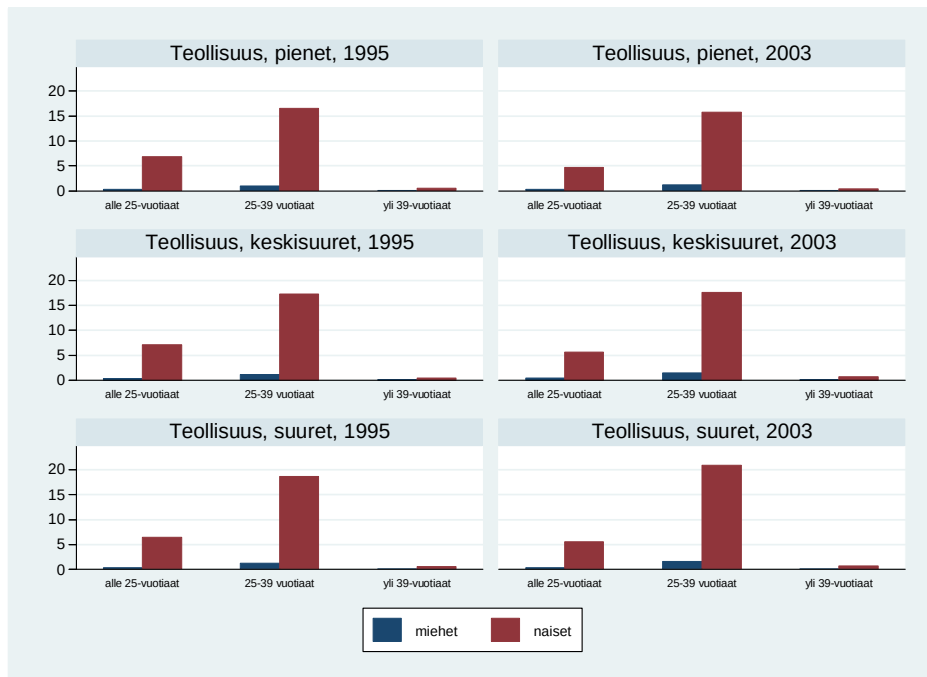
Kuvio 6b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan



ei siis esiinny eroja. Tasapainoisilla aloilla 25–39-vuotiaiden naisten perhevapaan käyttö on vähentynyt 13 prosentilla tarkasteluperiodilla, 18,3 päivästä noin 16 päivään. Naisvaltaisilla aloilla vastaava muutos on ollut pienempi (noin 19 päivästä 18,4 päivään). Miesvaltaisilla aloilla 25–39-vuotiaiden naisten perhevapaapäivien käyttö on sen sijaan kasvanut lievästi (19 päivästä 19,7 päivään).

Tutkittaessa kuviota 6b, joka esittää korvattujen perhevapaapäivien määrän toimialan tyyppin mukaan, havaitaan, että naisvaltaisilla aloilla työnantajalle korvattujen perhevapaapäivien määrä on selvästi pienin. Asiaa havainnollistetaan myös liitekuviossa 4, joka esittää korvattujen perhevapaapäivien suhteen perhevapaapäivien kokonaismäärään nähden. Tämä tulos selittyy sopimusalojen välisillä eroilla palkallisen perhevapaan suhteen. Naisvaltaiset toimialat ovat tyypillisesti (TeVaNaKe:a lukuun ottamatta) palvelualoja, ja palvelualan ammattiliiton PAM:n sopimusaloilla ei tavallisesti ole palkallista äitiysvapaata (Metsämäki 2005). Tämä näkyy myös tutkittaessa liitetaulu-

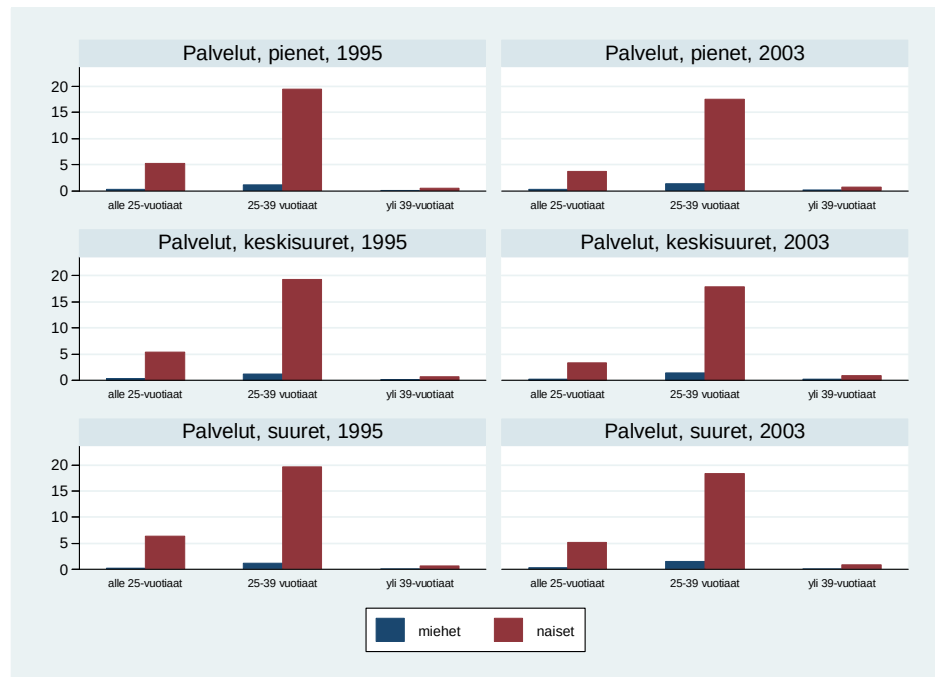
Kuvio 7a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, teollisuus



koiden 5a ja b lukuja: esimerkiksi vähittäiskaupassa, joka on henkilöstömäärällä mitattuna suurin naisala, työnantajille korvattujen perhevapaiden määrä on selkeästi pienempi verrattuna muihin toimialoihin. Kuvioihin 6a ja 6b liittyvät tiedot löytyvät myös liitetaulukoista 6a ja b.

Kuviossa 7a ja b tarkastellaan perhevapaiden käytön määriä ja niiden vaihtelua erikokoisissa yrityksissä. Havaitaan, että perhevapaiden käyttö ikäryhmässä 25–39-vuotiaat on keskimäärin vähäisempää pienissä kuin suurissa yrityksissä. Selkeimmin tämä näkyy teollisuussektorilla, jossa vuonna 2003 naisten osalta perhevapaiden määrä työntekijää kohden oli suurissa yrityksissä 20,9 päivää ja pienissä vastaavasti 15,8 päivää. Miesten kohdalla vastaavat luvut ovat 1,6 päivää ja 1,3 päivää. Lisäksi ero perhevapaiden käytössä suurten ja pienten yritysten välillä näyttää kasvaneen tarkasteluperiodin aikana. Miesten kohdalla eron kasvu selittyy sillä, että perhevapaiden käyttö on kasvanut voimakkaimmin suurissa yrityksissä. Palvelusektorilla työskentelevien 25–39-vuotiaiden naisten perhevapaiden käyttö on pienentynyt niin suurissa kuin pienissä yrityksissä, mutta pienentyminen on ollut voimakkaampaa pienissä yrityksissä. Vastaavasti teollisuudessa työskentelevillä 25–39-vuotiailla naisilla perhevapaiden määrä on kasvanut suurissa yrityksissä ja pienentynyt pienissä yrityksissä. Tarkemmista luvuista liittyen kuvioihin 7a ja b voi katsoa liitetaulukosta 7a.

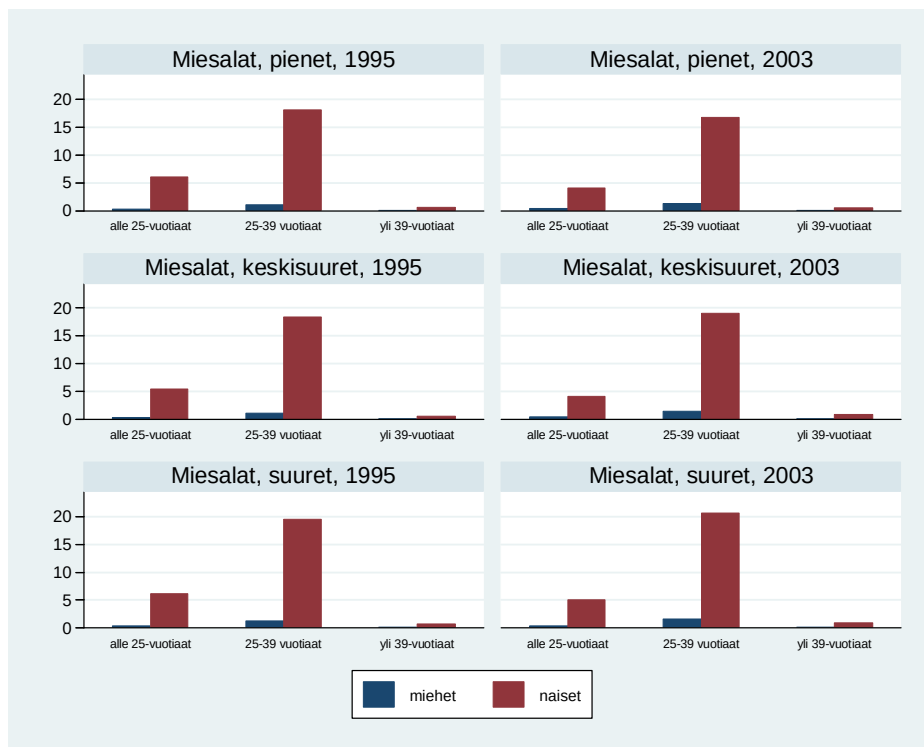
Kuvio 7b. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, palvelut



Liitetaulukossa 7b esitetään lukuja korvatuista perhevapaista yrityskoon mukaan. Naisten osalta voidaan korvattujen perhevapaapäivien suhteen tehdä samat johtopäätökset kuin edellä perhevapaapäivien kokonaismäärin kohdalla. Sen sijaan 25–39-vuotiailla miehillä korvattujen perhevapaiden määrä ei kasva yrityksen koon mukana. Päinvastoin, kyseisen ryhmän kohdalla korvattujen perhevapaiden määrä on suurempi pienissä yrityksissä kuin suurissa yrityksissä. Lisäksi ero tässä suhteessa on kasvanut vuosien 1995 ja 2003 välillä. Nämä havainnot koskevat sekä teollisuutta että palvelusektoria.

Liitekuvioiden 6a ja b tarkastellaan korvattujen perhevapaiden määrän suhdetta perhevapaiden kokonaismäärään nähden sektorin ja yrityskoon mukaan eli ne liittävät yhteen kuviot 7a ja b sekä liitekuviot 5a ja b. Kyseinen suhdeluku on molemmilla sektoreilla 25–39-vuotiaiden miesten kohdalla suurin pienissä yrityksissä. Luku on kasvanut voimakkaasti kaikissa yrityskokoluokissa vuosien 1995 ja 2003 välillä suhteellisen kasvun ollen voimakkainta suurissa yrityksissä. Vastaavan ikäryhmän naisilla korvaussuhde on sen sijaan suurin suurissa yrityksissä. Muutokset korvaussuhteessa ovat naisilla olleet verrattain pieniä yrityskokoluokasta riippumatta.

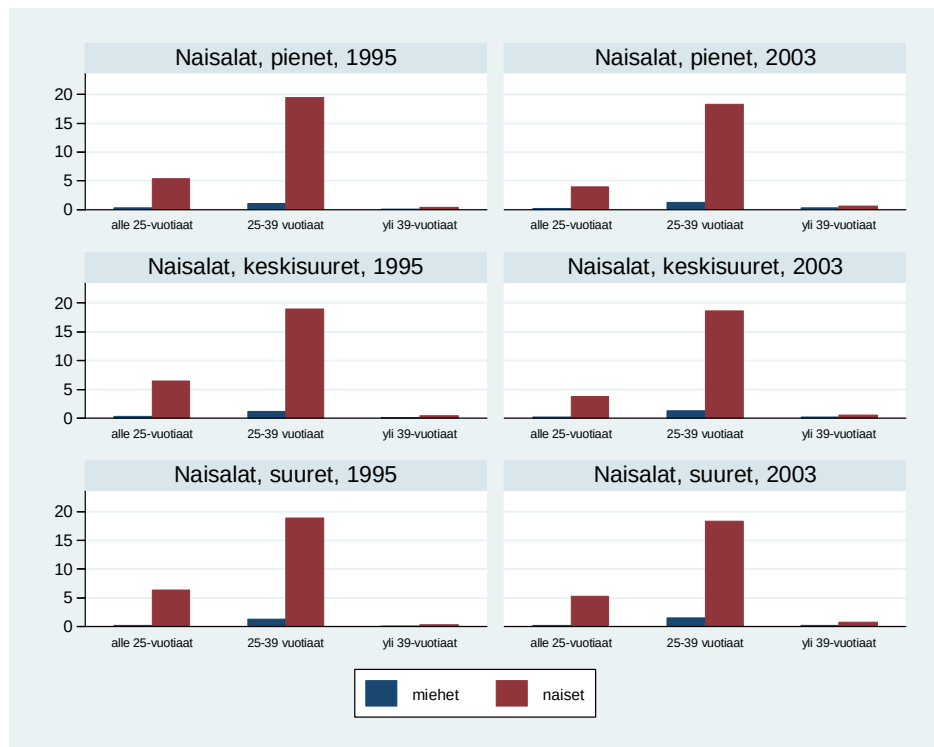
Kuvio 8a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, miesvaltaiset toimialat



Kuvioissa 8a-8c on täydennetty edellä tehtyä tarkastelua ottamalla tarkasteluun yrityskoon lisäksi myös toimialan sukupuolirakenne. Toimialan tyyppin mukainen erottelu ei muuta aikaisempia johtopäätöksiä siitä, että perhevapaita käytetään kokonaisuudessaan suurissa yrityksissä enemmän kuin pienemmissä yrityksissä. Joitakin eroja tässä suhteessa kuitenkin ilmenee toimialatyypin välillä. Sekä miehillä että naisilla ikäryhmässä 25–39-vuotiaat ero perhevapaiden käytössä suurten ja pienten yritysten välillä on selkeästi suurin miesvaltaisilla toimialoilla verrattuna muihin toimialatyyppeihin. Tarkemmin kuvioihin 8a-8c liittyvistä luvuista voi katsoa liitetäulukosta 8a.

Liitekuvioissa 7a-7c puolestaan tarkastellaan korvattuja perhevapaapäiviä yrityskoon ja toimialatyypin mukaan. Kuviot perustuvat liitetäulukon 8b lukuihin. Korvattujen perhevapaapäivien osalta toimialan tyyppin kontrollointi ei juuri muuta edellä tehtyä johtopäätöksiä. Kaikissa toimialatyypiluokissa 25–39-vuotiailla miehillä korvattujen päivien määrä on suurempi pienissä yrityksissä suuriin yrityksiin verrattuna. Kyseinen ero pienten ja suurten yritysten välillä on suurimmillaan tasapainoisilla toimi-

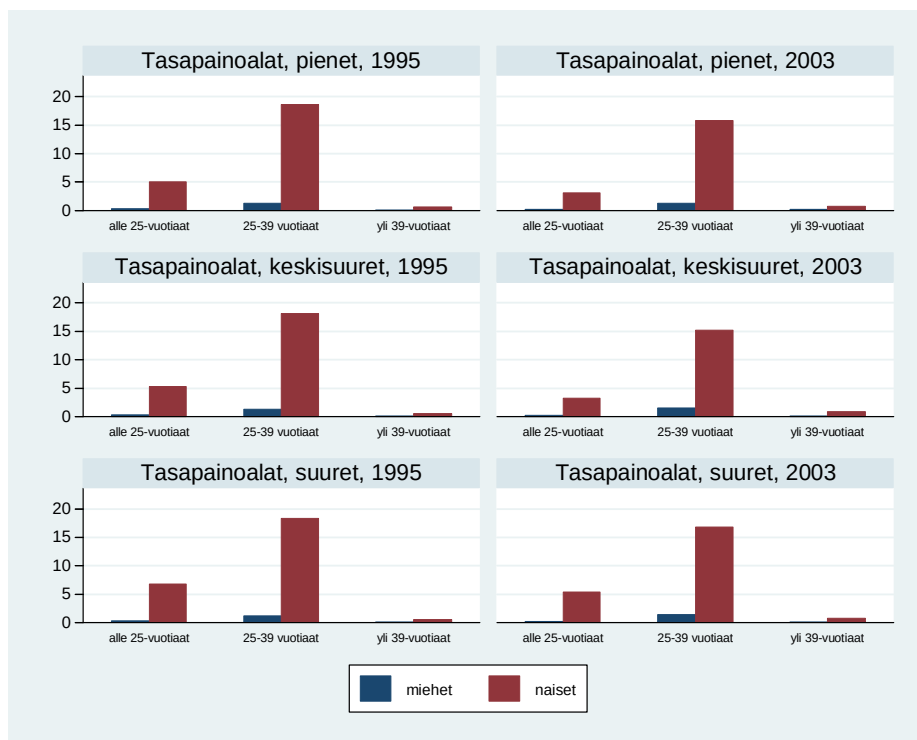
Kuvio 8b. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, naisvaltaiset toimialat



aloilla. Vastaavaan ikäryhmään kuuluvilla naisilla korvattujen perhevapaiden määrä kasvaa yrityksen koon mukana, aivan kuten perhevapaiden kokonaismääränkin tapauksessa, lukuun ottamatta naisvaltaisia toimialoja, joissa korvattujen perhevapaiden määrä on pienissä yrityksissä suurempi kuin suurissa yrityksissä.

Liitekuviot 8a-8c vastaavasti esittävät korvattujen perhevapaiden määrän suhteet perhevapaiden kokonaismäärään verrattuna yrityskoon ja toimialan tyypin mukaan. Korvaussuhde on 25–39-vuotiailla miehillä selvästi suurin pienissä yrityksissä. Toimialatyypin huomioiminen ei siis tässä suhteessa muuta aikaisempia johtopäätöksiä. Ja kuten aiemmin, korvaussuhde on miehillä kasvanut huomattavasti kaikissa yrityskokoluokissa. Voimakkainta kasvu on ollut naisvaltaisten toimialojen suurissa yrityksissä. Kyseiseen ikäryhmään lukeutuvilla naisilla korvaussuhde on toimialatyypistä riippumatta suurin suurissa yrityksissä. Poikkeuksen muodostavat naisvaltaiset toimialat, joissa korvaussuhde on suurin pienissä yrityksissä. Muutokset korvaussuhteessa ovat naisilla pieniä kaikissa yritys- ja toimialatyypiluokissa.

Kuvio 8c. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, tasapainoiset toimialat



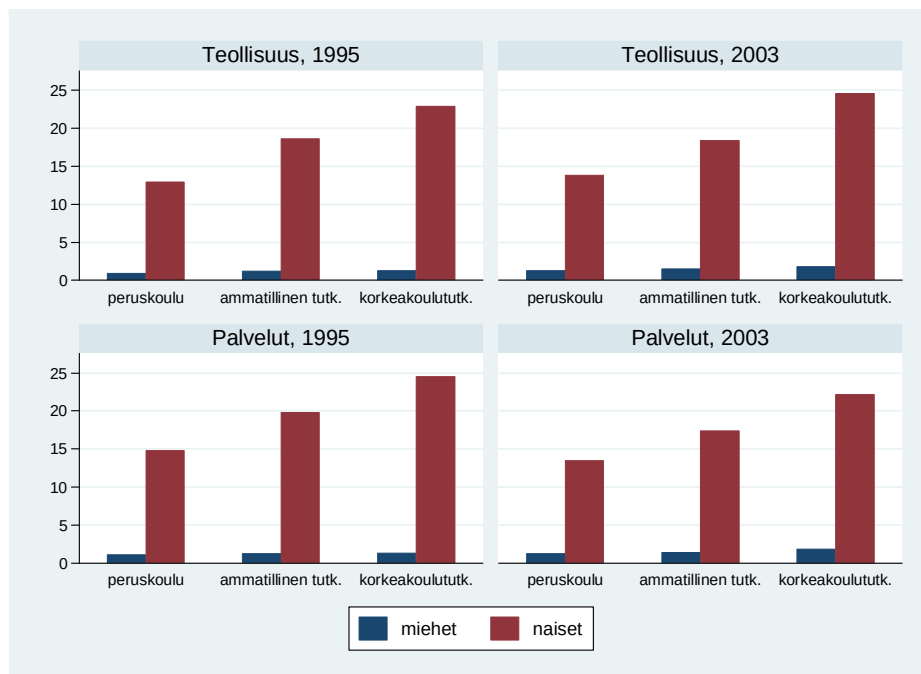
3.2 Perhevapaapäivien käyttö eripituisen koulutuksen suorittaneiden 25–39-vuotiaiden keskuudessa

Edellä on tarkasteltu perhevapaapäivien käyttöä eri ikäryhmissä pääpainon ollessa 25–39-vuotiaiden eli perhevapaapäivien käytön kannalta mielenkiintoisimmassa ikäryhmässä. Seuraavassa analysoidaan perhevapaapäivien käyttöä koulutuksen mukaan 25–39-vuotiaiden keskuudessa.

Kuviossa 9a esitetään perhevapaapäivien kokonaismäärät sektoreittain koulutustason mukaan. Kuvioista nähdään, että perhevapaapäivien käyttö lisääntyy koulutustason kohotessa. Samoin lisääntyy myös korvattujen perhevapaapäivien määrä, kuten nähdään kuvioista 9b. Esimerkiksi vuonna 2003, palvelusektorilla työskentelevät enintään peruskoulun suorittaneet naiset käyttivät perhevapaapäiviä keskimäärin 13,5 päivää vuodessa kun vastaava luku korkeakoulututkinnon suorittaneilla oli 22,2 päivää. Teollisuuden osalta tulokset ovat samankaltaiset. Perhevapaapäivien käytössä havaitut erot koulutusryhmien välillä näyttävät kasvaneen korkeasti koulutettujen miesten hy-

väksi periodilla 1995–2003. Naisten kohdalla tilanne on sen sijaan säilynyt melko muuttumattomana.

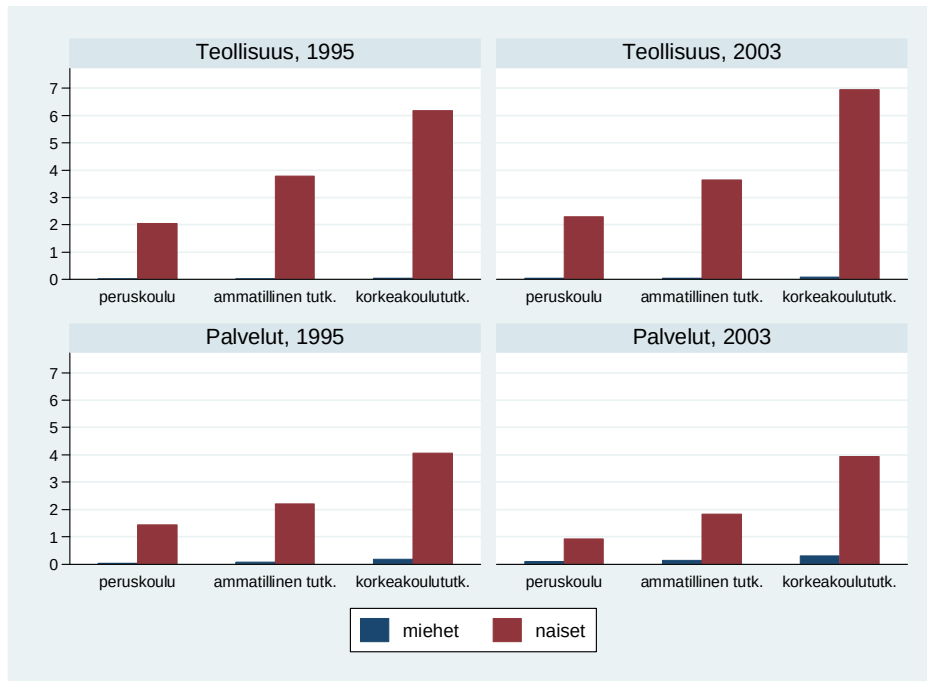
Kuvio 9a. Perhevapaaan käyttö työntekijää kohti ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja sektorin mukaan



Sekä perhevapaiden kokonaismäärän että korvattujen perhevapaiden määrän havaittiin edellä alaluvussa 3.1 kasvaneen teollisuudessa työskentelevien naisten kohdalla. Kuvioista 9a ja b nähdään, että kasvu on keskittynyt enintään peruskoulun käyneisiin ja korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Ammatillisen tutkinnon suorittaneiden naisten kohdalla perhevapaiden kokonaismäärä säilyi kutakuinkin ennallaan samalla kun korvattujen perhevapaiden määrä pieneni hieman vuosien 1995 ja 2003 välillä. Palvelualoilla sen sijaan naisten käyttämien perhevapaapäivien määrä pieneni kaikissa koulutustasoryhmissä kuten teki myös korvattujen päivien määrä lukuun ottamatta korkeakoulututkinnon suorittaneita. Miehillä vastaavasti korvattujen perhevapaiden määrän suhteellinen kasvu on ollut huomattavaa kaikilla koulutustasoilla ollen voimakkainta enintään peruskoulun käyneiden keskuudessa. Tehdyt havainnot koskien korvattujen perhevapaiden määrän kehitystä ovat myös heijastuneet korvaussuhteen kehitykseen, kuten nähdään liitekuviosta 9. Teollisuuden naisilla korvaussuhde on kasvanut noin prosenttiyksikön verran enintään peruskoulun suorittaneiden ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa ja pienentynyt hieman ammatillisen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa.

taneiden osalta. Miehillä taas korvaussuhde on kasvanut molemmilla sektoreilla voimakkaimmin enintään peruskoulun käynneillä.

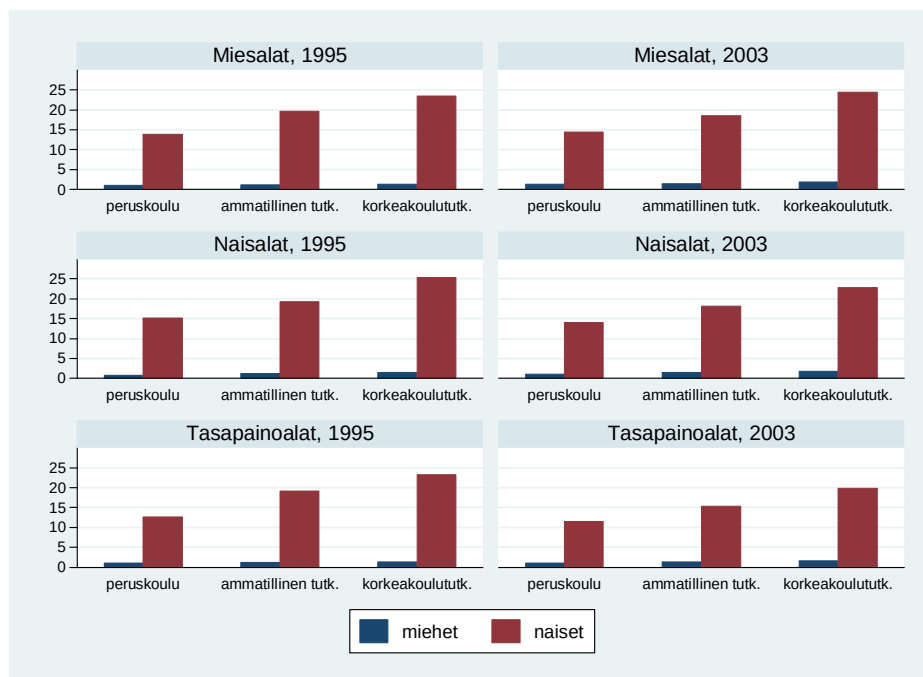
Kuvio 9b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja sektorin mukaan



Tulkittaessa kuvioita 9a ja b sekä liitekuviota 9 täytyy muistaa, että keskitimme tarkastelussa 25–39-vuotiaisiin. Pelkän peruskoulun suorittaneet saattavat kuitenkin hankkia perheen – ja käyttää perhevapaita – jo varhaisemmalla iällä. Korkeasti koulutetuilla perheen perustaminen sen sijaan osuu todennäköisemmin ikävuosille 25–39, koska lapset hankitaan tyypillisesti vasta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämä ero perheen perustamisen ajoituksessa selittää ainakin osin sen, miksi perhevapaiden käyttö kuvion 9a valossa on selkeästi suurempi korkeasti koulutetuilla enintään peruskoulun suorittaneisiin verrattuna.

Kuviosta 6a havaittiin, että 25–39-vuotiailla miehillä perhevapaiden määrä on kasvanut kaikissa toimialatyypeissä. Kuviosta 10a ja liitetaulukosta 10a puolestaan nähdään, että tämä havainto koskee niin alhaisesti kuin korkeasti koulutettujakin miehiä. Ainoan poikkeuksen muodostavat sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla aloilla työskentelevät enintään peruskoulun käyneet miehet, joiden kohdalla perhevapaiden määrässä ei ole tapahtunut muutoksia vuosien 1995 ja 2003 välillä. Naisilla perhevapaiden

Kuvio 10a. Perhevapaan käyttö työntekijää kohti ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

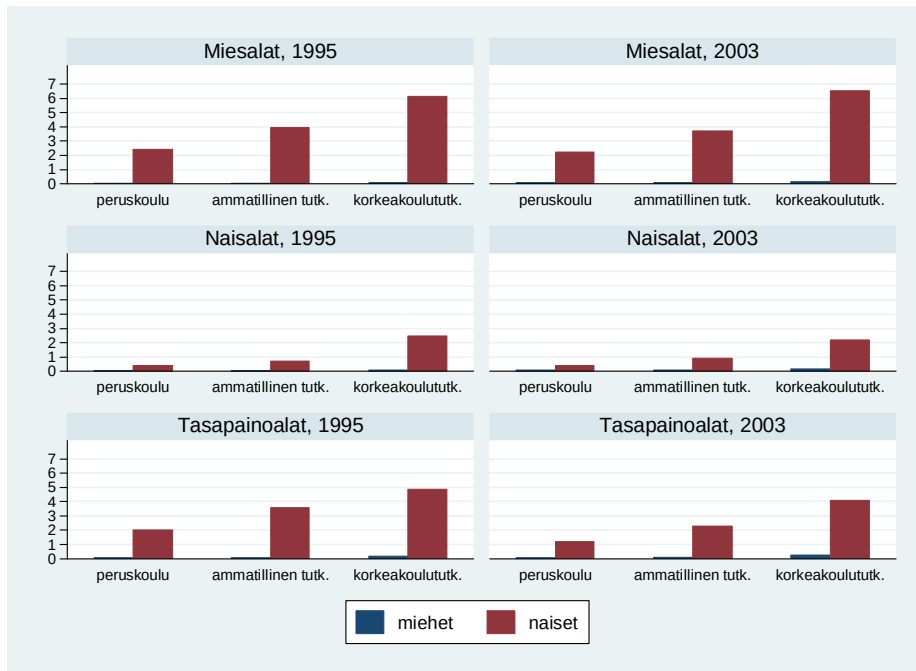


määrä on kasvanut hieman (noin 4 prosenttia) ainoastaan miesvaltaisilla toimialoilla ja näissäkin vain enintään peruskoulun tai korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta. Muissa toimialatyypeissä perhevapaiden määrä on pienentynyt naisilla kaikissa koulutustasoluokissa ollen voimakkainta tasapainoisilla toimialoilla.

Kuviosta 10b ja liitetaulukosta 10b nähdään, että naisilla korvattujen perhevapaiden määrä on pienin naisvaltaisilla toimialoilla riippumatta koulutustasosta. Miehillä vastaavasti korvattujen perhevapaiden määrä on kaikissa koulutustasoryhmissä pienin tasapainoisilla toimialoilla. Miehillä korvattujen perhevapaiden määrä on kasvanut selvästi kaikilla koulutustasoilla ja toimialatyypeissä. Voimakkainta kasvu on ollut miesvaltaisilla toimialoilla työskentelevien enintään peruskoulun suorittaneiden keskuudessa. Naisilla korvattujen perhevapaiden määrä on yleisesti pienentynyt lukuun ottamatta naisvaltaisten alojen ammatillisen tutkinnon suorittaneita sekä miesvaltaisilla toimialoilla työskenteleviä korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Liitekuvio 10 esittää korvattujen perhevapaiden suhteet perhevapaiden kokonaismäärään nähden koulutusluokittain ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan. Liitekuvioista käy selkeästi ilmi, että korvaussuhde on

Kuvio 10b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan



naisilla alhaisin naisvaltaisilla aloilla riippumatta koulutustasosta. Miehillä korvaussuhde on tyypillisesti suurin tasapainoisilla toimialoilla. Miesten osalta korvaussuhde on kasvanut huomattavasti kaikissa toimialatyypeissä ja kaikissa koulutusryhmissä kasvun ollessa voimakkainta miesvaltaisilla aloilla ja enintään peruskoulun käyneiden keskuudessa. Naisilla korvaussuhde on taas tyypillisesti pienentynyt vuosien 1995 ja 2003 välillä. Tasapainoisilla toimialoilla korvaussuhde on pienentynyt voimakkaimmin.

3.3 Yhteenveto

Tässä luvussa on tarkasteltu naisten ja miesten perhevapaapäivien käyttöä yrityksissä eri työntekijäryhmissä. Tarkastelu suoritettiin sektoreittain, toimialoittain ja yrityskokoluokittain. Perhevapaoiden käytön kannalta mielenkiintoisimman ikäryhmän, 25–39-vuotiaat, osalta tutkittiin lisäksi perhevapaoiden määriä koulutustasoryhmittäin. Perhevapaapäivien kokonaismäärän lisäksi kaikki tarkastelut suoritettiin erikseen niille perhevapaapäiville, joilta yritys on saanut Kelalta korvausta perhevapaapäivien ajalta maksetuista palkoista. Tämä tarkastelu tarjoaa tarkempaa informaatiota perhevapaoiden

y yrityksille aiheuttamista suorista kustannuksista. Näistä päivistä aiheutuu suoria kuluja yrityksille siksi, että Kela-korvaus kattaa tyypillisesti 65–70 prosenttia maksetuista palkoista. Laskelmat osoittavat, että yritysten kannalta kyse ei ole kovin merkittävästä kustannuserästä, sillä näitä päiviä on vuositason alle puolikas yrityksen työntekijää kohti (liitetaulukko 4b). Karkeasti arvioiden tämä on vain neljäsadasosa yritysten kokonaistyöpanoksesta – ja lisäksi nämä päivät korvataan siis merkittävältä osalta yritykselle.

Perhevapaapäivien vuosimäärä työntekijää kohti on palveluissa reilu neljä ja teollisuudessa noin 2,5 (liitetaulukko 4a). Tämä tarkoittaa karkeasti ottaen sitä, että palvelusektorilla perhevapaalla olevat työntekijät kattavat reilu 2 prosenttia ja teollisuudessa reilun prosentin yrityksen työpanoksesta. Näistä päivistä yritykset joutuvat maksamaan palkkaa siis hyvin pieneltä osalta. Mahdolliset merkittävämmät kustannukset perhevapaista ovat luonteeltaan epäsuoria, joiden arvioiminen on huomattavasti vaikeampaa. Luvussa 5 esitetään yksi mahdollinen lähestymistapa näiden kustannusten arvioimiseen.

Odotetusti perhevapaiden määrä on selvästi suurempi naisilla kuin miehillä, mikä selittää perhevapaiden suhteellisen suuren määrän palvelusektorilla ja naisvaltaisilla toimialoilla. Naisilla perhevapaapäivien määrä ei sen sijaan poikkea nais- ja miesvaltaisten toimialojen välillä. Naisilla perhevapaan määrä on myös pysynyt suhteellisen vakaana. Palvelusektorilla ja naisvaltaisilla aloilla on havaittavissa jopa hienoista laskua. Miesten osalta perhevapaiden määrä on sen sijaan kasvanut suhteellisesti ottaen melko voimakkaasti. Koska miesten perhevapaan käytön taso on hyvin alhainen, voimakkaan suhteellinen muutos ei juuri näy perhevapaan käytön kokonaismäärässä.

Kuten jo edellä todettiin, työnantajille korvattujen perhevapaiden määrä suhteessa perhevapaapäivien kokonaismäärään on pieni. Esimerkiksi palvelusektorilla työskentelevillä 25–39-vuotiailla miehillä ja naisilla kyseinen luku oli vuonna 2003 vain 12 prosenttia. Korvattujen perhevapaiden määrässä on kuitenkin voimakasta vaihtelua toimialojen välillä, mikä johtuu eri sopimusalojen välisistä eroista palkallisen perhevapaan suhteen. Naisvaltaisilla palvelualoilla ei ole tyypillisesti lainkaan palkallista äitiysvapaata.

Perhevapaiden määrän ja yrityksen koon välillä on positiivinen yhteys. Suurten ja pienten yritysten välinen ero näyttää lisäksi kasvaneen tarkasteluperiodin aikana. Perhevapaiden määrä 25–39-vuotiailla näyttää myös olevan positiivisesti yhteydessä koulutustasoon. Tähän tulokseen saattaa kuitenkin osaltaan vaikuttaa tarkasteltavan ikäryhmän rajausta: alemmilla koulutustasoilla perheen perustaminen toteutuu tyypillisesti jo varhaisemmalla iällä.

4 Perhevapaapäivien käyttö ja henkilöstörakenteen vaikutus

4.1 Dekomponointimenetelmän lyhyt kuvaus

Edellä on kuvattu henkilöstörakenteen kehitystä sekä perhevapaiden määrää ja sen muutoksia vuosina 1995–2003. Tarkasteluista kävi ilmi, että henkilöstörakenne on muuttunut tarkasteluperiodin aikana. Esimerkkeinä merkittävistä muutoksista mainittakoon 25–39-vuotiaiden henkilöstöosuuden pienentyminen, toimialasegregaation heikentyminen sekä koulutustason voimakas kasvu. Näillä muutoksilla on voinut olla vaikutusta perhevapaiden kokonaismääriin. Jos halutaan luotettavasti arvioida perhevapaiden käytön kehitystä, on hyödyllistä erottaa muutoksista rakenne muutoksen vaikutus, eli laskea mikä olisi ollut kehitys ilman rakennemuutosta. Samoin on kiinnostavaa katsoa, millaiset olisivat perhevapaiden määräen erot toimialojen (tai erikokoisten yritysten) välillä, jos niillä olisi samanlainen (keskimääräinen) henkilöstörakenne.

Tässä tutkimuksessa rakenteellisten tekijöiden erittelemisessä käytetään ns. dekomponointimenetelmää. Menetelmässä perhevapaan käyttö jaetaan kahteen osaan. Toisessa komponentissa tietyn ryhmän paino pidetään vakiona, mutta perhevapaan määrä ryhmässä saa vaihdella. Toisessa komponentissa vastaavasti perhevapaiden määrä pidetään vakiona ja ryhmän painon annetaan vaihdella. Ensin mainittua komponenttia kutsutaan rakennepuhdistetuksi komponentiksi (ryhmien sisäinen vaikutus) ja jälkimmäistä rakennetekijäksi (rakennevaikutus). Dekomponointimenetelmästä löytyy formaalimpi esitys liitteistä.

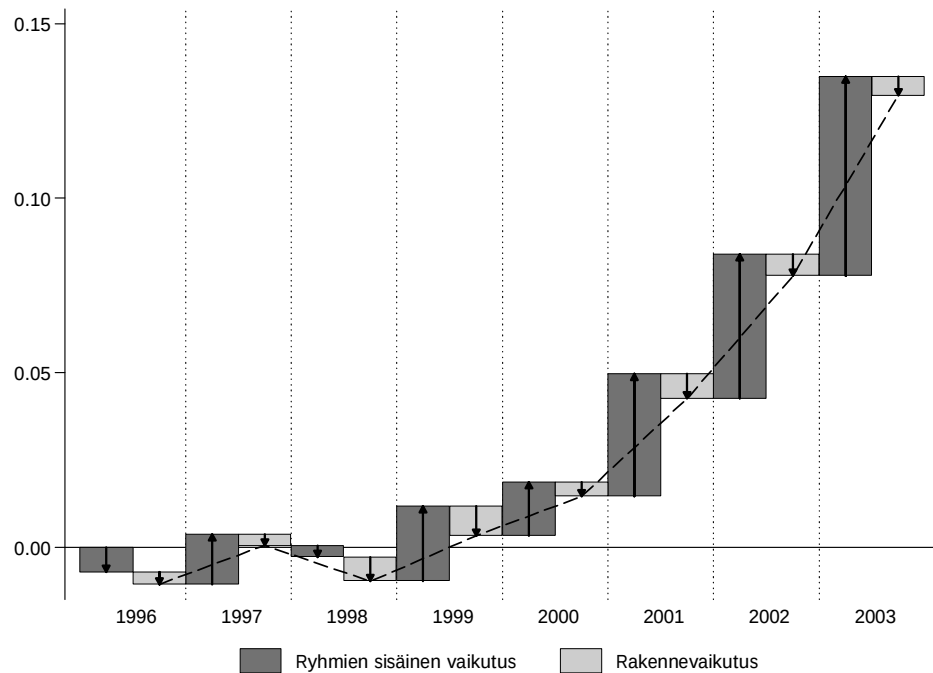
Vastaavanlaista hajotelmamenetelmää ei ole sovellettu aikaisemmissa suomalaisissa perhevapaiden käyttöä selvittävissä tutkimuksissa. Seuraavassa hajotelmamenetelmää sovelletaan tarkasteltaessa perhevapaan määrän ajallista kehitystä sekä tutkittaessa toimialojen sekä erikokoisten yritysten välisiä eroja perhevapaiden määrässä.

4.2 Dekomponoinnin tulokset

4.2.1 Sektoreittainen tarkastelu

Kuvion 5a ja liitetaulukon 4a yhteydessä keskusteltiin siitä, että perhevapaiden määrän kehitys on ollut erilaista sukupuolten välillä. Naisten keskuudessa perhevapaiden määrä työntekijää kohden vuodessa oli keskimäärin yhdek-

Kuvio 11a. Perhevapaapäivien muutoksen hajotelman tulokset, miehet, teollisuussektori

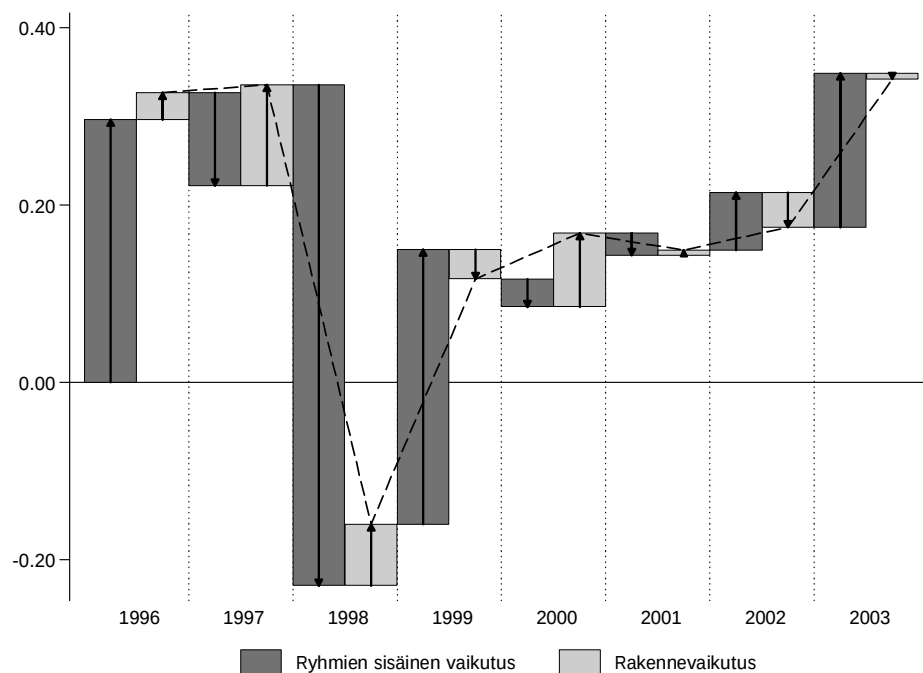


sän päivää palvelusektorilla vuonna 1995. Luku putosi yhdellä päivällä vuoteen 1998 mennessä. Sen jälkeen se pysyi vakaana tarkasteluperiodin loppuun saakka. Teollisuudessa perhevapaiden määrän muutokset naisten keskuudessa olivat selvästi pienempiä kuin palveluissa. Suhteellisesti ottaen perhevapaiden määrän todettiin lisääntyneen miesten keskuudessa sekä palvelusektorilla että teollisuudessa. Vuosina 1995–1999 perhevapaiden määrä pysyi teollisuudessa melko vakaana ja väheni jonkin verran palvelusektorilla. Tämän jälkeen suhteellinen kasvu perhevapaiden määrässä oli miehillä voimakasta sekä teollisuudessa että palvelusektorilla.

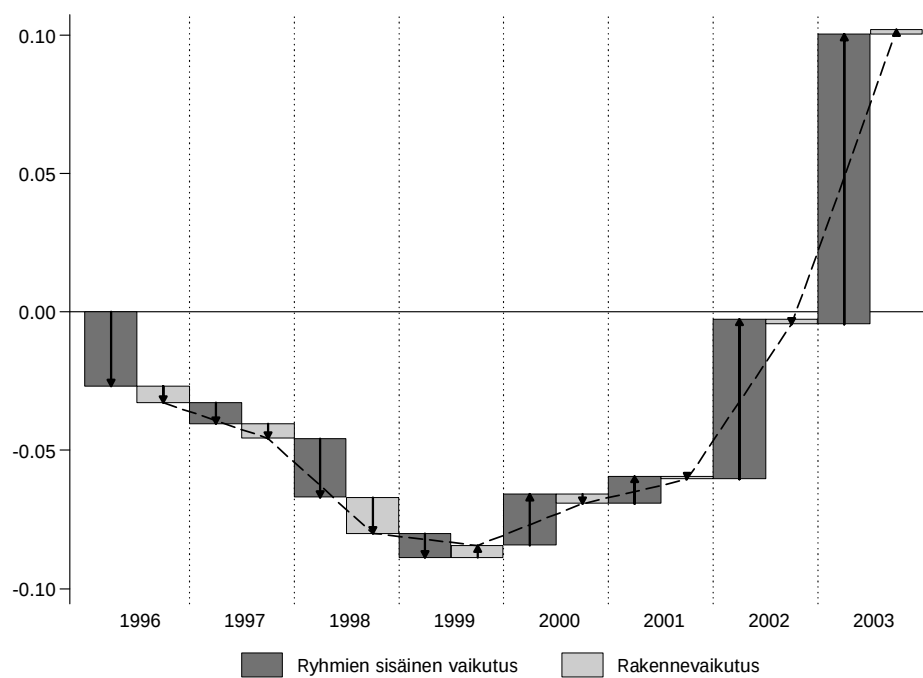
Kuvioissa 11a–11d analysoidaan dekomponointimenetelmää käyttäen tekijät, jotka ovat vaikuttaneet perhevapaan käytössä tapahtuneisiin muutoksiin teollisuus- ja palvelusektorilla.⁸ Naisia koskevista tuloksista huomataan, että henkilöstörakenteelliset muutokset eivät ole olleet määräävä tekijä perhevapaiden muutoksille. Myös miesten osalta rakenteellisten tekijöiden merkitys perhevapaiden määrän kehityksen taustalla on ollut pieni. Mies-

⁸ Kuvioissa 11a–11d rakennevaikutus viittaa siis henkilöstörakenteen ja siinä tapahtuneiden muutosten merkitykseen perhevapaiden määrien muutosten taustalla. Ryhmien sisäinen vaikutus taas kertoo, kuinka paljon perhevapaiden määrä on muuttunut siitä syystä, että perhevapaiden määrässä on tapahtunut muutoksia tietyn henkilöstöryhmän sisällä.

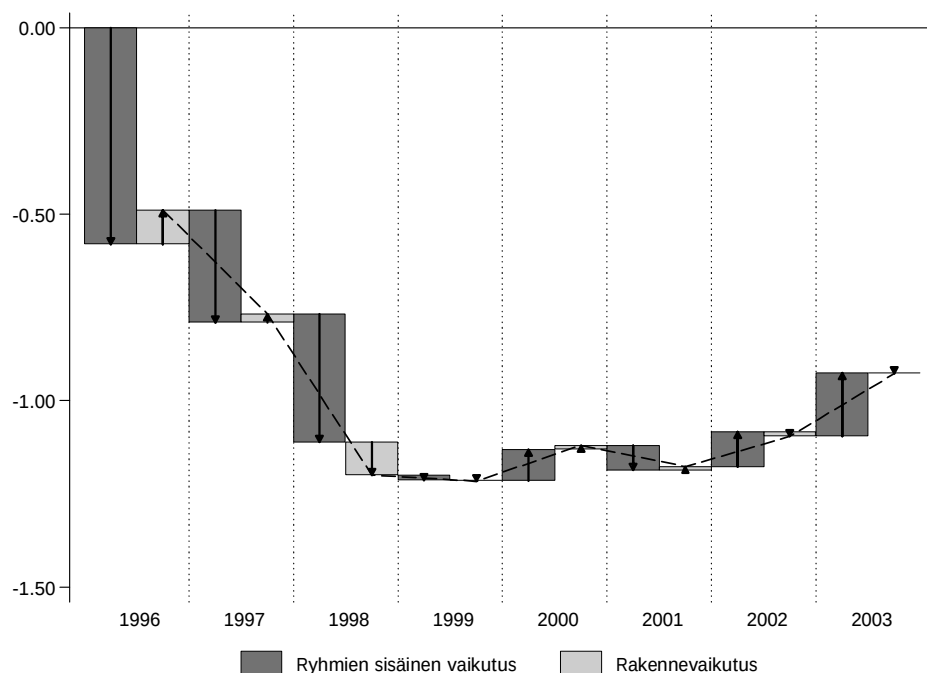
Kuvio 11b. Perhevapaapäivien muutoksen hajotelman tulokset, naiset, teollisuussektori



Kuvio 11c. Perhevapaapäivien muutoksen hajotelman tulokset, miehet, palvelusektori



Kuvio 11d. Perhevapaapäivien muutoksen hajotelman tulokset, naiset, palvelusektori



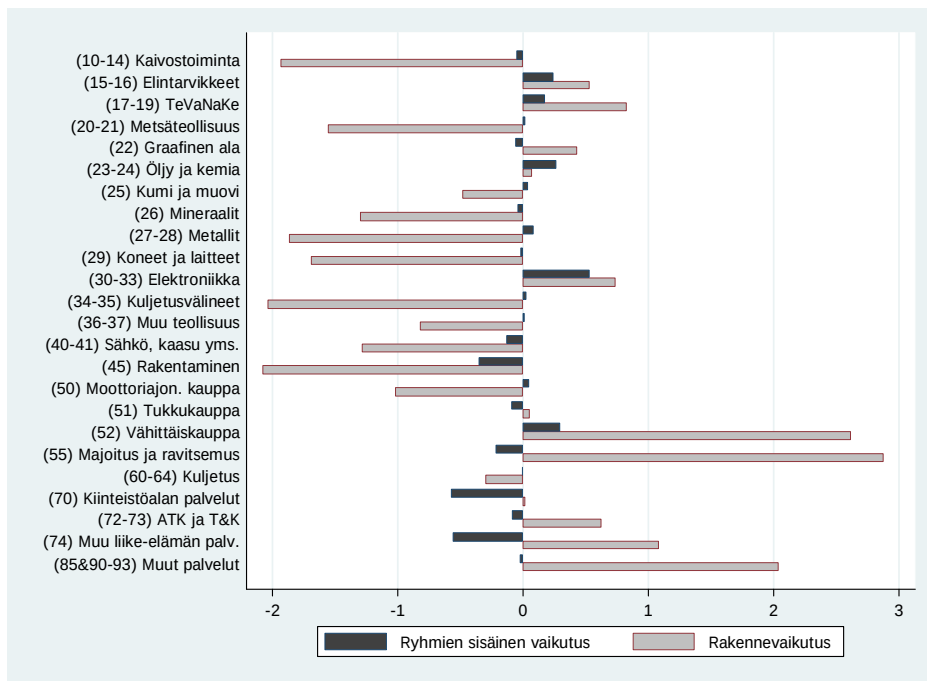
ten pitämien perhevapaiden määrän voimakas suhteellinen kasvu tarkasteluperiodin loppupuolella näyttää siis selittyvän sillä, että miehet ovat lisänneet perhevapaiden käyttöä. Henkilöstörakenteiden muutokset ovat lähinnä hidastaneet miesten perhevapaiden määrän kasvua.⁹

4.2.2 Toimialoittainen tarkastelu

Edellä keskusteltiin perhevapaiden määrien eroista sukupuolirakenteeltaan erilaisilla toimialoilla. Liitetaulukossa 5a tarkastellaan perhevapaiden määriä toimialoittain. Taulukosta nähdään, että sekä miehillä että naisilla perhevapaiden määrät ovat jossain määrin epätasaisesti jakautuneita toimialojen yli. Molempien sukupuolten osalta perhevapaiden määrä on esimerkiksi elektroniikka-alalla selkeästi suurempi perhevapaiden määrän keskiarvoon verrattuna. Toisaalta taas esimerkiksi TeVaNaKe-toimialalla työskentelevien miesten ja naisten kohdalla perhevapaiden määrä on keskimääräistä pienempi.

⁹ Perhevapaapäivien muutoksen hajotelma suoritettiin myös korvattujen perhevapaapäivien osalta. Korvattujen perhevapaapäivien kohdalla tulosten tulkintaan liittyy tiettyjä ongelmia, joiden johdosta hajotelman tuloksia ei tutkimuksessa julkaista. Tulokset ovat kuitenkin pyynnöstä saatavilla kirjoittajilta.

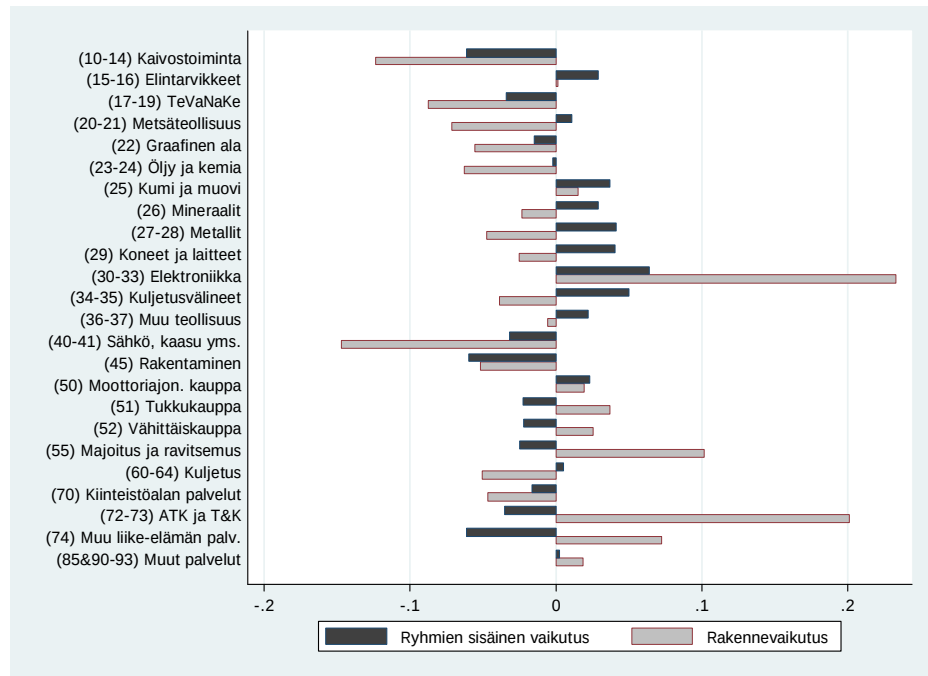
Kuvio 12. Perhevapaapäivien määrien toimialoittaisten erojen hajotelman tulokset



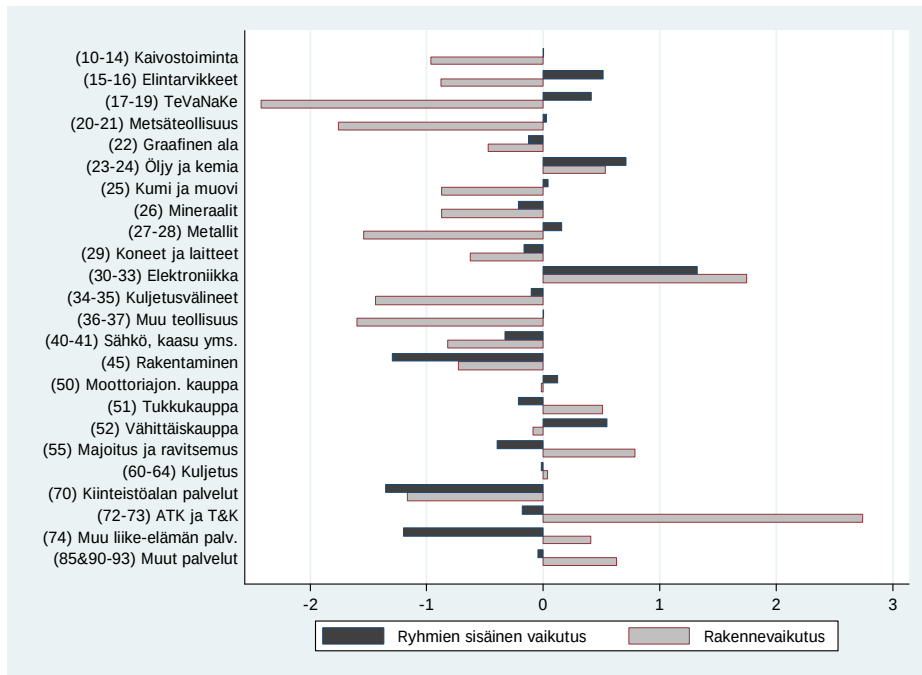
Kuviossa 12 tarkastellaan perhevapaan käytön toimialoittaisia eroja *keskimäärin* vuosina 1995–2003. Siinä näytetään ”puhdas vaikutus” (ryhmien sisäinen vaikutus) sekä toimialojen henkilöstörakenne-erojen vaikutus. Nähdään, että kaivostoiminnassa perhevapaata on käytetty kaksi päivää vähemmän kuin kaikilla toimialoilla keskimäärin. Ero selittyy käytännössä kokonaan kaivostoiminnan henkilöstörakenteesta eikä siitä, että tällä toimialalla käytettäisiin tyypillisesti vähemmän perhevapaita. Teollisuuden aloista keskimääräistä enemmän perhevapaapäiviä on käytetty elintarviketeollisuudessa, TeVaNaKe-alalla, graafisessa teollisuudessa sekä elektroniikkateollisuudessa. Nähdään, että graafista teollisuutta lukuun ottamatta kaikilla näillä aloilla sekä ryhmien sisäinen vaikutus että henkilöstörakenne ovat olleet kasvattamassa perhevapaapäivien määrää. Vaikka naisten osuus elektroniikkateollisuudessa on ollut alle 40 prosenttia, henkilöstörakenne on kuitenkin vaikuttanut perhevapaan käyttöä lisäävästi. Tämä selittyy sillä, että 25–39-vuotiaiden naisten osuus on ollut suhteellisen suuri (ks. liitetaulukko 2). Eniten perhevapaapäiviä käytetään majoitus- ja ravitsemusalalla sekä vähittäiskaupassa. Odotusten mukaisesti tämä selittyy lähinnä henkilöstörakenteella, erityisesti näiden alojen naisvaltaisuudella.

Kuvioissa 13a ja b on tehty vastaava tarkastelu erikseen miehille ja naisille, mikä tuottaa tietoa sukupuolten mahdollisista eroista perhevapaa-päivien määrien toimialoittaisten erojen taustalla vaikuttavista tekijöistä.

Kuviot 13a. Perhevapaa-päivien määrien toimialoittaisten erojen hajotelman tulokset, miehet



Kuviot 13b. Perhevapaapäivien määrien toimialoittaisten erojen hajotelmien tulokset, naiset

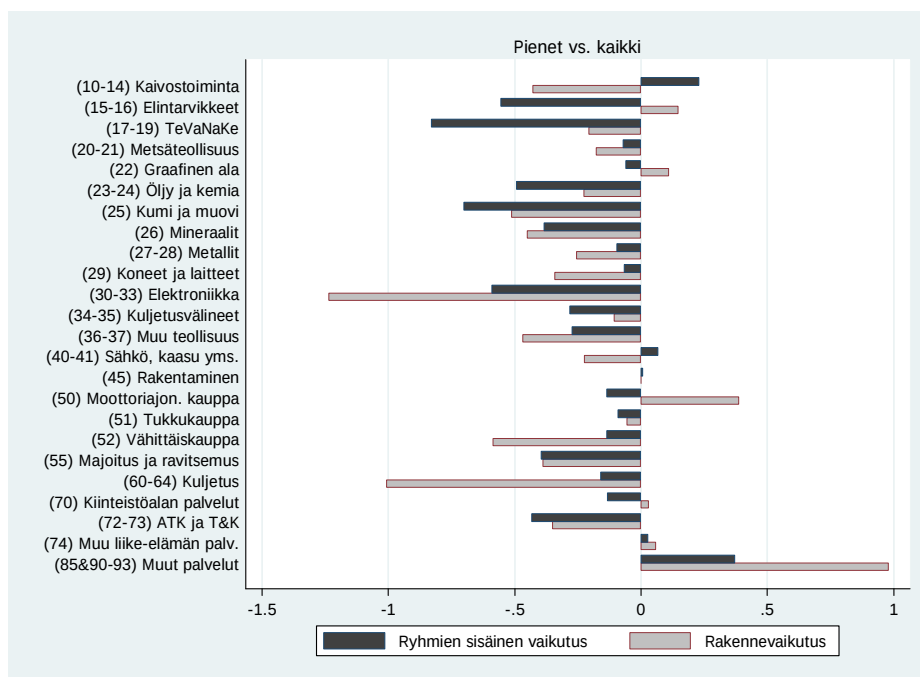


Kuvioista nähdään, että teollisuudessa henkilöstörakenne on yleisesti ottaen sellainen, että se pienentää perhevapaiden määrää teollisuuden toimialoilla. Sen sijaan monen teollisuussektoriin kuuluvan toimialan kohdalla ryhmien sisäinen vaikutus lisää perhevapaiden määrää. Palveluissa tilanne on taas päinvastainen. Merkittävin poikkeus on elektroniikkateollisuus, jossa sekä henkilöstörakenteella että perhevapaapäivien käyttöalttiudella on perhevapaapäivien käyttöä lisäävä vaikutus molemmilla sukupuolilla. Tämä saattaa selittyä elektroniikka-alan korkealla koulutustasolla ja sillä, että perhevapaiden määrä on alaluvun 3.2 tulosten mukaan suurempaa korkeammin koulutettujen kohdalla. Tehdyt havainnot koskevat niin miehiä kuin naisiaakin eli sukupuolten välillä ei näyttäisi olevan eroja niiden tekijöiden suhteen, jotka vaikuttavat toimialojen välisiin eroihin perhevapaiden määrissä.¹⁰

4.2.3 Yrityskoon mukainen tarkastelu

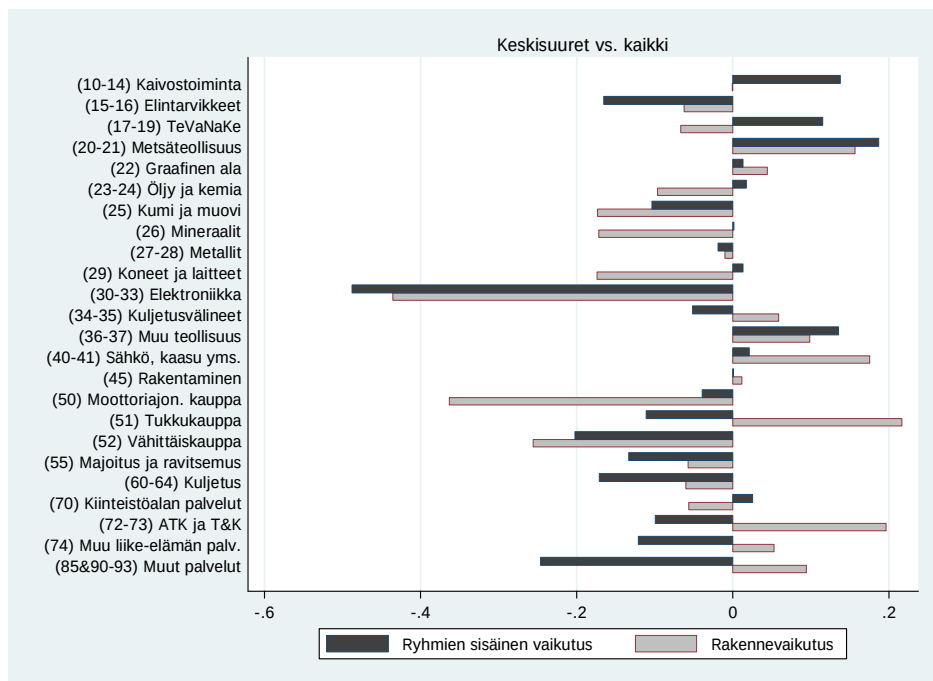
Luvun 3.1 yhteydessä tarkasteltiin perhevapaiden määrän vaihtelua yrityskoon mukaan. Perhevapaiden määrän havaittiin yleisesti ottaen olevan posi-

Kuvio 14a. Perhevapaapäivien määrien yrityskokoluokittaisten erojen hajotelman tulokset toimialoittain, pienet verrattuina kaikkiin yrityksiin

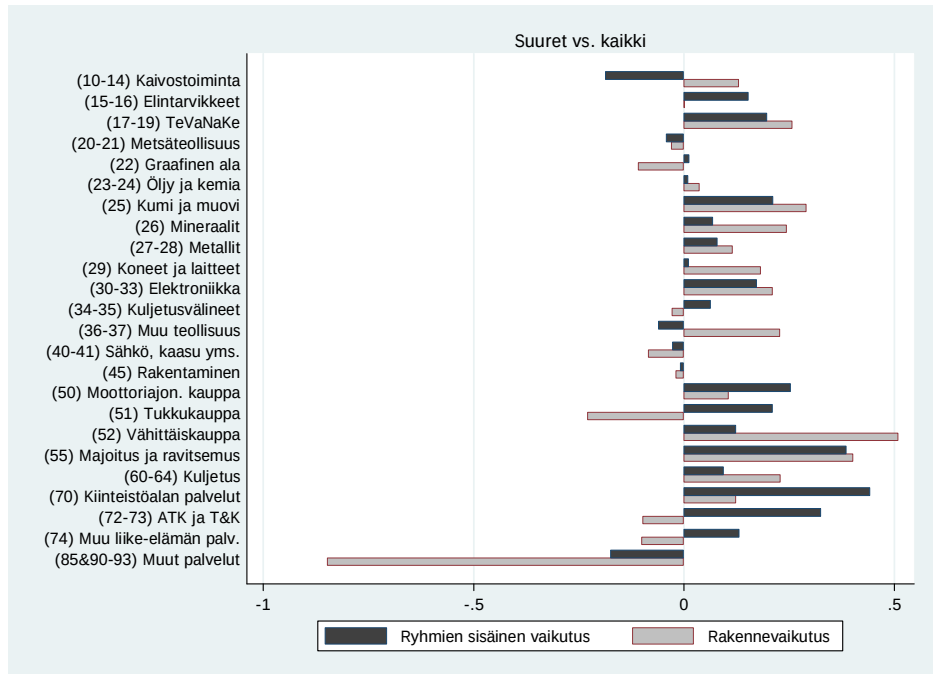


¹⁰ Kuvion 12 sekä kuvioiden 13a ja b tarkastelut tehtiin myös korvatuille perhevapaapäiville. Näitä tuloksia ei kuitenkaan tutkimuksessa julkaista, tarkemmista syistä katso alaviite 9. Tulokset ovat kuitenkin pyynnöstä saatavilla kirjoittajilta.

Kuvio 14b. Perhevapaapäivien määrien yrityskokoluokittaisten erojen hajotelman tulokset toimialoittain, keskiuudet verrattuina kaikkiin yrityksiin



Kuvio 14c. Perhevapaapäivien määrien yrityskokoluokittaisten erojen hajotelman tulokset toimialoittain, suuret verrattuina kaikkiin yrityksiin



tiivisesti yhteydessä yrityksen kokoon eli perhevapaiden määrä kasvoi yrityksen koon kasvaessa. Kuvioissa 14a-14c on sovellettu hajotelmamenetelmää yrityskokoluokkien välisten erojen selvittämiseksi. Kuten toimialoittaisessa tarkastelussa yllä, tarkastelu koskee perhevapaan käytön yrityskokoluokittaisia eroja *keskimäärin* vuosina 1995–2003. Hajotelma on suoritettu vertaamalla aina kutakin yrityskokoluokkaa kaikkien yritysten keskiarvoon toimialan mukaan. Aikaisemmasta poiketen, vastaavaa tarkastelua ei suoriteta erikseen miehille ja naisille johtuen siitä, että havaintomäärät muodostuvat liian pieniksi osalla yrityskoko-toimialasoluja.

Kuvioita 14a ja c vertailemalla nähdään selvästi, että edellä jo muutama otteeseen mainittu havainto siitä, että pienissä yrityksissä perhevapaiden määrä on pienempi kuin suurissa yrityksissä pätee muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yleisesti kaikilla toimialoilla. Tämä on osin seurausta yrityskokoluokkien välisistä eroista henkilöstörakenteesta, mutta tyypillisesti myös ryhmien sisäinen vaikutus vaikuttaa henkilöstörakenteen kanssa samaan suuntaan.

4.3 Yhteenveto

Luvussa neljä on tarkasteltu perhevapaapäivien määrän kehitystä ajanjaksolla 1995–2003 sekä toimialojen ja erikokoisten yritysten välisiä eroja perhevapaapäivien määrässä ns. dekomponointimenetelmää hyödyntäen. Menetelmän avulla eriteltiin henkilöstörakennetekijä ja ns. puhdas (eli perhevapaapäivien käyttöalttiutta kuvaava) vaikutus. Kehitystä tarkasteltaessa rakennetekijällä ei ole ollut kovin merkittävää vaikutusta. Esimerkiksi miehillä perhevapaiden määrän voimakas suhteellinen kasvu tarkastelupeiodin loppupuolella näyttää selittyvän sillä, että miehet käyttivät aiempaa enemmän perhevapaita. Hajotelman soveltaminen toimialojen välisten ja yrityskokoryhmien välisten erojen tutkimiseen paljasti, että rakennetekijällä on paikoin ollut merkittävä vaikutus. Yleisesti ottaen teollisuudessa perhevapaiden käyttöalttiuteen liittyvä tekijä lisää ja henkilöstörakenne vähentää perhevapaan käyttöä. Palveluissa tilanne on päinvastainen. Tämä koskee sekä miehiä että naisia. Merkittävin poikkeus on elektroniikkateollisuus, jossa myös henkilöstörakenteella on perhevapaapäivien käyttöä lisäävä vaikutus molemmilla sukupuolilla. Tämä saattaa osin selittyä elektroniikkateollisuuden koulutusrakenteella. Kyseisellä toimialalla koulutustaso on korkea ja toisaalta alaluvussa 3.2 todettiin korkeasti koulutettujen käyttävän enemmän perhevapaita. Suurissa yrityksissä perhevapaiden määrä on suurempi kuin pienemmissä yrityksissä lähes kaikilla toimialoilla. Tämä johtuu sekä yrityskokoluokkien välisistä eroista henkilöstörakenteesta että ryhmien sisäisestä vaikutuksesta.

5 Perhevapaiden käyttö ja yrityksen kannattavuus

5.1 Perhevapaan kustannusten tilastollinen mallintaminen

Tässä luvussa tarkastellaan perhevapaiden käytön yhteyttä yrityksen kannattavuuteen. Tämä täydentää edellä tehtyjä tarkasteluja, sillä kannattavuustarkastelun avulla saadaan euromääräisiä arvioita perhevapaiden käytöstä yrityksille aiheutuvista kustannuksista. Aikaisemmissa tutkimuksissa tätä ei ole selvitetty, joten analyysi tuottaa uudenlaista tietoa.

Tilastollisen mallimme selitettävä muuttuja on yrityksen kannattavuusmittari, joka on määritelty tilikauden käyttökatteena työntekijää kohden. Tätä selitetään lukuisilla taustatekijöillä, joista tämän tutkimuksen kannalta kiinnostava on perhevapaapäivien lukumäärä työntekijää kohden yrityksessä. Ensimmäisessä mallispesifikaatiossa perhevapaapäivien lukumäärä työntekijää kohden sisällytetään malliin sellaisenaan, toisessa spesifikaatiossa erotetaan toisistaan palkansaajalle ja yritykselle korvatut perhevapaapäivät. Tämän ajatuksena on tuottaa informaatiota perhevapaiden suorien ja epäsuorien kustannusten suhteellisesta tärkeydestä. Muut mallissa huomioon otettavat taustatekijät ovat yrityksen pääomaintensiteetti, henkilöstön keski-ikä ja tämän neliö, henkilöstön keskimääräiset koulutusvuodet, yrityksen sukupuoli-rakenne (miesvaltaisuus, naisvaltaisuus, tasapainoinen), yrityksen koko sekä toimialan ja vuoden interaktiot. Tilastollinen malli estimoidaan kaikille toimialoille yhteisesti sekä myös erikseen toimialan sukupuolirakenteen mukaan eli erikseen miesvaltaisille, naisvaltaisille ja tasapainoisille toimialoille.¹¹ Näin saadaan tietoa siitä, miten perhevapaiden vaikutus yrityksen kannattavuuteen mahdollisesti vaihtelee toimialan mies- ja naisvaltaisuuden mukaan. Kaiken kaikkiaan esitämme siis 12 mallin pohjalta saatua arviota perhevapaiden ja yrityksen kannattavuuden välisestä yhteydestä.

Tuloksia tulkittaessa on syytä pitää mielessä, että ne ovat lähinnä suuntaa antavia. On esimerkiksi mahdollista, että mallistamme puuttuu oleellisia yrityksen kannattavuuteen vaikuttavia muita tekijöitä, joita ei ole onnistuttu otamaan huomioon. Tämä saattaa osittain vääristää arvioitamme. Tällaisiin arvioihin sisältyy aina myös tilastollista epätarkkuutta. Tästä syystä raportimme piste-arvioiden lisäksi luottamusvälin (95 prosentin luottamusväli), joka kertoo millä välillä yritykselle aiheutuva kustannus mallimme mukaan todennäköisesti on.

¹¹ Estimointi suoritetaan käyttäen henkilömäärällä painotettua pienimmän neliösumman menetelmää.

5.2 Tulokset

Taulukot 1 ja 2 esittävät laskelmien tulokset perhevapaapäivä-muuttujan osalta.¹² Taulukon 1 arviot kertovat, kuinka paljon yksi perhevapaapäivä maksaa keskimäärin yritykselle menetettynä kannattavuutena. Taulukossa 2 on eroteltu toisistaan palkansaajalle ja yritykselle korvatut perhevapaapäivät. Tulostemme valossa perhevapaapäivillä ja yrityksen kannattavuudella ei ole selkeää yhteyttä. Taulukoissa esitettyjen arvioiden keskivirheet ovat melko suuria, mikä kertoo arvioihimme liittyvästä epätarkkuudesta.

Kaikkien toimialojen osalta saatu arvio kertoo, että perhevapaa on yritykselle jopa kannattavaa. Toisaalta arvion epätarkkuuden vuoksi emme voi sulkea pois sitäkään mahdollisuutta, että perhevapaasta sittenkin aiheutuu yritykselle kustannuksia. Tämä kaikkia toimialoja koskeva tulos toistuu miesvaltaisten toimialojen osalta. Sen sijaan naisvaltaisilla aloilla perhevapaasta näyttäisi tuloksiemme pohjalta aiheutuvan yritykselle kuluja. Arvion mukaan kustannus on noin 100 euroa perhevapaapäivää kohti, joka on taloudellisesti mielessä merkittävä määrä.

Taulukko 2 puolestaan kertoo, että se osa perhevapaasta, josta on maksettu työnantajalle korvauksia, ei ole kannattavuusrasite missään tarkastelemassamme toimialaryhmässä. Rasite näyttää koskevan vain naisvaltaisia aloja ja sielläkin vain palkansaajalle korvattua osaa. Tämä erä on paitsi tilastollisesti merkitsevä myös taloudellisesti merkittävä yritykselle.

Taulukko 1. Perhevapaapäivien yhteys yrityksen kannattavuuteen

Toimialan tyyppi	Kerroin	Keskivirhe	p-luku	95 % luottamusväli		Selitysaste	Havaintomäärä
Kaikki toimialat	42,8 €	55,9 €	0,44	-66,7 €	152,3 €	0,144	202477
Miesvaltaiset	446,5 €	127,5 €	0,00	196,5 €	696,4 €	0,229	117817
Tasapainoiset	-120,6 €	132,5 €	0,36	-380,2 €	139,1 €	0,096	36975
Naisvaltaiset	-104,1 €	36,9 €	0,01	-176,4 €	-31,8 €	0,044	47685

¹² Taulukoiden 1 ja 2 yhteydessä p-luku ja luottamusväli liittyvät estimoidun kertoimen satunnaisvirheen arviointiin. P-arvo tässä tapauksessa ilmoittaa todennäköisyyden sille, että saataisiin sattumalta yhtä suuri nollasta poikkeava kerroin kuin mitä estimointituloksena saatiin. Eli mitä pienempi p-arvo, sitä todennäköisemmin kerroin poikkeaa aidosti nollasta, ei ainoastaan sattuman takia. 95 %:n luottamusväli taas on se alue, jonka sisällä todellinen kerroin on 95 prosentin todennäköisyydellä. Selitysaste on eräs mittari, joka kertoo nimensä mukaisesti käytettävän mallin selityskyvystä. Hie-
man analyttisemmin, selitysaste viittaa siihen osuuteen selitettävän muuttujan vaihtelusta, joka saadaan selitettyä mallin selittävien muuttujien avulla. Esimerkiksi jos selitysaste on 0,5, niin 50 % selitettävän muuttujan vaihtelusta selittyy mallin selittävillä muuttujilla.

Taulukko 2. Perhevapaapäivien yhteys yrityksen kannattavuuteen, palkansaajalle ja yritykselle korvatut päivät eriteltynä

Toimialan tyyppi	Kerroin	Keskivirhe	p-luku	95 % luottamusväli		Selitysaste	Havaintomäärä
Kaikki toimialat						0,144	202477
Palkansaaja	-76,8 €	43,2 €	0,08	-161,4 €	7,8 €		
Työnantaja	1 149,5 €	426,3 €	0,01	314,0 €	1 985,0 €		
Miesvaltaiset						0,230	117817
Palkansaaja	38,1 €	110,1 €	0,73	-177,8 €	253,9 €		
Työnantaja	2 924,7 €	593,6 €	0,00	1 761,3 €	4 088,2 €		
Tasapainoiset						0,096	36975
Palkansaaja	-26,0 €	86,3 €	0,76	-195,2 €	143,2 €		
Työnantaja	-754,4 €	862,3 €	0,38	-2 444,6 €	935,8 €		
Naisvaltaiset						0,044	47685
Palkansaaja	-130,1 €	38,2 €	0,00	-204,9 €	-55,3 €		
Työnantaja	440,9 €	546,5 €	0,42	-630,2 €	1 512,0 €		

5.3 Yhteenveto

Kaiken kaikkiaan tuloksemme viittaavat siihen, että pieninä määrinä perhevapaasta ei aiheudu työnantajille merkittävää kannattavuusrasitetta. Sen sijaan naisvaltaisilla aloilla, joissa perhevapaan määrä todettiin olevan yli kaksinkertainen miesvaltaisiin aloihin nähden, työnantajan palkansaajalle korvattavalta osalta perhevapaat näyttäisivät aiheuttavan yritykselle rasitteen. Kuten liitetaulukoista 6a ja 6b on laskettavissa, naisvaltaisilla aloilla pääosa (noin 95 prosenttia) perhevapaasta on nimenomaan näitä kustannuksia aiheuttavia päiviä. Miesvaltaisilla aloilla työnantajan palkansaajalle korvattavien päivien määrä on huomattavasti alempi, ja lisäksi niiden suhteellinen osuus on pienempi (noin 80 prosenttia).

6 Tutkimuksen yhteenveto ja johtopäätökset

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten epätasaisesta jakautumisesta mies- ja naisvaltaisten alojen välillä on käyty paljon yleistä keskustelua. Kustannusten tasaaminen on koettu tärkeäksi muun muassa naisten työmarkkina-aseman parantamisessa. Mutta vaikka perhevapaiden kustannuksista ja niiden epätasaisesta jakautumisesta kannetaankin huolta, niin niitä koskeva tutkimus on sekä Suomessa että ulkomailla ollut vähäistä. Tämä tutkimus auttaa osaltaan paikkaamaan tutkimustiedon vähyyttä tällä alueella. Se täydentää aikaisempia selvityksiä monin tavoin. Ensiksi, tutkimuksessamme analysoidaan yhtenäistä aineistoa hyödyntäen perhevapaiden käyttöä useamman vuoden ajalta. Aikaisemmat tutkimukset ovat tyypillisesti keskittyneet johonkin yksittäiseen vuoteen. Toiseksi, tässä tutkimuksessa ei analysoida ainoastaan toimialojen välisiä eroja perhevapaapäivien määrissä, kuten aiemmissa selvityksissä, vaan myös perhevapaiden käyttöä eri yrityskoluokissa. Kolmanneksi, tutkimuksessamme käytetään monipuolisempia analyysivälineitä kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään kuvainnollisen analyysin lisäksi tilastollista dekomponentimenetelmää sekä tutkitaan regressiomenetelmällä perhevapaiden yhteyttä yrityksen kannattavuuteen. Kannattavuusanalyysi täydentää tarkasteluumme kiinnostavalla tavalla, koska sen avulla voidaan arvioida perhevapaista yrityksille aiheutuvia euromääräisiä kustannuksia.

Odotuksien mukaisesti naistyöntekijät käyttävät perhevapaita paljon miestyöntekijöitä enemmän. Tämä selittää perhevapaiden suuren suhteellisen määrän palvelusektorilla. Sen sijaan naisten perhevapaiden määrissä ei havaita eroja mies- ja naisvaltaisten toimialojen välillä. Tutkittaessa yksityiskohtaisesti perhevapaiden määriä eri toimialoilla sekä erikseen miesten että naisten keskuudessa havaitaan joitain toimialoittaisia eroja tässä suhteessa. Elektroniikka-alalla molemmilla sukupuolilla perhevapaiden määrä on selkeästi suurempi perhevapaiden keskiarvoon verrattuna. Perhevapaiden määrä vaihtelee myös yrityksen koon mukaan. Perhevapaiden käyttö näyttää olevan vähäisempää pienissä kuin suurissa yrityksissä. Hajotelma- menetelmää soveltamalla selviää, että osittain kyse on henkilöstörakenteiden erosta. Merkittävältä osin kyse on myös ”puhtaasta erosta”, eli siitä, että samaan henkilöryhmään kuuluvat työntekijät käyttävät perhevapaita enemmän suurissa kuin pienissä yrityksissä. Karkeasti ottaen teollisuudessa ryhmien sisäiset tekijät lisäävät ja rakennetekijä vähentää perhevapaan käyttöä kun taas palveluissa tilanne on päinvastainen. Tärkein poikkeus on elektroniikka-ala, jossa molemmat tekijät vaikuttavat positiivisesti perhevapaiden määrään.

Naisilla perhevapaiden määrä on pysynyt suhteellisen vakaana tarkasteluperiodilla 1995–2003. Palvelusektorilla ja naisvaltaisilla sekä sukupuolirakenteeltaan tasapainoisilla aloilla on havaittavissa jopa pientä laskua. Miehillä perhevapaiden määrä sen sijaan on kasvanut suhteellisesti katsoen melko voimakkaasti. Tutkittaessa muutosten taustalla vaikuttaneita tekijöitä havaitaan, että rakennetekijällä ei ole ollut kovinkaan suurta vaikutusta muutoksiin. Esimerkiksi miehillä perhevapaiden määrän voimakas suhteellinen kasvu tutkimusperiodin loppupuolella selittyy henkilöstöryhmien sisällä tapahtuneista muutoksista. Tämä on kiinnostava havainto, koska miesten perhevapaiden käyttöä on pyritty monin keinoin lisäämään viime vuosina. Tulostemme valossa näyttää siltä, että tavoitteissa on siis ainakin jossain määrin onnistuttu. On kuitenkin huomattava, että koska miesten perhevapaiden käytön taso on alkujaan niin alhainen, ei voimakas suhteellinen kasvu näy suurena absoluuttisena muutoksena.

Niiden perhevapaapäivien määrä, joilta yritys on saanut Kelalta korvausta perhevapaapäivien ajalta maksetuista palkoista, on yritysten näkökulmasta pieni. Niiden määrä vastaa noin puolikasta työpäivää yrityksen työntekijää kohti vuositasolla. Tämä on karkeasti arvioiden ainoastaan neljäsadasosa yrityksen vuosittaisesta kokonaistyöpanoksesta. Kun vielä otetaan huomioon se, että yrityksille korvataan 65–70 % perhevapaapäivien ajalta maksetuista palkoista, perhevapaista aiheutuvat ns. suorat kustannukset eivät näyttäisi olevan yrityksille kovin merkittävä kustannuserä. Mahdolliset merkittävämmät kustannukset perhevapaapäivistä saattavat olla luonteeltaan epäsuoria.

Yritimme arvioida epäsuorien kustannusten merkitystä tilastollisen analyysin avulla. Käyttämässämme regressiomallissa tarkasteltiin perhevapaiden määrän yhteyttä yrityksen kannattavuuteen. Saadaksemme informaatiota suorien ja epäsuorien kustannusten tärkeydestä erotimme yhdessä mallispesifikaatiossa palkansaajalle ja yritykselle korvatut perhevapaapäivät toisistaan. Tulostemme mukaan perhevapaapäivien ja yrityksen kannattavuuden välillä ei ole havaittavissa selvää yhteyttä. Tarkasteltaessa kaikkia aloja yhdessä arviomme ovat melko epätarkkoja (keskivirhe on aika suuri). Sen vuoksi ei voida sanoa varmuudella sitä, aiheutuuko perhevapaasta yritykselle rasiutta heikentyneen kannattavuuden muodossa. Kun tarkastellaan erikseen naisvaltaisten toimialojen ryhmää, saadaan viitteitä siitä, että perhevapaasta aiheutuu epäsuoria kustannuksia yritykselle.

Mitä tuloksemme kertovat yleisesti perhevapaiden kustannuksista yrityksille? Eräs seikka, joka käy tutkimuksestamme melko selvästi ilmi on, että perhevapaiden aiheuttamat suorat kustannukset eivät ole yritysten näkökulmasta kovinkaan merkittäviä. Tuloksemme antavat viitteellistä evidenssiä siitä, että perhevapaasta aiheutuu epäsuoria kustannuksia naisvaltaisilla aloilla.

Tulevissa tutkimuksissa olisi syytä tutkia tarkemmin perhevapaasta aiheutuvia epäsuoria kustannuksia ja sen taustalla olevia eri mekanismeja. Epäsuoria kustannuksia saattaa aiheutua yritykselle siinä vaiheessa, kun työntekijä lähtee perhevapaalle ja yritys joutuu tekemään organisaatiossaan uudelleenjärjestelyjä. Sijaisen rekrytoimisesta ja työhön perehdyttämisestä saattaa aiheutua yritykselle huomattavia menoja. Myös perhevapaalta palaavat työntekijät saattavat aiheuttaa yritykselle ainakin joksikin aikaa kuluja. Varsinkin pitkän perhevapaan jälkeen työntekijän perehdyttäminen muuttuneisiin tuotantotapoihin saattaa vaatia aikaa ja rahaa. Tällaisten kysymysten tarkastelemiseen sopii esimerkiksi Malirannan ja Ilmakunnaksen (2005) käyttämä lähestymistapa, jossa tutkitaan työntekijävirtojen ja kannattavuuden muutosten välistä yhteyttä.

Kirjallisuus

- Bloemen, H. ja Kalwij, A., 2001, Female Labor Market Transitions and the Timing of Births: A Simultaneous Analysis of the Effects of Schooling, *Labour Economics* (8) 5, 593-620
- Kellokumpu, Jenni, 2007, Perhevapaiden kehitys laman jälkeen – Kohti familistista hoivaajamallia, Palkansaajien tutkimuslaitoksen muistio
- Lammi-Taskula, Johanna, 2003, Isät vapaalla – Ketkä pitävät isyys- ja vanhempainvapaata ja miksi?, *Yhteiskuntapolitiikka* (68) 3
- Liefbroer, A.C., ja Corijn, M., 1999, Who, what, where, and when? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation, *European Journal of Population* (15), 45-75
- Maliranta, M., ja Ilmakunnas, P., 2005, Decomposing Productivity and Wage Effects of Intra-Establishment Labor Restructuring, *Etna Discussion Papers* No. 993
- Metsämäki, Janne, 2005, Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen, *Selvityshenkilön raportti*, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2005:16
- Napari, Sami, 2006, Perhevapaiden palkkavaikutukset: katsaus kirjallisuuteen, *Etnan Keskusteluaiheita* No. 1044
- Stenholm, Mira, 2003, Isät perhevapaalle – työn ja perheen yhteensovittaminen käännekohtassa, Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiologian laitos, Pro gradu -tutkielma
- Valkonen, Laura, 2006, Perhevapaiden vaikutukset naisten ura- ja palkka-kehitykseen – kirjallisuuskatsaus, *Etnan Keskusteluaiheita* No. 1033

Liitteet

Liitetaulukko 1. Henkilöstömäärät tuhansina vuonna 2003

Toimiala	Yrityslukumäärä	Linkatut henkilöt (1)	Henkilömäärä yrityсрекisterissä (2)	(1)/(2)*100	Toimialan tyyppi
(10-14) Kaivostoiminta	99	2,4	3,5	68,7	miesala
(15-16) Elintarvikkeet	485	38,2	38,0	100,4	tasapaino
(17-19) TeVaNaKe	278	11,3	11,9	95,1	naisala
(20-21) Metsäteollisuus	559	63,4	64,8	97,8	miesala
(22) Graafinen ala	587	27,6	27,6	100,1	tasapaino
(23-24) Öljy ja kemia	121	20,4	20,1	101,7	miesala
(25) Kumi ja muovi	249	15,3	15,3	100,1	miesala
(26) Mineraalit	216	15,5	15,5	100,0	miesala
(27-28) Metallit	1221	49,4	51,9	95,2	miesala
(29) Koneet ja laitteet	755	53,7	54,4	98,7	miesala
(30-33) Elektroniikka	484	66,8	66,2	100,9	miesala
(34-35) Kuljetusvälineet	232	18,0	18,8	95,8	miesala
(36-37) Muu teollisuus	389	13,1	13,8	94,5	miesala
(40-41) Sähkö, kaasuyms.	132	8,2	9,9	83,0	miesala
(45) Rakentaminen	3491	91,2	112,3	81,2	miesala
(50) Moottoriajon. kauppa	973	27,6	32,3	85,4	miesala
(51) Tukkukauppa	2139	73,0	81,0	90,0	miesala
(52) Vähittäiskauppa	2641	108,0	106,8	101,2	naisala
(55) Majoitus ja ravitsemus	1295	40,6	44,5	91,2	naisala
(60-64) Kuljetus	2028	119,3	135,3	88,2	miesala
(70) Kiinteistöalan palvelut	692	13,9	21,1	66,0	tasapaino
(72-73) ATK ja T&K	733	35,5	38,1	93,1	miesala
(74) Muu liike-elämän palv.	2604	103,8	115,6	89,8	tasapaino
(85&90-93) Muut palvelut	1381	37,0	49,2	75,2	naisala
YHTEENSÄ		1053,2	1147,9	91,7	

Toimialan tyyppin määritelmästä:

Jos toimialan henkilöstömäärästä enemmän kuin 60 % on miehiä, toimiala luokitellaan miesvaltaiseksi. Vastaavasti jos toimialan henkilöstömäärästä enemmän kuin 60 % on naisia, toimialaa nimitetään naisvaltaiseksi. Muussa tapauksessa toimia luokitellaan sukupuolijakaumaltaan tasapainoiseksi.

Liitetaulukko 2. Henkilöstöosuudet iän ja sukupuolen mukaan, %, toimialoitain

vuosi	toimiala	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat		Yhteensä	
		miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	(10-14) Kaivostoiminta	5,0	1,0	27,4	5,9	51,6	9,1	84,0	16,0
2003	(10-14) Kaivostoiminta	9,4	0,8	25,8	3,5	53,7	6,9	88,9	11,2
1995	(15-16) Elintarvikkeet	6,1	5,4	22,2	17,6	21,8	26,8	50,1	49,8
2003	(15-16) Elintarvikkeet	7,7	7,4	18,5	16,2	23,5	26,7	49,7	50,3
1995	(17-19) TeVaNaKe	2,5	3,5	9,8	23,3	14,2	46,7	26,5	73,5
2003	(17-19) TeVaNaKe	2,3	3,3	9,9	17,9	18,8	47,8	31,0	69,0
1995	(20-21) Metsäteollisuus	6,3	1,5	29,6	6,7	41,7	14,2	77,6	22,4
2003	(20-21) Metsäteollisuus	6,7	1,7	25,6	6,7	45,4	13,8	77,7	22,2
1995	(22) Graafinen ala	3,7	2,6	22,1	19,1	27,2	25,4	53,0	47,1
2003	(22) Graafinen ala	4,4	4,2	17,5	15,8	30,2	28,0	52,1	48,0
1995	(23-24) Öljy ja kemia	3,1	1,9	24,8	15,4	35,9	18,9	63,8	36,2
2003	(23-24) Öljy ja kemia	3,2	2,1	20,8	15,1	38,1	20,7	62,1	37,9
1995	(25) Kumi ja muovi	8,0	3,2	28,7	12,1	28,9	19,2	65,6	34,5
2003	(25) Kumi ja muovi	7,5	3,9	26,3	11,4	32,6	18,4	66,4	33,7
1995	(26) Mineraalit	6,7	1,7	33,4	8,2	36,9	13,2	77,0	23,1
2003	(26) Mineraalit	7,7	1,9	28,9	7,8	41,4	12,5	78,0	22,2
1995	(27-28) Metallit	8,0	1,1	32,4	5,3	43,1	10,1	83,5	16,5
2003	(27-28) Metallit	9,1	1,4	30,4	4,9	44,4	9,9	83,9	16,2
1995	(29) Koneet ja laitteet	6,2	0,9	34,6	5,9	43,1	9,3	83,9	16,1
2003	(29) Koneet ja laitteet	6,4	1,1	30,3	5,3	47,8	9,0	84,5	15,4
1995	(30-33) Elektroniikka	8,7	5,5	33,5	17,9	18,1	16,3	60,3	39,7
2003	(30-33) Elektroniikka	4,0	1,8	38,4	17,1	23,8	15,0	66,2	33,9
1995	(34-35) Kuljetusvälineet	8,2	0,5	35,8	3,9	43,6	8,0	87,6	12,4
2003	(34-35) Kuljetusvälineet	7,5	0,7	32,0	4,0	48,9	6,9	88,4	11,6
1995	(36-37) Muu teollisuus	7,6	2,2	28,7	12,0	28,3	21,3	64,6	35,5
2003	(36-37) Muu teollisuus	7,6	1,9	24,4	9,7	35,7	20,7	67,7	32,3
1995	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	2,2	0,9	26,2	8,4	49,6	12,6	78,0	21,9
2003	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	2,8	1,3	17,4	7,0	56,2	15,3	76,4	23,6
1995	(45) Rakentaminen	6,8	0,7	39,6	3,2	45,5	4,2	91,9	8,1
2003	(45) Rakentaminen	9,7	0,9	30,4	2,6	51,9	4,5	92,0	8,0
1995	(50) Moottorijon. kauppa	6,8	2,3	37,1	8,1	35,5	10,2	79,4	20,6
2003	(50) Moottorijon. kauppa	11,5	6,6	29,0	8,7	34,4	9,8	74,9	25,1
1995	(51) Tukkukauppa	4,4	2,2	29,8	15,7	29,2	18,7	63,4	36,6
2003	(51) Tukkukauppa	6,2	3,5	26,6	14,2	31,4	18,1	64,2	35,8
1995	(52) Vähittäiskauppa	4,9	13,3	11,3	26,3	8,7	35,5	24,9	75,1
2003	(52) Vähittäiskauppa	6,9	19,0	11,2	26,5	9,1	27,3	27,2	72,8
1995	(55) Majoitus ja ravitsemus	7,3	14,4	15,3	32,7	6,0	24,4	28,6	71,5
2003	(55) Majoitus ja ravitsemus	7,4	19,6	14,8	25,7	7,7	24,8	29,9	70,1
1995	(60-64) Kuljetus	4,0	2,1	28,2	13,7	34,8	17,2	67,0	33,0
2003	(60-64) Kuljetus	8,0	4,7	23,8	12,5	34,7	16,4	66,5	33,6
1995	(70) Kiinteistöalan palvelut	3,9	3,2	23,8	17,4	27,6	24,1	55,3	44,7
2003	(70) Kiinteistöalan palvelut	5,3	5,0	16,0	14,2	28,4	31,2	49,7	50,4
1995	(72-73) ATK ja T&K	2,0	1,1	36,8	18,8	26,9	14,4	65,7	34,3
2003	(72-73) ATK ja T&K	3,5	1,3	40,0	16,0	25,1	14,2	68,6	31,5
1995	(74) Muu liike-elämän palv.	5,5	7,3	24,0	21,6	19,9	21,8	49,4	50,7
2003	(74) Muu liike-elämän palv.	8,8	11,3	21,2	18,6	19,8	20,4	49,8	50,3
1995	(85&90-93) Muut palvelut	3,8	5,5	20,7	23,9	21,1	25,0	45,6	54,4
2003	(85&90-93) Muut palvelut	4,6	9,9	14,9	25,8	16,0	28,8	35,5	64,5

Liitetaulukko 3. Henkilöstöosuudet iän ja sukupuolen mukaan, %, yritysten eri kokoluokissa, toimialoittain

vuosi	yrityskoko	toimiala	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat		Yhteensä	
			miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
2003	Suuri	(15-16) Elintarvikkeet	8,0	7,0	18,9	17,2	22,4	26,5	49,3	50,7
2003	Suuri	(17-19) TeVaNaKe	1,8	3,2	11,0	19,4	20,9	43,7	33,7	66,3
2003	Suuri	(20-21) Metsäteollisuus	5,3	1,6	23,7	6,9	47,9	14,6	76,9	23,1
2003	Suuri	(22) Graafinen ala	4,0	3,6	17,3	16,2	30,5	28,3	51,8	48,1
2003	Suuri	(23-24) Öljy ja kemia	3,0	2,1	19,2	15,4	38,8	21,5	61,0	39,0
2003	Suuri	(25) Kumi ja muovi	6,5	4,2	27,3	13,0	31,1	17,9	64,9	35,1
2003	Suuri	(26) Mineraalit	5,6	2,1	28,1	9,1	40,4	14,8	74,1	26,0
2003	Suuri	(27-28) Metallit	5,3	1,5	28,1	6,0	46,7	12,3	80,1	19,8
2003	Suuri	(29) Koneet ja laitteet	4,7	1,2	30,1	6,5	47,5	9,9	82,3	17,6
2003	Suuri	(30-33) Elektroniikka	3,2	1,5	41,2	17,9	23,0	13,2	67,4	32,6
2003	Suuri	(34-35) Kuljetusvälineet	6,2	0,4	30,9	3,8	52,2	6,6	89,3	10,8
2003	Suuri	(36-37) Muu teollisuus	6,1	1,7	23,4	11,5	34,4	23,0	63,9	36,2
2003	Suuri	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	2,2	1,3	18,1	5,4	59,5	13,4	79,8	20,1
2003	Suuri	(45) Rakentaminen	5,9	0,6	25,5	2,7	59,5	5,8	90,9	9,1
2003	Suuri	(50) Mootoriajon. kauppa	10,4	9,2	27,3	10,5	33,3	9,3	71,0	29,0
2003	Suuri	(51) Tukkukauppa	7,9	3,1	28,1	13,2	30,4	17,3	66,4	33,6
2003	Suuri	(52) Vähittäiskauppa	6,2	20,9	9,0	29,6	7,1	27,2	22,3	77,7
2003	Suuri	(55) Majoitus ja ravitsemus	5,7	14,9	12,8	28,6	6,2	31,8	24,7	75,3
2003	Suuri	(60-64) Kuljetus	4,5	3,3	20,3	14,5	36,4	21,0	61,2	38,8
2003	Suuri	(70) Kiinteistöalan palvelut	3,0	7,2	12,9	16,4	19,3	41,1	35,2	64,7
2003	Suuri	(72-73) ATK ja T&K	1,8	1,0	31,8	14,5	31,9	19,1	65,5	34,6
2003	Suuri	(74) Muu liike-elämän palv.	9,8	12,4	19,1	18,5	16,6	23,7	45,5	54,6
2003	Suuri	(85&90-93) Muut palvelut	3,3	5,8	14,4	21,4	23,0	32,0	40,7	59,2
2003	Keskisuuri	(10-14) Kaivostoiminta	5,5	0,9	23,2	4,1	58,5	7,8	87,2	12,8
2003	Keskisuuri	(15-16) Elintarvikkeet	7,2	7,3	18,4	14,6	25,9	26,5	51,5	48,4
2003	Keskisuuri	(17-19) TeVaNaKe	2,6	3,1	8,5	17,7	17,9	50,3	29,0	71,1
2003	Keskisuuri	(20-21) Metsäteollisuus	9,8	1,7	30,5	6,7	38,4	12,9	78,7	21,3
2003	Keskisuuri	(22) Graafinen ala	4,0	3,8	17,5	15,7	30,1	29,0	51,6	48,5
2003	Keskisuuri	(23-24) Öljy ja kemia	3,6	2,1	25,3	14,2	36,5	18,3	65,4	34,6
2003	Keskisuuri	(25) Kumi ja muovi	7,8	3,4	25,1	10,7	34,1	18,9	67,0	33,0
2003	Keskisuuri	(26) Mineraalit	9,3	1,7	30,2	6,6	42,2	10,0	81,7	18,3
2003	Keskisuuri	(27-28) Metallit	10,1	1,1	32,0	4,6	43,0	9,2	85,1	14,9
2003	Keskisuuri	(29) Koneet ja laitteet	7,2	0,8	30,7	4,4	48,3	8,6	86,2	13,8
2003	Keskisuuri	(30-33) Elektroniikka	6,2	2,6	29,2	15,7	24,7	21,6	60,1	39,9
2003	Keskisuuri	(34-35) Kuljetusvälineet	8,6	1,1	33,9	4,3	44,4	7,7	86,9	13,1
2003	Keskisuuri	(36-37) Muu teollisuus	6,8	1,6	23,3	10,2	35,2	22,9	65,3	34,7
2003	Keskisuuri	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	3,2	1,0	15,6	9,6	52,2	18,6	71,0	29,2
2003	Keskisuuri	(45) Rakentaminen	10,4	1,0	32,4	2,4	50,1	3,7	92,9	7,1
2003	Keskisuuri	(50) Mootoriajon. kauppa	11,2	3,0	31,5	6,1	38,7	9,5	81,4	18,6
2003	Keskisuuri	(51) Tukkukauppa	4,7	3,3	25,3	15,3	31,9	19,6	61,9	38,2
2003	Keskisuuri	(52) Vähittäiskauppa	9,1	18,0	14,1	24,0	10,2	24,6	33,4	66,6
2003	Keskisuuri	(55) Majoitus ja ravitsemus	8,1	20,6	15,9	25,1	8,1	22,2	32,1	67,9
2003	Keskisuuri	(60-64) Kuljetus	13,1	8,0	27,4	11,0	30,2	10,3	70,7	29,3
2003	Keskisuuri	(70) Kiinteistöalan palvelut	4,7	4,1	15,5	14,3	29,7	31,7	49,9	50,1
2003	Keskisuuri	(72-73) ATK ja T&K	3,6	1,3	43,2	17,9	21,5	12,5	68,3	31,7
2003	Keskisuuri	(74) Muu liike-elämän palv.	8,8	12,3	21,9	18,8	20,5	17,8	51,2	48,9
2003	Keskisuuri	(85&90-93) Muut palvelut	5,3	10,5	15,9	25,7	13,6	29,0	34,8	65,2
2003	Pieni	(10-14) Kaivostoiminta	18,2	0,7	31,5	2,0	42,9	4,8	92,6	7,5
2003	Pieni	(15-16) Elintarvikkeet	7,8	10,9	15,9	14,6	22,5	28,4	46,2	53,9
2003	Pieni	(17-19) TeVaNaKe	2,7	4,0	11,4	15,6	17,0	49,3	31,1	68,9
2003	Pieni	(20-21) Metsäteollisuus	12,7	1,9	32,2	5,0	40,3	7,8	85,2	14,7
2003	Pieni	(22) Graafinen ala	6,3	6,5	17,7	15,3	29,9	24,4	53,9	46,2
2003	Pieni	(23-24) Öljy ja kemia	5,7	3,9	23,6	13,4	32,8	20,6	62,1	37,9
2003	Pieni	(25) Kumi ja muovi	10,8	4,2	27,4	7,5	31,9	18,2	70,1	29,9
2003	Pieni	(26) Mineraalit	13,3	1,7	27,1	5,2	43,5	9,2	83,9	16,1
2003	Pieni	(27-28) Metallit	14,0	1,9	30,8	3,5	43,2	6,7	88,0	12,1
2003	Pieni	(29) Koneet ja laitteet	12,3	1,4	29,8	3,3	47,1	6,1	89,2	10,8
2003	Pieni	(30-33) Elektroniikka	9,4	2,9	31,5	9,9	31,6	14,8	72,5	27,6
2003	Pieni	(34-35) Kuljetusvälineet	12,6	1,5	31,0	3,6	46,4	5,0	90,0	10,1
2003	Pieni	(36-37) Muu teollisuus	10,8	2,9	28,4	6,5	38,3	13,1	77,5	22,5
2003	Pieni	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	5,1	2,4	21,1	5,5	52,9	13,0	79,1	20,9
2003	Pieni	(45) Rakentaminen	12,5	1,2	32,9	2,6	46,7	4,1	92,1	7,9
2003	Pieni	(50) Mootoriajon. kauppa	13,3	8,7	27,2	10,5	29,4	10,9	69,9	30,1
2003	Pieni	(51) Tukkukauppa	6,5	4,6	26,8	13,5	32,1	16,5	65,4	34,6
2003	Pieni	(52) Vähittäiskauppa	6,4	15,4	13,0	22,3	12,7	30,2	32,1	67,9
2003	Pieni	(55) Majoitus ja ravitsemus	9,0	24,6	16,2	22,4	9,1	18,7	34,3	65,7
2003	Pieni	(60-64) Kuljetus	14,2	4,6	32,4	6,5	35,5	6,9	82,1	18,0
2003	Pieni	(70) Kiinteistöalan palvelut	6,5	5,4	17,2	13,5	29,3	28,2	53,0	47,1
2003	Pieni	(72-73) ATK ja T&K	7,5	2,3	51,6	13,9	18,2	6,5	77,3	22,7
2003	Pieni	(74) Muu liike-elämän palv.	7,1	7,1	23,4	18,2	23,6	20,6	54,1	45,9
2003	Pieni	(85&90-93) Muut palvelut	5,2	13,2	14,6	30,1	11,4	25,5	31,2	68,8

Liitetaulukko 4a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan

vuosi	Sektori	kaikki työntekijät	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
			miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	4,7	0,3	5,8	1,2	19,4	0,1	0,6
1996	Palvelut	4,3	0,3	4,9	1,2	18,3	0,1	0,7
1997	Palvelut	4,2	0,3	4,6	1,1	17,7	0,1	0,7
1998	Palvelut	3,9	0,2	4,0	1,1	17,1	0,1	0,8
1999	Palvelut	4,1	0,2	4,1	1,1	17,1	0,1	0,7
2000	Palvelut	4,1	0,2	4,3	1,1	17,3	0,1	0,8
2001	Palvelut	4,1	0,2	4,2	1,1	17,2	0,1	0,8
2002	Palvelut	4,2	0,3	4,4	1,2	17,4	0,2	0,8
2003	Palvelut	4,3	0,3	4,2	1,5	18,0	0,2	0,9
1995	Teollisuus	2,5	0,3	6,7	1,2	18,0	0,1	0,5
1996	Teollisuus	2,6	0,4	7,3	1,1	18,7	0,1	0,6
1997	Teollisuus	2,5	0,3	7,3	1,2	18,5	0,1	0,6
1998	Teollisuus	2,4	0,3	6,2	1,2	17,4	0,1	0,6
1999	Teollisuus	2,4	0,3	6,8	1,2	18,1	0,1	0,6
2000	Teollisuus	2,4	0,4	6,6	1,2	18,2	0,1	0,6
2001	Teollisuus	2,4	0,4	6,3	1,3	18,3	0,1	0,6
2002	Teollisuus	2,4	0,4	6,0	1,4	18,7	0,1	0,7
2003	Teollisuus	2,5	0,4	5,5	1,5	19,5	0,1	0,7

Liitetaulukko 4b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja sektorin mukaan

vuosi	Sektori	kaikki työntekijät	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
			miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	0,50	0,02	0,23	0,09	2,25	0,01	0,08
1996	Palvelut	0,47	0,01	0,18	0,10	2,11	0,01	0,11
1997	Palvelut	0,43	0,01	0,12	0,09	1,96	0,01	0,10
1998	Palvelut	0,39	0,00	0,12	0,09	1,84	0,01	0,09
1999	Palvelut	0,40	0,01	0,14	0,10	1,78	0,01	0,09
2000	Palvelut	0,41	0,01	0,16	0,12	1,84	0,01	0,11
2001	Palvelut	0,43	0,01	0,17	0,13	1,92	0,01	0,10
2002	Palvelut	0,46	0,01	0,14	0,15	2,06	0,02	0,12
2003	Palvelut	0,48	0,01	0,14	0,16	2,18	0,02	0,11
1995	Teollisuus	0,44	0,01	0,95	0,03	3,71	0,00	0,10
1996	Teollisuus	0,45	0,01	1,16	0,03	3,87	0,00	0,12
1997	Teollisuus	0,43	0,01	1,05	0,03	3,70	0,00	0,12
1998	Teollisuus	0,42	0,01	0,88	0,04	3,67	0,00	0,11
1999	Teollisuus	0,42	0,01	0,96	0,04	3,72	0,00	0,12
2000	Teollisuus	0,42	0,01	0,95	0,04	3,85	0,00	0,11
2001	Teollisuus	0,41	0,01	0,79	0,05	3,88	0,00	0,12
2002	Teollisuus	0,44	0,01	0,84	0,06	4,17	0,01	0,15
2003	Teollisuus	0,45	0,01	0,69	0,06	4,35	0,00	0,15

Liitetaulukko 5a. Perhevapaapäivien käyttö (päivää vuodessa) sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, toimialoittain

vuosi	toimiala	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
		työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	(10-14) Kaivostoiminta	1,9	0,3	7,6	1,0	25,3	0,0	0,0
2003	(10-14) Kaivostoiminta	1,2	0,3	0,0	1,4	17,5	0,2	1,4
1995	(15-16) Elintarvikkeet	4,3	0,4	7,1	1,3	19,5	0,1	0,4
2003	(15-16) Elintarvikkeet	3,6	0,3	5,2	1,6	17,1	0,1	0,5
1995	(17-19) TeVaNaKe	4,4	0,4	10,5	1,1	16,3	0,1	0,3
2003	(17-19) TeVaNaKe	4,2	0,2	4,8	1,5	20,6	0,1	0,3
1995	(20-21) Metsäteollisuus	1,7	0,3	6,9	1,2	16,9	0,1	0,5
2003	(20-21) Metsäteollisuus	1,9	0,4	5,0	1,5	19,1	0,1	0,5
1995	(22) Graafinen ala	4,2	0,3	6,1	1,2	18,5	0,1	0,8
2003	(22) Graafinen ala	3,4	0,2	3,1	1,4	17,3	0,1	0,9
1995	(23-24) Öljy ja kemia	3,9	0,2	4,4	1,2	21,8	0,1	0,7
2003	(23-24) Öljy ja kemia	4,0	0,4	6,4	1,7	21,0	0,2	1,0
1995	(25) Kumi ja muovi	2,4	0,3	5,1	1,2	14,7	0,1	0,3
2003	(25) Kumi ja muovi	2,4	0,2	6,3	1,5	14,2	0,2	0,3
1995	(26) Mineraalit	1,8	0,3	9,3	1,0	15,1	0,1	0,4
2003	(26) Mineraalit	2,3	0,4	4,6	1,5	20,5	0,1	0,4
1995	(27-28) Metallit	1,4	0,3	6,6	1,1	15,9	0,1	0,2
2003	(27-28) Metallit	1,8	0,5	7,3	1,5	20,6	0,1	0,8
1995	(29) Koneet ja laitteet	1,8	0,3	4,0	1,3	20,2	0,1	0,5
2003	(29) Koneet ja laitteet	1,7	0,4	5,0	1,6	19,2	0,1	0,5
1995	(30-33) Elektroniikka	4,0	0,4	7,3	1,3	16,6	0,1	0,8
2003	(30-33) Elektroniikka	5,0	0,4	7,6	1,7	22,8	0,2	1,3
1995	(34-35) Kuljetusvälineet	1,2	0,5	7,8	1,2	16,6	0,1	0,5
2003	(34-35) Kuljetusvälineet	1,6	0,5	8,1	1,5	22,9	0,1	0,0
1995	(36-37) Muu teollisuus	2,8	0,3	5,4	1,2	19,1	0,1	0,1
2003	(36-37) Muu teollisuus	2,6	0,4	9,9	1,4	18,3	0,2	0,9
1995	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	2,2	0,1	3,5	1,2	19,8	0,1	0,8
2003	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	1,7	0,5	5,9	1,4	17,1	0,1	0,5
1995	(45) Rakentaminen	1,0	0,3	3,2	0,9	15,5	0,1	0,6
2003	(45) Rakentaminen	0,9	0,4	3,8	1,3	13,9	0,1	0,6
1995	(50) Moottoriajon. kauppa	2,3	0,4	3,9	1,2	20,6	0,1	0,5
2003	(50) Moottoriajon. kauppa	2,5	0,5	5,8	1,5	17,0	0,2	0,6
1995	(51) Tukkukauppa	3,7	0,2	6,3	1,2	19,6	0,1	0,7
2003	(51) Tukkukauppa	3,4	0,4	3,6	1,5	19,0	0,1	0,8
1995	(52) Vähittäiskauppa	6,3	0,3	6,6	1,1	19,5	0,1	0,4
2003	(52) Vähittäiskauppa	6,3	0,2	4,7	1,4	18,8	0,2	0,7
1995	(55) Majoitus ja ravitsemus	7,2	0,3	4,7	1,2	18,7	0,3	0,7
2003	(55) Majoitus ja ravitsemus	5,5	0,2	4,2	1,3	16,6	0,4	0,7
1995	(60-64) Kuljetus	3,4	0,3	5,2	1,2	20,0	0,1	0,8
2003	(60-64) Kuljetus	3,1	0,3	3,0	1,4	19,2	0,2	0,9
1995	(70) Kiinteistöalan palvelut	3,9	0,4	7,0	1,2	18,7	0,1	0,6
2003	(70) Kiinteistöalan palvelut	2,6	0,4	3,5	1,4	13,8	0,2	0,5
1995	(72-73) ATK ja T&K	5,9	0,2	4,4	1,4	26,4	0,2	1,9
2003	(72-73) ATK ja T&K	4,4	0,2	3,3	1,6	21,1	0,3	2,0
1995	(74) Muu liike-elämän palv.	4,6	0,3	5,1	1,3	17,2	0,1	0,6
2003	(74) Muu liike-elämän palv.	3,9	0,2	4,0	1,4	15,5	0,2	1,0
1995	(85&90-93) Muut palvelut	5,6	0,4	5,7	1,3	20,4	0,1	0,5
2003	(85&90-93) Muut palvelut	5,8	0,2	4,3	1,5	18,8	0,2	0,9

Liitetaulukko 5b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät (päivää vuodessa) sukupuolen ja ikäryhmän mukaan, toimialoitain

vuosi	toimiala	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
		työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	(10-14) Kaivostoiminta	0,4	0,0	2,5	0,1	5,8	0,0	0,0
2003	(10-14) Kaivostoiminta	0,1	0,0	0,0	0,0	3,9	0,0	0,0
1995	(15-16) Elintarvikkeet	0,7	0,0	0,8	0,0	3,6	0,0	0,1
2003	(15-16) Elintarvikkeet	0,6	0,0	0,6	0,0	2,9	0,0	0,1
1995	(17-19) TeVaNaKe	0,4	0,0	0,3	0,1	1,4	0,0	0,0
2003	(17-19) TeVaNaKe	0,6	0,1	0,3	0,1	3,4	0,0	0,0
1995	(20-21) Metsäteollisuus	0,3	0,0	0,5	0,0	3,5	0,0	0,1
2003	(20-21) Metsäteollisuus	0,3	0,0	0,4	0,0	3,8	0,0	0,1
1995	(22) Graafinen ala	1,1	0,0	1,7	0,1	4,9	0,0	0,2
2003	(22) Graafinen ala	0,8	0,0	0,6	0,2	4,5	0,0	0,2
1995	(23-24) Öljy ja kemia	0,9	0,0	0,8	0,0	5,8	0,0	0,2
2003	(23-24) Öljy ja kemia	0,9	0,0	1,0	0,0	5,5	0,0	0,4
1995	(25) Kumi ja muovi	0,3	0,0	0,5	0,0	2,5	0,0	0,0
2003	(25) Kumi ja muovi	0,4	0,0	0,6	0,1	2,9	0,0	0,1
1995	(26) Mineraalit	0,3	0,0	1,6	0,0	2,6	0,0	0,1
2003	(26) Mineraalit	0,4	0,0	0,7	0,1	4,1	0,0	0,1
1995	(27-28) Metallit	0,2	0,0	1,2	0,0	3,4	0,0	0,0
2003	(27-28) Metallit	0,3	0,0	1,0	0,1	4,9	0,0	0,2
1995	(29) Koneet ja laitteet	0,3	0,0	0,6	0,0	4,3	0,0	0,1
2003	(29) Koneet ja laitteet	0,3	0,0	0,8	0,1	4,8	0,0	0,1
1995	(30-33) Elektroniikka	0,8	0,0	1,5	0,0	3,6	0,0	0,1
2003	(30-33) Elektroniikka	1,0	0,0	1,1	0,1	5,6	0,0	0,3
1995	(34-35) Kuljetusvälineet	0,1	0,0	0,5	0,0	3,6	0,0	0,0
2003	(34-35) Kuljetusvälineet	0,2	0,0	0,7	0,0	4,3	0,0	0,0
1995	(36-37) Muu teollisuus	0,4	0,0	0,6	0,0	3,0	0,0	0,0
2003	(36-37) Muu teollisuus	0,3	0,0	0,7	0,1	2,2	0,0	0,2
1995	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	0,5	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	0,2
2003	(40-41) Sähkö, kaasu yms.	0,4	0,1	1,5	0,0	5,3	0,0	0,1
1995	(45) Rakentaminen	0,1	0,0	0,0	0,0	3,2	0,0	0,1
2003	(45) Rakentaminen	0,1	0,0	0,4	0,1	3,1	0,0	0,1
1995	(50) Moottoriajon. kauppa	0,1	0,0	0,1	0,1	1,1	0,0	0,0
2003	(50) Moottoriajon. kauppa	0,1	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,0
1995	(51) Tukkukauppa	0,5	0,0	0,3	0,2	2,8	0,0	0,1
2003	(51) Tukkukauppa	0,5	0,0	0,2	0,2	2,9	0,0	0,1
1995	(52) Vähittäiskauppa	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4	0,0	0,0
2003	(52) Vähittäiskauppa	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0
1995	(55) Majoitus ja ravitsemus	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
2003	(55) Majoitus ja ravitsemus	0,1	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0
1995	(60-64) Kuljetus	0,7	0,0	1,0	0,0	4,6	0,0	0,1
2003	(60-64) Kuljetus	0,7	0,0	0,4	0,1	4,7	0,0	0,2
1995	(70) Kiinteistöalan palvelut	0,6	0,1	0,0	0,2	3,0	0,0	0,1
2003	(70) Kiinteistöalan palvelut	0,3	0,0	0,2	0,2	1,8	0,0	0,1
1995	(72-73) ATK ja T&K	1,4	0,1	1,1	0,2	6,6	0,0	0,5
2003	(72-73) ATK ja T&K	1,2	0,0	1,2	0,4	5,7	0,1	0,4
1995	(74) Muu liike-elämän palv.	0,6	0,0	0,2	0,1	2,7	0,0	0,1
2003	(74) Muu liike-elämän palv.	0,5	0,0	0,1	0,2	2,1	0,0	0,1
1995	(85&90-93) Muut palvelut	0,8	0,0	0,8	0,1	3,1	0,0	0,1
2003	(85&90-93) Muut palvelut	1,0	0,0	0,6	0,2	3,4	0,0	0,2

Liitetaulukko 6a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
		työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	2,6	0,3	6,0	1,2	19,0	0,1	0,6
2003	Miesala	2,7	0,4	4,5	1,5	19,7	0,2	0,9
1995	Naisala	6,2	0,3	6,1	1,2	19,1	0,1	0,4
2003	Naisala	5,9	0,2	4,5	1,4	18,4	0,2	0,7
1995	Tasapaino	4,3	0,3	5,9	1,2	18,3	0,1	0,6
2003	Tasapaino	3,7	0,3	4,1	1,4	15,9	0,2	0,8

Liitetaulukko 6b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
		työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	0,46	0,01	0,87	0,04	3,93	0,00	0,11
2003	Miesala	0,49	0,02	0,48	0,10	4,34	0,01	0,17
1995	Naisala	0,25	0,01	0,12	0,06	0,81	0,00	0,02
2003	Naisala	0,31	0,00	0,10	0,10	1,05	0,02	0,05
1995	Tasapaino	0,75	0,02	0,55	0,09	3,42	0,01	0,12
2003	Tasapaino	0,54	0,01	0,24	0,15	2,60	0,02	0,14

Liitetaulukko 7a. Perhevapaapäivien käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän, yrityskoon ja sektorin mukaan

vuosi	sektori	yrityskoko	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
			työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	Suuri	4,7	0,3	6,3	1,2	19,6	0,1	0,6
2003	Palvelut	Suuri	4,7	0,3	5,2	1,5	18,3	0,2	0,9
1995	Palvelut	Keskisuuri	4,5	0,3	5,4	1,2	19,3	0,1	0,6
2003	Palvelut	Keskisuuri	4,1	0,3	3,3	1,5	17,9	0,2	0,9
1995	Palvelut	Pieni	4,9	0,3	5,2	1,2	19,4	0,1	0,5
2003	Palvelut	Pieni	4,0	0,3	3,8	1,4	17,6	0,2	0,7
1995	Teollisuus	Suuri	2,7	0,3	6,5	1,2	18,6	0,1	0,5
2003	Teollisuus	Suuri	3,0	0,4	5,6	1,6	20,9	0,2	0,7
1995	Teollisuus	Keskisuuri	2,5	0,3	7,1	1,1	17,3	0,1	0,4
2003	Teollisuus	Keskisuuri	2,1	0,5	5,6	1,5	17,6	0,1	0,7
1995	Teollisuus	Pieni	1,9	0,3	6,8	1,0	16,5	0,1	0,5
2003	Teollisuus	Pieni	1,5	0,4	4,7	1,3	15,8	0,1	0,5

Liitetaulukko 7b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän, yrityskoon ja sektorin mukaan

vuosi	sektori	yrityskoko	kaikki	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
			työntekijät	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	Suuri	0,52	0,00	0,24	0,01	2,48	0,00	0,07
2003	Palvelut	Suuri	0,47	0,00	0,14	0,04	2,15	0,00	0,11
1995	Palvelut	Keskisuuri	0,55	0,01	0,19	0,12	2,53	0,01	0,12
2003	Palvelut	Keskisuuri	0,56	0,01	0,16	0,23	2,60	0,03	0,15
1995	Palvelut	Pieni	0,39	0,04	0,25	0,16	1,48	0,01	0,06
2003	Palvelut	Pieni	0,37	0,02	0,12	0,25	1,58	0,04	0,06
1995	Teollisuus	Suuri	0,48	0,00	1,10	0,01	4,06	0,00	0,10
2003	Teollisuus	Suuri	0,59	0,00	0,79	0,02	5,05	0,00	0,17
1995	Teollisuus	Keskisuuri	0,43	0,01	0,78	0,05	3,49	0,01	0,08
2003	Teollisuus	Keskisuuri	0,35	0,02	0,68	0,08	3,59	0,01	0,15
1995	Teollisuus	Pieni	0,25	0,01	0,68	0,07	2,42	0,01	0,11
2003	Teollisuus	Pieni	0,18	0,02	0,40	0,14	2,13	0,01	0,09

Liitetaulukko 8a. Perhevapaan käyttö työntekijää kohti (päivää vuodessa), sukupuolen, ikäryhmän, yrityskoon ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	yrityskoko	kaikki työntekijät	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
				miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	Suuri	2,8	0,3	6,2	1,2	19,6	0,1	0,7
2003	Miesala	Suuri	3,1	0,4	5,1	1,6	20,7	0,2	0,9
1995	Miesala	Keskisuuri	2,5	0,3	5,5	1,1	18,4	0,1	0,6
2003	Miesala	Keskisuuri	2,5	0,4	4,1	1,5	19,0	0,1	0,9
1995	Miesala	Pieni	2,1	0,3	6,1	1,1	18,1	0,1	0,7
2003	Miesala	Pieni	1,8	0,4	4,1	1,3	16,8	0,1	0,6
1995	Naisala	Suuri	6,1	0,2	6,4	1,3	18,9	0,1	0,4
2003	Naisala	Suuri	6,4	0,2	5,3	1,5	18,4	0,2	0,8
1995	Naisala	Keskisuuri	6,1	0,4	6,5	1,1	18,9	0,1	0,5
2003	Naisala	Keskisuuri	5,4	0,2	3,8	1,3	18,7	0,2	0,5
1995	Naisala	Pieni	6,3	0,3	5,4	1,1	19,5	0,1	0,4
2003	Naisala	Pieni	5,5	0,2	4,0	1,3	18,3	0,3	0,7
1995	Tasapaino	Suuri	4,2	0,3	6,8	1,2	18,3	0,1	0,6
2003	Tasapaino	Suuri	4,0	0,3	5,4	1,4	16,8	0,1	0,8
1995	Tasapaino	Keskisuuri	4,2	0,4	5,2	1,3	18,1	0,1	0,6
2003	Tasapaino	Keskisuuri	3,5	0,3	3,3	1,5	15,2	0,2	0,9
1995	Tasapaino	Pieni	4,9	0,3	5,0	1,3	18,6	0,1	0,6
2003	Tasapaino	Pieni	3,4	0,2	3,2	1,3	15,9	0,2	0,7

Liitetaulukko 8b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän, yrityskoon ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	yrityskoko	kaikki työntekijät	alle 25-vuotiaat		25-39-vuotiaat		yli 39-vuotiaat	
				miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	Suuri	0,52	0,00	1,06	0,01	4,34	0,00	0,11
2003	Miesala	Suuri	0,59	0,00	0,62	0,02	4,90	0,00	0,19
1995	Miesala	Keskisuuri	0,44	0,01	0,65	0,07	3,74	0,01	0,13
2003	Miesala	Keskisuuri	0,45	0,02	0,46	0,16	4,08	0,02	0,18
1995	Miesala	Pieni	0,25	0,02	0,59	0,11	2,28	0,01	0,09
2003	Miesala	Pieni	0,23	0,02	0,20	0,18	2,14	0,02	0,08
1995	Naisala	Suuri	0,18	0,00	0,07	0,00	0,63	0,00	0,02
2003	Naisala	Suuri	0,22	0,00	0,06	0,02	0,71	0,01	0,04
1995	Naisala	Keskisuuri	0,31	0,00	0,14	0,07	1,03	0,01	0,03
2003	Naisala	Keskisuuri	0,40	0,00	0,12	0,10	1,47	0,02	0,06
1995	Naisala	Pieni	0,29	0,04	0,20	0,14	0,85	0,00	0,03
2003	Naisala	Pieni	0,37	0,01	0,14	0,20	1,24	0,04	0,05
1995	Tasapaino	Suuri	0,72	0,00	0,66	0,02	3,55	0,00	0,10
2003	Tasapaino	Suuri	0,61	0,00	0,30	0,06	3,02	0,00	0,14
1995	Tasapaino	Keskisuuri	0,82	0,02	0,47	0,13	3,79	0,01	0,14
2003	Tasapaino	Keskisuuri	0,52	0,00	0,22	0,16	2,48	0,02	0,17
1995	Tasapaino	Pieni	0,66	0,03	0,41	0,17	2,52	0,02	0,15
2003	Tasapaino	Pieni	0,43	0,02	0,13	0,29	1,97	0,04	0,08

Liitetaulukko 9a. Perhevapaan käyttö työntekijää kohti ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja sektorin mukaan

vuosi	sektori	peruskoulu		ammattillinen tutk.		korkeakoulututk.	
		miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	1,1	14,8	1,2	19,8	1,3	24,5
1996	Palvelut	1	14,4	1,2	18,5	1,3	22,3
1997	Palvelut	1	13,7	1,1	18	1,3	20,8
1998	Palvelut	0,9	14	1,1	17,5	1,2	18,1
1999	Palvelut	0,9	13,4	1,1	17,2	1,2	20,1
2000	Palvelut	1	14	1,1	17,1	1,3	20,9
2001	Palvelut	1	14,1	1,1	17,1	1,3	20,1
2002	Palvelut	1,1	14	1,2	17,1	1,5	20,5
2003	Palvelut	1,2	13,5	1,4	17,4	1,8	22,2
1995	Teollisuus	0,9	12,9	1,2	18,6	1,3	22,9
1996	Teollisuus	1	14,6	1,1	19,2	1,2	21,4
1997	Teollisuus	1	13,4	1,2	19	1,3	21,9
1998	Teollisuus	1	12,9	1,2	17,6	1,3	21,1
1999	Teollisuus	1,1	13,5	1,2	18,4	1,3	21
2000	Teollisuus	1,1	13,9	1,2	17,8	1,3	22,6
2001	Teollisuus	1,2	14,8	1,3	17,9	1,5	21,9
2002	Teollisuus	1,2	15,3	1,4	17,5	1,5	23,8
2003	Teollisuus	1,3	13,8	1,5	18,4	1,8	24,6

Liitetaulukko 9b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja sektorin mukaan

vuosi	sektori	Peruskoulu		Ammattillinen tutk.		Korkeakoulu-tutk.	
		miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Palvelut	0,04	1,43	0,08	2,21	0,19	4,07
1996	Palvelut	0,05	1,30	0,09	2,06	0,19	3,75
1997	Palvelut	0,04	1,11	0,08	1,93	0,21	3,27
1998	Palvelut	0,05	1,06	0,08	1,77	0,21	3,23
1999	Palvelut	0,07	1,01	0,09	1,66	0,17	3,22
2000	Palvelut	0,06	0,87	0,10	1,70	0,24	3,35
2001	Palvelut	0,07	0,95	0,11	1,68	0,25	3,53
2002	Palvelut	0,09	0,97	0,12	1,77	0,31	3,81
2003	Palvelut	0,09	0,92	0,13	1,83	0,31	3,93
1995	Teollisuus	0,02	2,06	0,03	3,79	0,04	6,17
1996	Teollisuus	0,02	2,27	0,02	3,91	0,06	5,99
1997	Teollisuus	0,02	2,02	0,03	3,68	0,07	5,88
1998	Teollisuus	0,03	1,94	0,03	3,58	0,08	5,79
1999	Teollisuus	0,03	2,24	0,04	3,59	0,07	5,61
2000	Teollisuus	0,02	2,15	0,03	3,54	0,08	6,25
2001	Teollisuus	0,04	2,39	0,04	3,49	0,08	6,13
2002	Teollisuus	0,03	2,30	0,05	3,56	0,09	6,88
2003	Teollisuus	0,05	2,30	0,05	3,65	0,08	6,95

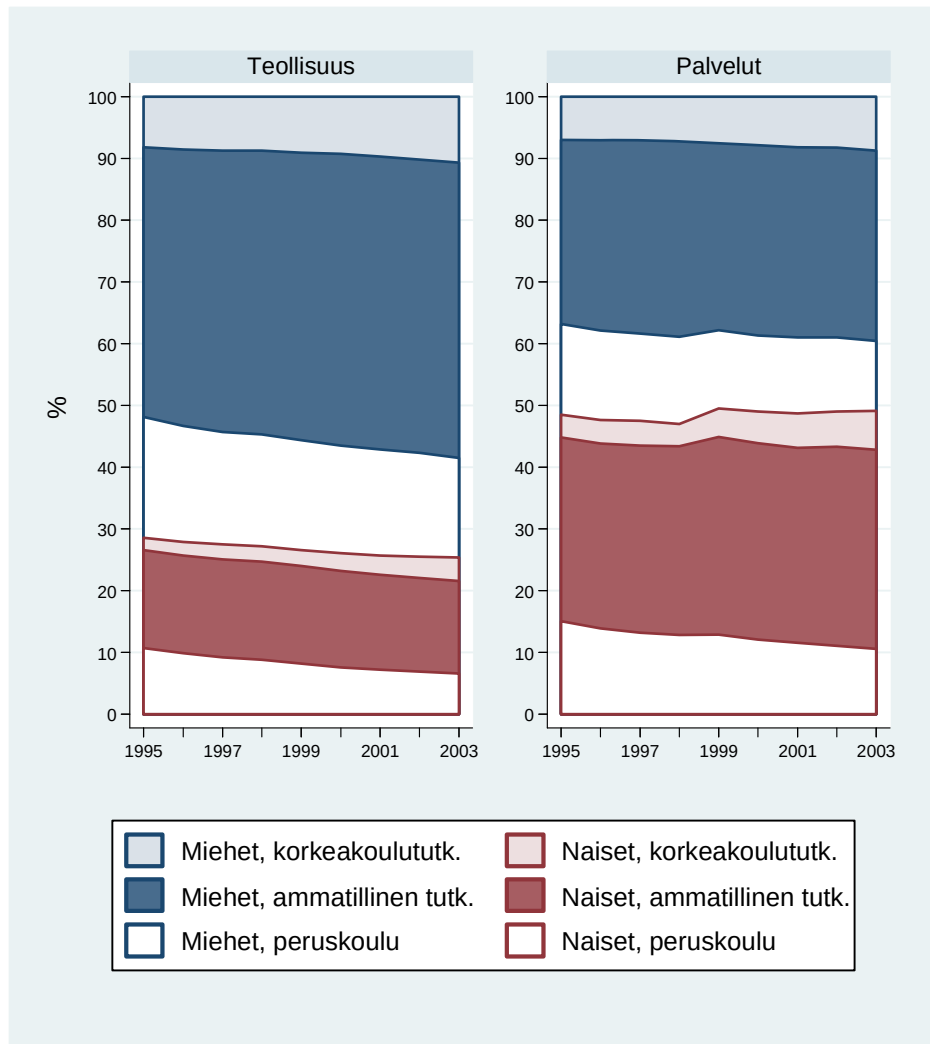
Liitetaulukko 10a. Perhevapaan käyttö työntekijää kohti ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	peruskoulu		ammattillinen tutk.		korkeakoulututk.	
		miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	1	13,9	1,2	19,6	1,3	23,5
2003	Miesala	1,3	14,4	1,5	18,5	1,8	24,5
1995	Naisala	0,8	15,2	1,2	19,3	1,4	25,3
2003	Naisala	1,1	14	1,4	18,2	1,8	22,8
1995	Tasapaino	1,1	12,6	1,2	19,1	1,4	23,3
2003	Tasapaino	1,1	11,6	1,4	15,3	1,7	19,9

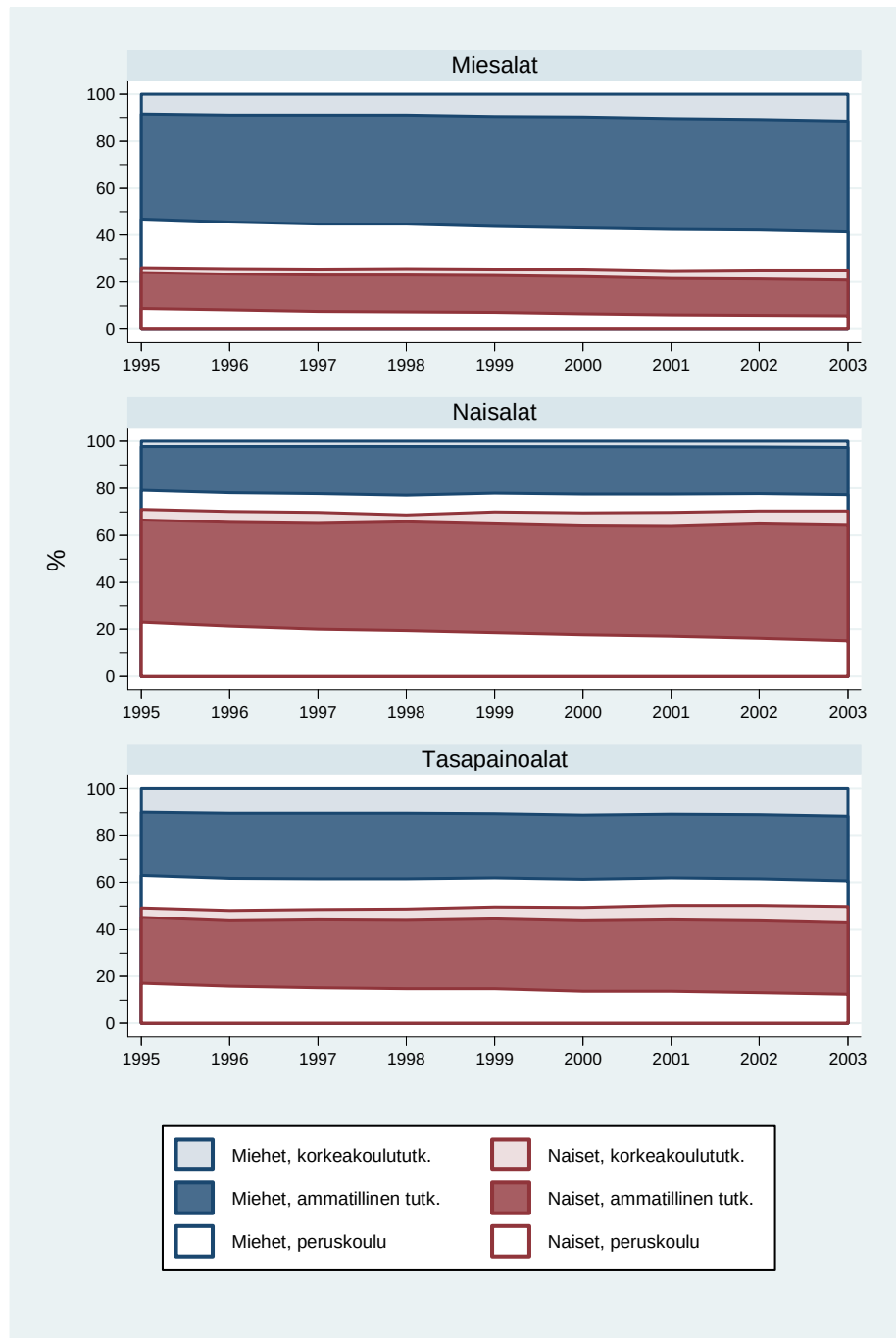
Liitetaulukko 10b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) ikäryhmässä 25–39, sukupuolen, koulutustason ja toimialan sukupuolirakenteen mukaan

vuosi	toimialan tyyppi	peruskoulu		ammattillinen tutk.		korkeakoulututk.	
		miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
1995	Miesala	0,03	2,42	0,04	3,94	0,08	6,14
2003	Miesala	0,07	2,23	0,08	3,71	0,18	6,52
1995	Naisala	0,04	0,40	0,07	0,74	0,09	2,49
2003	Naisala	0,08	0,40	0,09	0,90	0,17	2,21
1995	Tasapaino	0,05	2,02	0,08	3,58	0,17	4,86
2003	Tasapaino	0,08	1,19	0,11	2,28	0,27	4,10

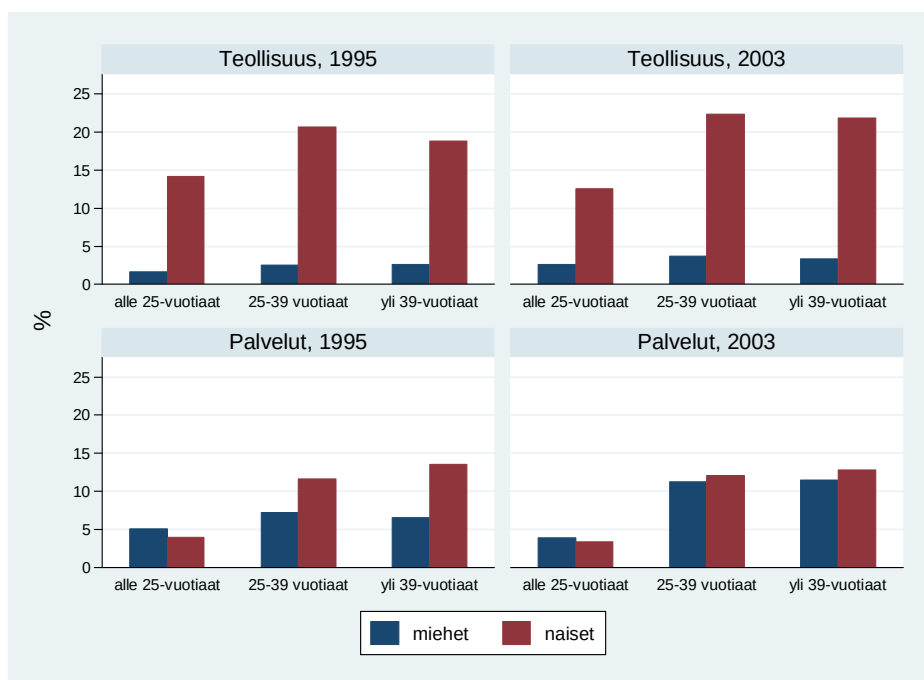
Liitekuvio 1. Koulutusjakaumat, %, sektoreittain



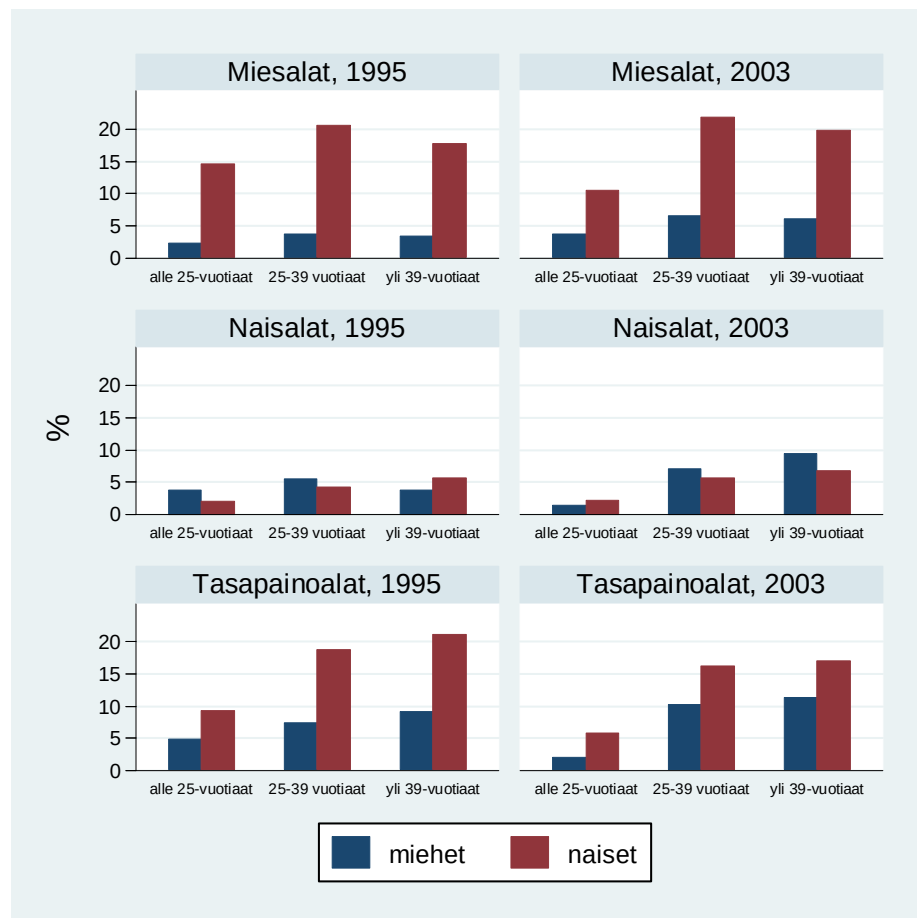
Liitekuvio 2. Koulutusjakaumat, %, toimialan sukupuolirakenteen mukaan



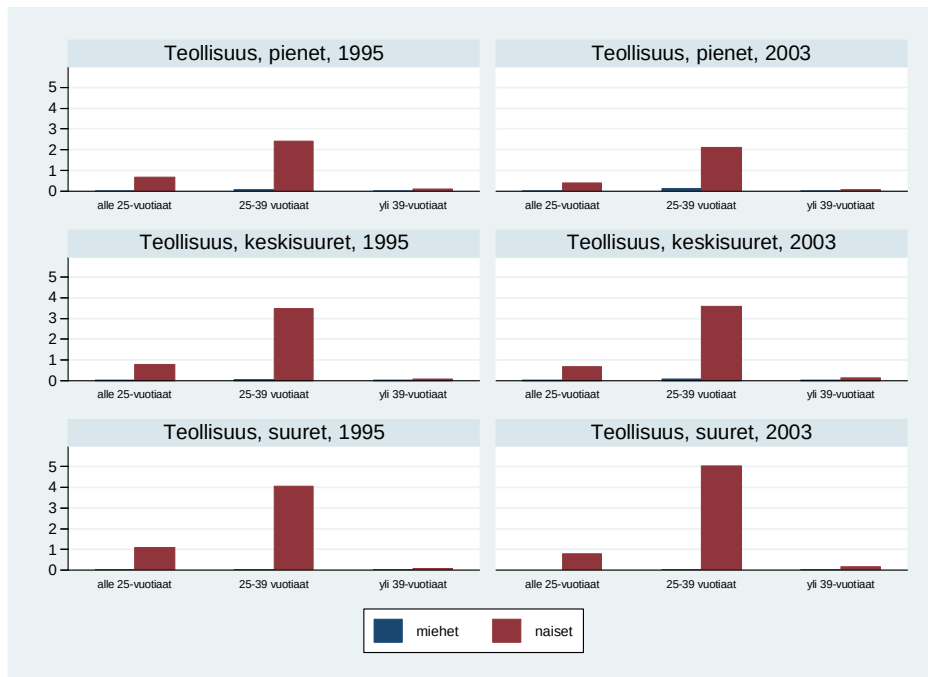
Liitekuvio 3. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, sektoreittain



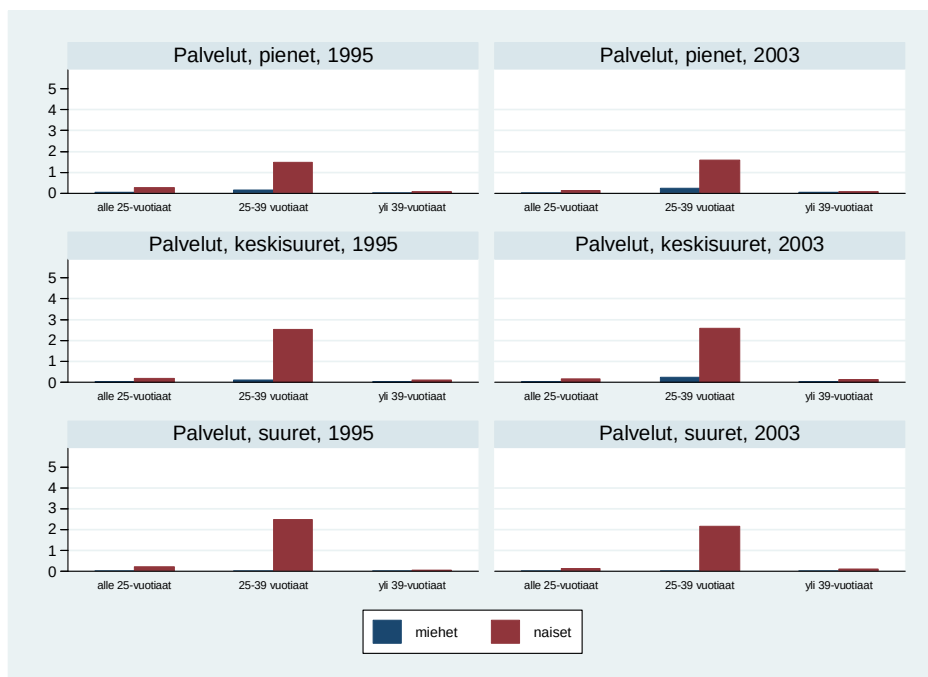
Liitekuvio 4. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, toimialan tyyppin mukaan



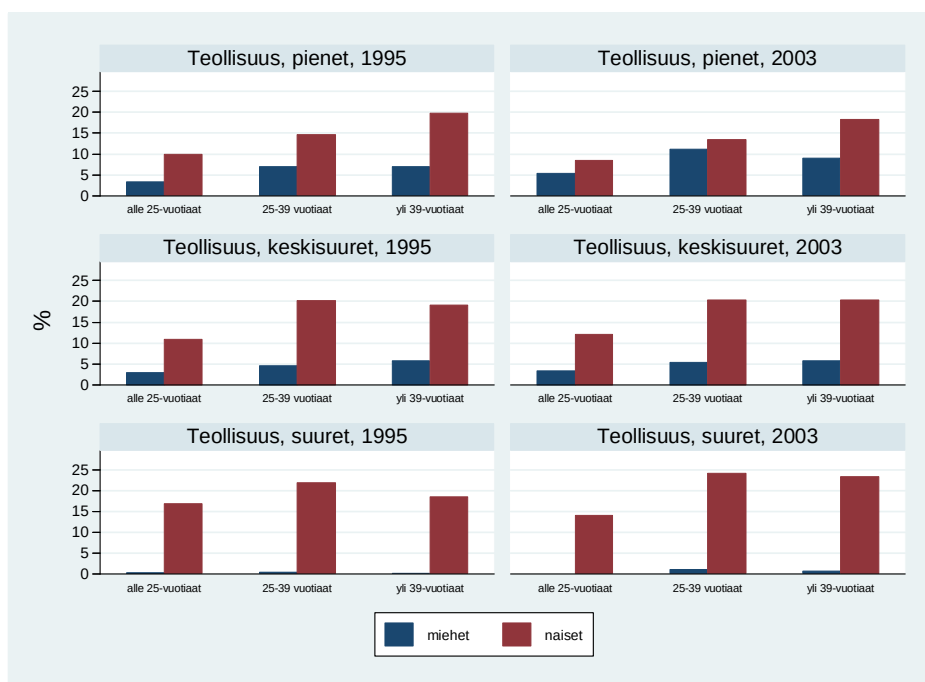
Liitekuvio 5a. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, teollisuus



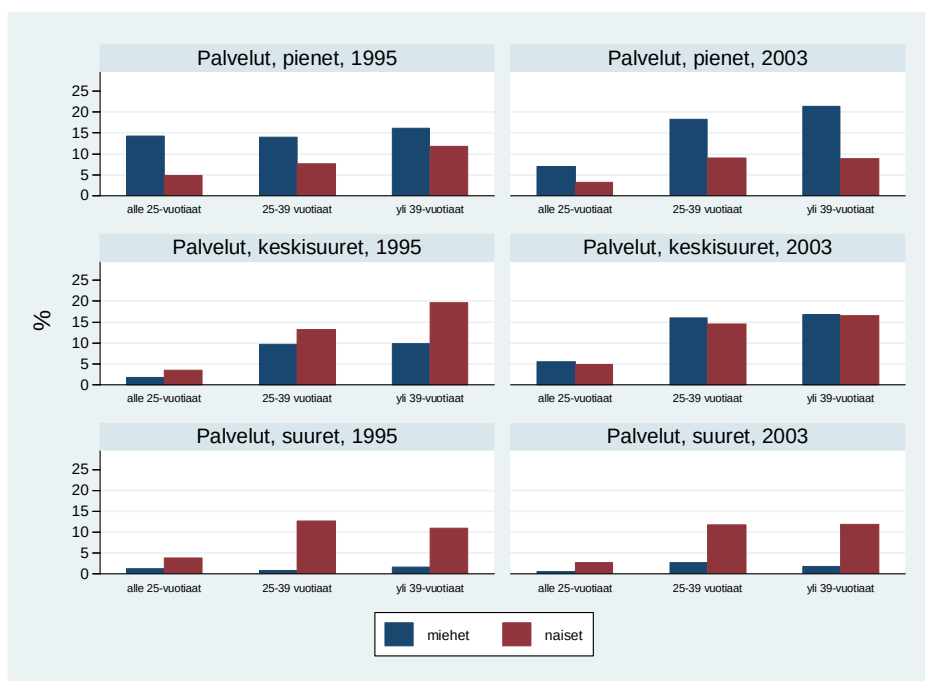
Liitekuvio 5b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, palvelut



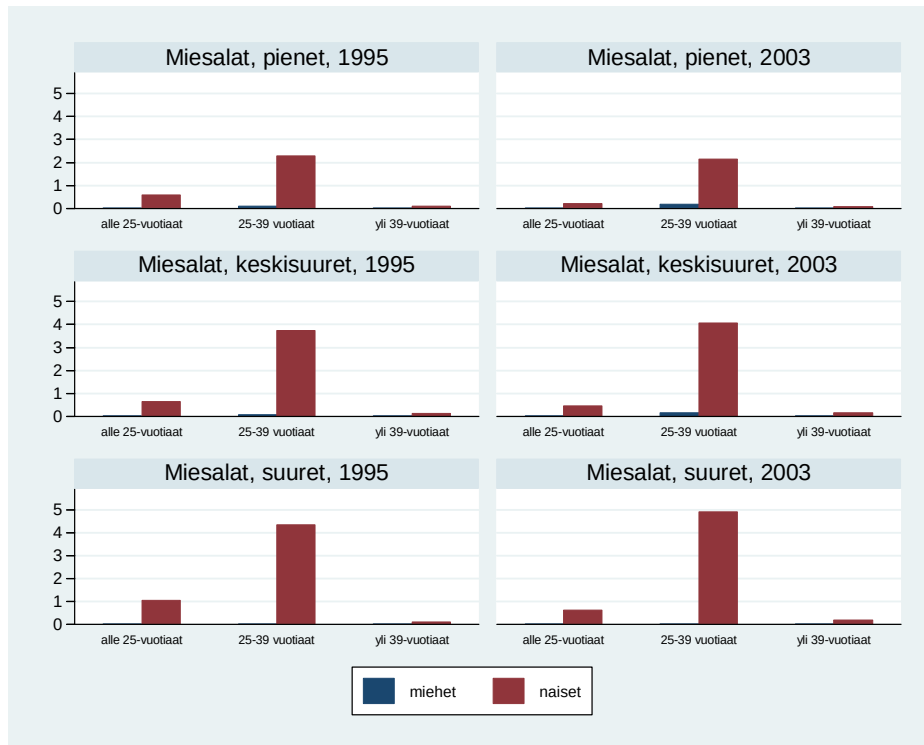
Liitekuvio 6a. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, yrityskoon mukaan, teollisuus



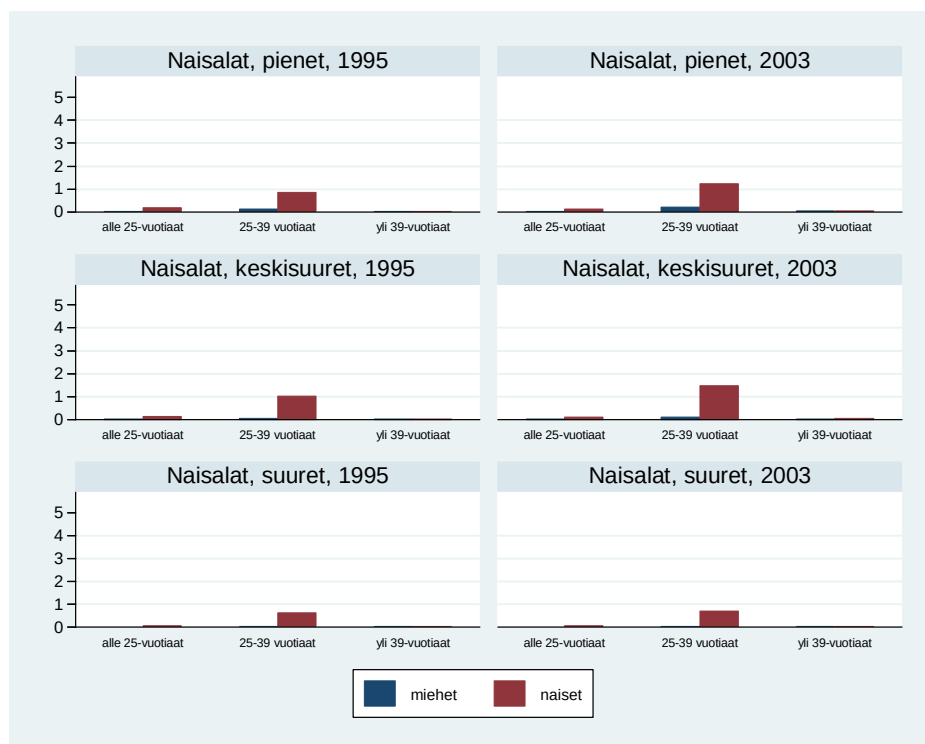
Liitekuvio 6b. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, yrityskoon mukaan, palvelut



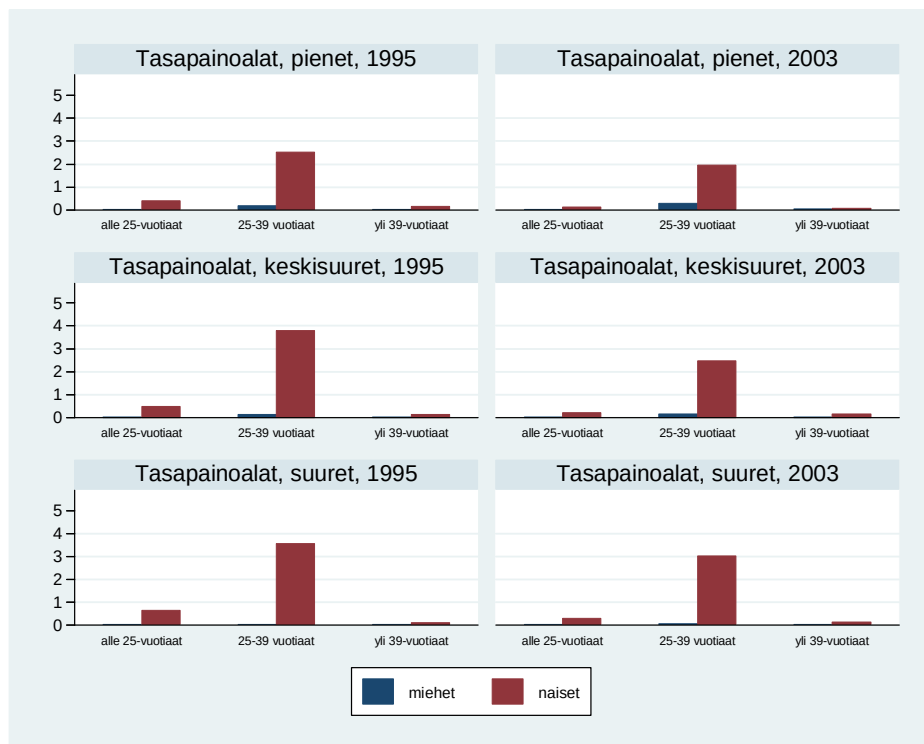
Liitekuvio 7a. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, miesvaltaiset toimialat



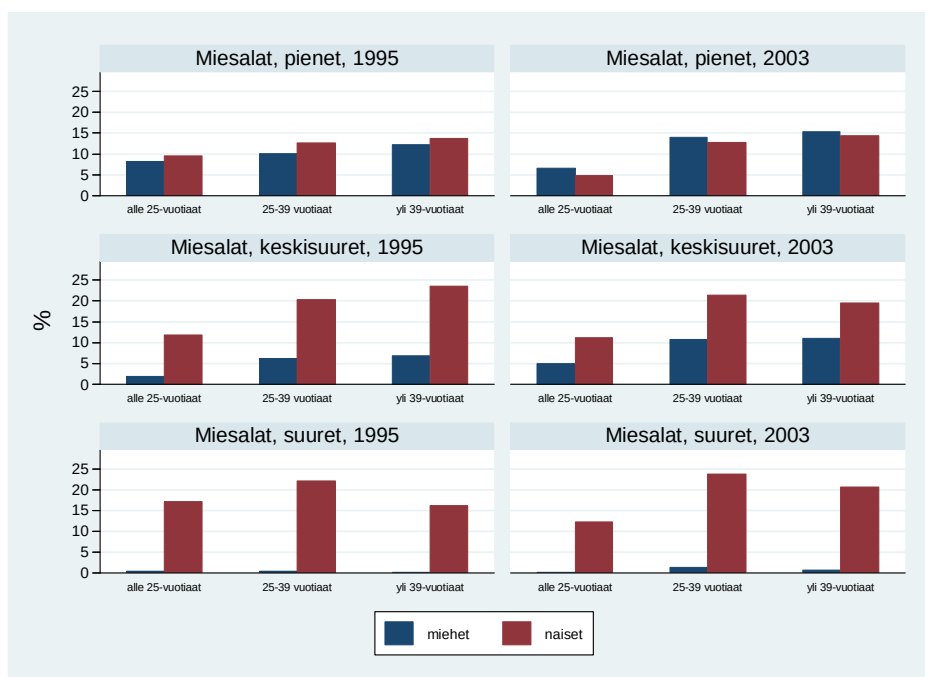
Liitekuvio 7b. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, naisvaltaiset toimialat



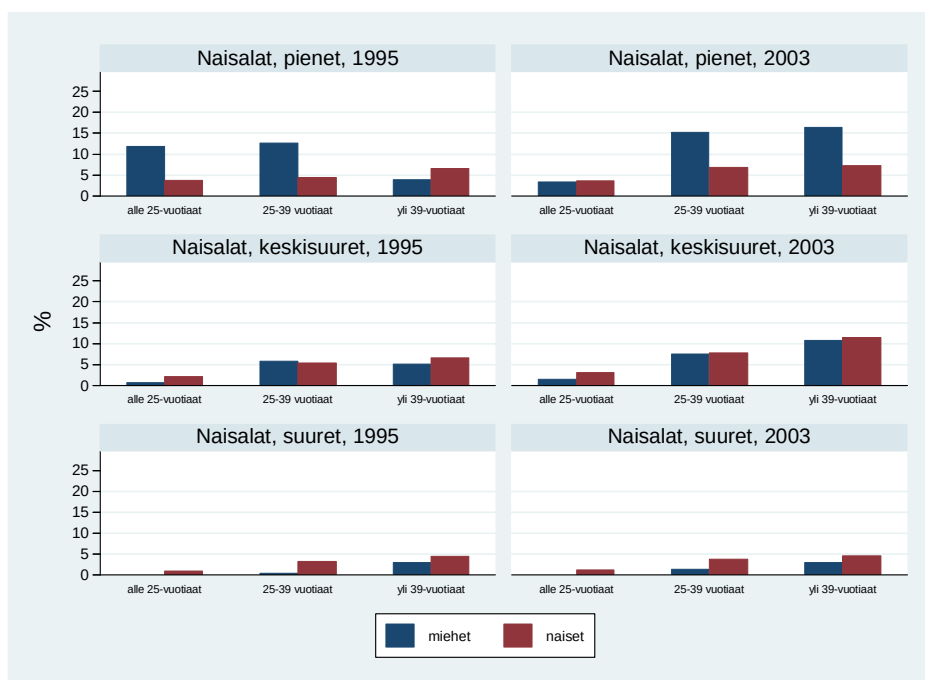
Liitekuvio 7c. Työnantajalle korvatut perhevapaapäivät työntekijää kohti (päivää vuodessa) sukupuolen, ikäryhmän ja yrityskoon mukaan, tasapainoiset toimialat



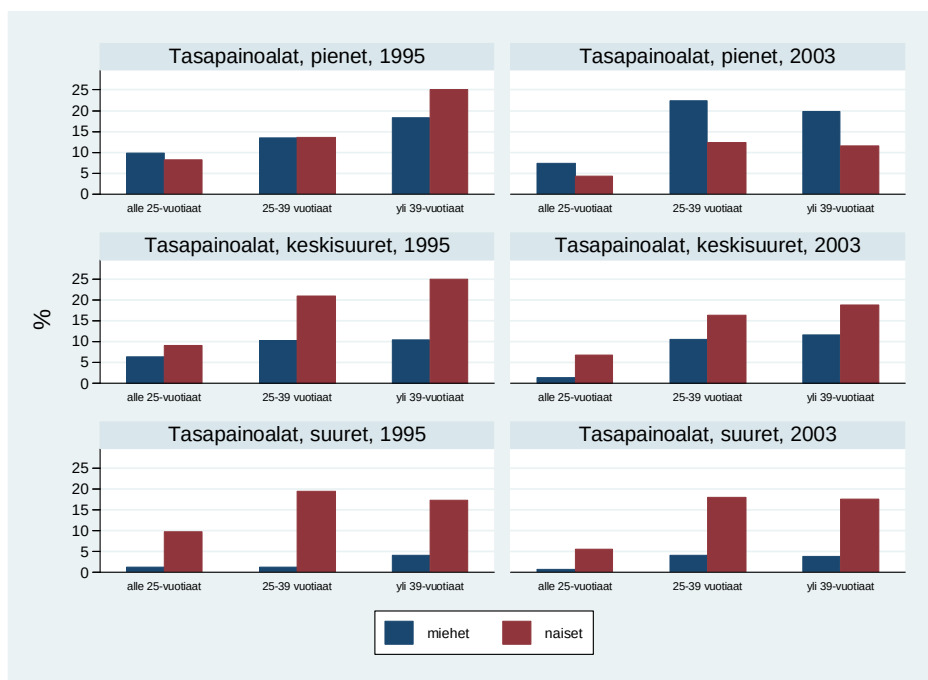
Liitekuvio 8a. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, yrityskoon mukaan, miesvaltaiset toimialat



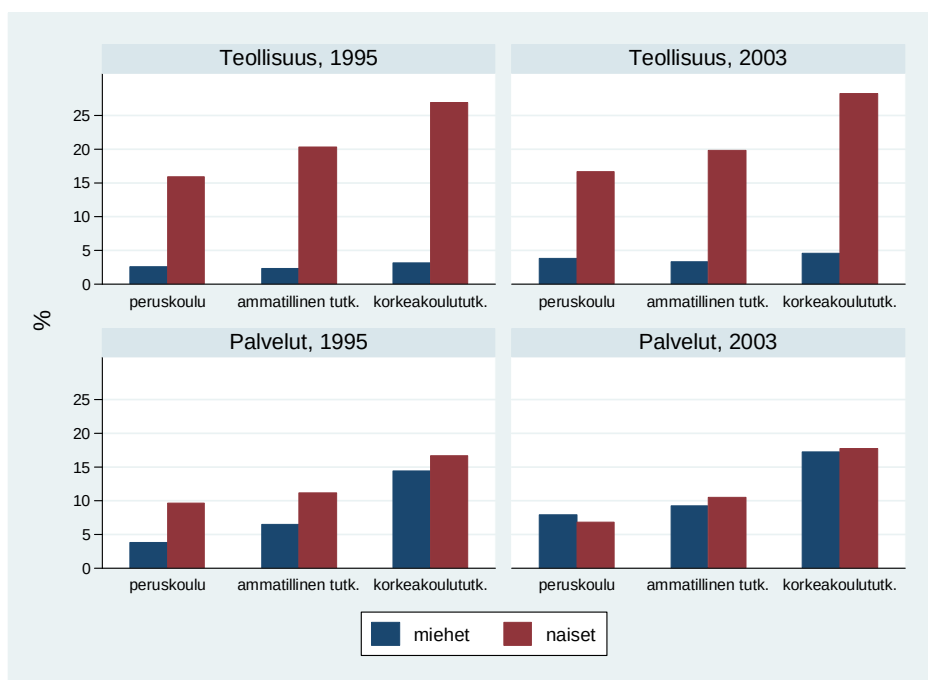
Liitekuvio 8b. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, yrityskoon mukaan, naisvaltaiset toimialat



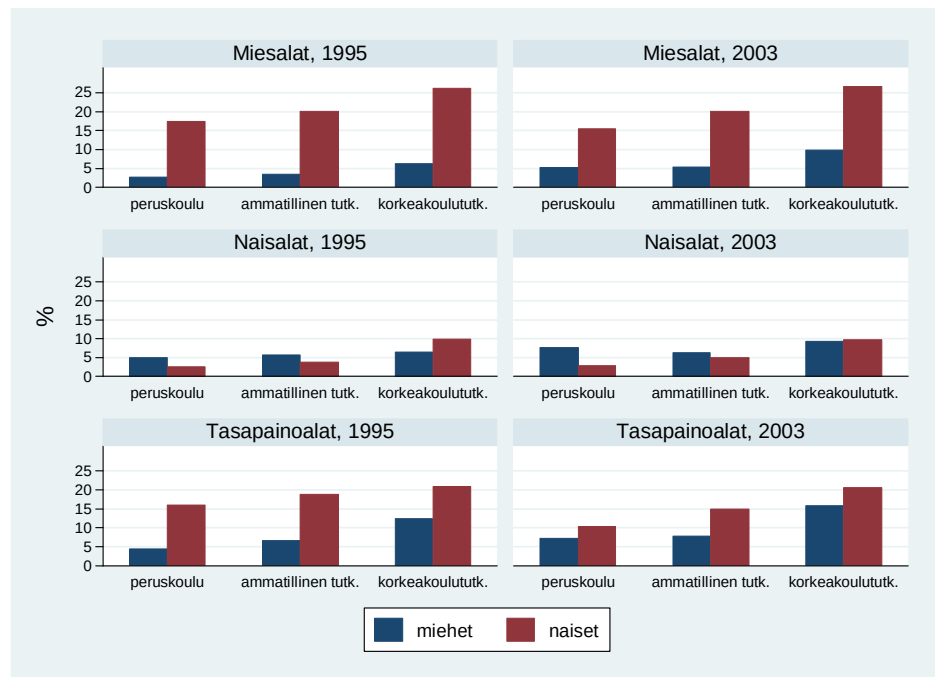
Liitekuvio 8c. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä, %, yrityskoon mukaan, tasapainoiset toimialat



Liitekuvio 9. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä ikäryhmässä 25–39, %, sektoreittain



Liitekuvio 10. Korvattujen perhevapaapäivien osuus perhevapaapäivien kokonaismäärästä ikäryhmässä 25–39, %, toimialan tyypin mukaan



Liite luvussa 4 käytetyn dekomponenttimenetelmän formaalista esityksestä:

Vuoden 1 perhevapaapäivien lukumäärää työntekijää kohti (c_1) lasketaan seuraavasti:

$$c_1 = \frac{\sum_j p_{1j}}{\sum_j l_{1j}} \quad (1)$$

jossa p kertoo perhevapaapäivien kokonaislukumäärän ja l henkilökunnan lukumäärän. Työntekijät ajatellaan koostuvan eri ryhmistä $j=1, \dots, M$. Perhevapaaindikaattori voidaan esittää myös seuraavassa muodossa:

$$c_1 = \sum_j \frac{l_{1j}}{l_1} \frac{p_{1j}}{l_{1j}} \quad (2)$$

$$\Leftrightarrow c_1 = \sum_j w_{1j} c_{1j}$$

jossa w_{1j} on työntekijäryhmän j työvoimaosuus vuonna 1 ja c_{1j} perhevapaapäivien lukumäärä palkansaajaa kohti ryhmässä j . Kaava (2) kertoo, että perhevapaapäivien lukumäärä riippuu siis työntekijärakenteesta sekä perhevapaapäivien käytön määrästä kussakin ryhmässä. Kaavan (2) avulla voidaan eritellä muutoksen tekijöitä yli ajan tai perhevapaapäivien käytön eroja eri toimialoilla tai yritysryhmissä. Formaalisti esitettynä mittaus voidaan tehdä seuraavasti:

$$c_1 - c_0 = \sum_j \bar{w}_j \cdot (c_{1j} - c_{0j}) + \sum_j (w_{1j} - w_{0j}) \cdot \bar{c}_j \quad (3)$$

jossa $\bar{w} = 0.5(w_0 + w_1)$ ja $\bar{c} = 0.5(c_0 + c_1)$.

Yhtälön (3) oikean puolen ensimmäinen termi on rakennepuhdistettu tekijä (within-komponentti) ja jälkimmäinen termi on rakennetekijä (between-komponentti). Kaavaa (3) voidaan soveltaa myös toimialojen ja yritysryhmien vertailuun. Silloin vertailuryhmäksi 0 voidaan valita esimerkiksi kaikkien toimialojen ja yritysten keskiarvo.

Luvun neljä tarkastelussa työntekijät jaetaan sukupuolen (miehet/naiset), iän (-24/25–39/40+ vuotta) ja koulutustason mukaan (alhainen/keskitason/korkea koulutus) 18 ryhmään.