

---

# Osa-aikatyö ja muut monimuotoiset **työsuhteet** **työllistymisessä**

YRITYSTEN JA TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN NÄKÖKULMA

Pekka Peltonen



TAMK

TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU



---

Osa-aikatyö  
ja muut  
monimuotoiset  
**työsuhteet**  
**työllistymisessä**

YRITYSTEN JA TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN NÄKÖKULMA

Pekka Peltonen

**TAMK**  
TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Sarja A. Tutkimuksia 26.

ISSN 1456-0011

ISBN 978-952-7266-11-3(PDF)

Tampere 2018

© 2018 tekijät ja TAMK

Taitto: Kiira Koivunen, Mene Creative Oy

Painettu: Kirjapaino Hermes Oy, Tampere 2018

# ESIPUHE

Tutkimuksen tarkoituksena oli haastatella yritysjohtajia osa-aikatyöhön liittyvistä tekijöistä. Hankkeen alussa tehty sähköinen kyselytutkimus antoi viitteitä siitä, miten laajasta työelämän käytäntöihin liittyvästä asiasta on kyse. Sähköisessä tutkimuksessa käytettiin Tampereen Kauppakamarin haastatteluihin soveltuvaa ohjelmistoa. Vastauksia saatiin lähes 80 yritykseltä Pirkanmaalla. PK-yritykset olivat vahvasti edustettuina kyselyssä.

PK-sektorille kohdennetun yrityshaastattelun jälkeen laadittiin toinen kyselykaavake, joka kohdennettiin sosiaali- ja terveys-, palveluiden ja kaupan-, hotelli- ja ravintola- sekä ICT-alan yrityksille. Tutkimukseen otettiin mukaan yli 30 keskisuurta tai isoa yritystä mainituilta toimialoilta. Tässä teematutkimuksessa keskusteltiin yritysten johdon kanssa osa-aikatyön syistä, laadusta ja määrästä. Tutkimuksen tekijä laati kysymykset ja sekä organisoivat että suoritti haastattelut.

Mainittujen tutkimusten aineistojen perusteella katsottiin, että tutkimusta tulee laajentaa ja syventää vielä ammatti- ja työnantajajärjestöjen näkemyksillä suomalaisesta työelämän tulevaisuudesta. Tutkimuskysymyksiä laajennettiin tässä vaiheessa vielä osa-aikaisuuteen ja muihin monimuotoisiin työsuhteisiin liittyvillä kysymyksillä. Lisäksi mukaan otettiin vielä nuorisotyöttömyyttä ja sen tulevaisuuden kohdistuva kysymys. Tämä innoitti myös

pohtimaan koko suomalaisen työelämän ja työaikalain tarpeita tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli myös löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat työnantajan haluun palkata osa-aikaisia työntekijöitä ja samalla pohtia myös työntekijän suhtautumista osa-aikaisuuteen ja muihin monimuotoisiin työsuhteisiin. Tavoitteena olisi jatkossa saada rahoitus toiseen tutkimukseen, joka käsittelee samoja aiheita, mutta vahvemmin työntekijöiden kannalta katsottuna.

Tutkimushankkeessa ei ollut johtoryhmää. Tutkija suunnitteli, organisoivat, laati kysymykset ja kirjoitti loppuraportin.

Tutkija kiittää Tampereen Kauppakamaria, Tampereen Ammattikorkeakoulun TKI-yksikköä ja koulutuspäällikkö Outi Wallinia hyvistä tutkimuksen sisältöä ja ulkoasua koskevista kommentteista. Suuret kiitokset kohdistuvat myös kaikille 115 haastateltavalle, jotka antoivat arvokkaita tietoja ja kokemuksensa tutkimuksen käyttöön ja toivottivat menestystä ajankohtaisen aiheen käsittelyyn.

Tampereella  
Maaliskuussa 2018

*\* Pekka Peltonen*

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>17</b>
2.1	Sähköinen tutkimus pirkanmaalaisiin PK-yrityksiin .....	17
2.2	Teemahaastattelu ja kyselytutkimus .....	18
2.3	Työmarkkinajärjestöjen haastattelut.....	18
<b>3</b>	<b>OSA-AIKATYÖ</b> .....	<b>19</b>
3.1	Osa-aikatyösopimus ja työaikalaki.....	19
3.2	Osa-aikatyötä koskeva lainsäädäntö .....	20
3.3	Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke .....	22
<b>4</b>	<b>OSA-AIKATYÖN MAHDOLLISUUDET TYÖELÄMÄSSÄ</b> .....	<b>24</b>
4.1	Osa-aikaisten ja muiden monimuotoisten työsuhteiden laatu .....	24
4.2	Mahdollistaako työnantaja osa-aikatyöntekijän osallistumisen erilaisiin etuihin? .....	32
4.3	Organisaatioiden ja työntekijöiden sitoutuminen ja työn muoto.....	34
4.3.1	Syitä osa-aikaisen palkkaamiseen.....	38
4.4	Osa-aikaisen työn osuus suhteessa määrä- ja kokoaikaiseen työhön .....	42
4.4.1	Tutkimuskyselyjen tuloksia osa-aikaisen työn määrästä .....	47
4.4.2	Tutkimusten tulokset osa-aikaisuudesta kokoaikaisuuteen siirtymisessä.....	51
4.4.3	Työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työhön .....	53
4.5	Työn sisältöjen vaikutus osa-aikatyössä .....	57

<b>5</b>	<b>TYÖHÖN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KOKO- JA OSA-AIKATYÖSSÄ.....</b>	<b>61</b>
5.1	Johtamisen ja työolojen merkitys työuriin.....	61
5.2	Terveysten merkitys työntekijän työuraan .....	64
5.3	Monimuotoiset työsuhteet koulutuksessa ja työn sisällössä .....	67
<b>6</b>	<b>TYÖN LAATU JA MYÖHEMPI TYÖURA .....</b>	<b>71</b>
6.1	Millaiseksi työn muoto muuttuu? .....	71
6.2	Työllisyyskehitys osa- ja kokoaikaisissa työsuhteissa nyt ja tulevaisuudessa .....	74
6.3	Tutkimuksen ja työmarkkinajärjestöjen käsitys osa-aikatyön tulevaisuudesta .....	77
6.4	Työmarkkinaosapuolten ajatuksia käytännön toimista työelämän kehittämiseksi .....	84
<b>7</b>	<b>POHDINTAA TYÖMARKKINOIDEN RAKENTEISTA TULEVAISUUDESSA .....</b>	<b>86</b>
	<b>Lähdeluettelo .....</b>	<b>95</b>
	<b>LIITTEET (3 kpl) .....</b>	<b>100</b>



# TIIVISTELMÄ

## Tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää uusia mahdollisuuksia kehittää työelämää siten, että kaikki työ olisi kannatettavaa ja hyväksyttävää sekä työnantajien että työntekijöiden puolelta. Erityisenä tutkimuksen aiheena olivat osa-aikatyö ja muut monimuotoiset työsuhteet ja osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työsuhteeseen siirtyminen ja päinvastoin.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös koulutuksen, johtamisen ja terveyden merkitystä työntekijän työllistymiseen ja kehittymiseen työuralla. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan kielteisten ja myönteisten tekijöiden vaikutusta osa-aikaisuudessa.

Tarkastelun kohteena olivat myös osa-aikatyön edellytykset ja työelämän laatutekijät erityisesti osa-aikatyötä paljon tarjoavilla toimialoilla kuten sosiaali- ja terveysalalla, palveluiden ja kaupan aloilla, hotelli- ja ravintola-alalla sekä ICT-aloilla.

Tutkimuksen lopussa tarkastellaan osa-aikaisuutta ja muita monimuotoisia työsuhteita työntekijän työuran kannalta. Tulevaisuuteen liittyviä kysymyksiä tutkimuksessa olivat myös, minkälaiseksi työn muoto muuttuu, ja voiko nuorisotyöttömyyttä vähentää kehittämällä osa-aikatyötä ja muita monimuotoisia työsuhteita.

Tavoitteena oli yrityshaastattelujen avulla löytää syitä, miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa ja mitkä ovat osa-aikaisen työntekijän mahdollisuudet saada koulutusta ja päästä osalliseksi yrityksen muista eduista. Sekä pienten että isojen yritysten haastattelujen lisäksi tutkimuksessa verrataan myös työmarkkinajärjestöjen edustajien käsityksiä tutkimuksen muuhun haastatteluaineistoon.

Yrityshaastatteluja tehtiin sekä pienissä että isoissa yrityksissä. Isojen yritysten henkilöstöjohtoa haastateltiin valmiiksi laadittujen kyselykaavakkeiden avulla. Ne täytettiin haastattelujen aikana. Samalla johdon kanssa keskusteltiin yrityksen tavoitteista työllistää työntekijöitä osa-aikaisiin tai muihin työsuhteisiin. Keskustelujen tavoitteena oli myös saada uusia ajatuksia yritysjohdolta nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi ja muun työelämän kehittämiseksi.

## Aineistot

Tutkimuksen alkuvaiheessa tarkasteltiin työn aihepiiristä tehtyjen aiempien tutkimusten tuloksia ja verrattiin niitä haastatteluaineistoihin.

Tutkimuksessa tehtiin kolme erillistä haastattelututkimusta, joita olivat sähköinen haastattelu



pirkanmaalaisille PK-yrittäjille, teematutkimus keskisuurille ja isoille yrityksille lähinnä Etelä-Suomessa sekä haastattelu työmarkkinajärjestöille, joissa oli edustettuina sekä työntekijä- että työnantajajärjestöjen edustajia.

Sähköisessä haastattelussa saatiin 77 vastausta yhteentoista eri kysymykseen. Teematutkimus tehtiin 31 yritykselle. Kysymykset olivat pääsääntöisesti samoja kuin sähköisessä haastattelussa. Sähköisen haastattelun kysymyksistä jätettiin pois ne kysymykset, jotka näyttivät jo tässä vaiheessa saavan vankan kannatuksen. Teematutkimuksen kysymysvalikkoa laajennettiin muutamalla työelämän tulevaisuuden näkökulmaa tarkastelevalla kysymyksellä.

Työmarkkinajärjestöille tehdyssä haastattelussa kysymykset erosivat teematutkimuksen kysymyksistä vain tulevaisuuden työelämän kehittämistä koskevien kysymysten osalta. Haastattelussa saatiin yksityiskohtaista tietoa ja kirjallisuusviitteitä eri toimialoilla tapahtuneesta kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä.

Tutkimuksen aineistopohjana olivat useat aiheesta tehdyt aiemmat tutkimukset ja 115 yritysjohton ja työmarkkinajärjestöjen haastattelua.

## Tutkimuksen keskeiset tulokset

Kysymykseen, mihin seikkoihin työntekijä voi vaikuttaa omassa työssään, yritykset vastasivat, että työntekijä voi vaikuttaa omaan työaikaan, työvuoroihin ja työtehtäviin. Ammattiyhdistysten edustajat eivät kuitenkaan olleet samaa mieltä, vaan vastasivat, että näin voi tapahtua joskus, mutta töitä tehdään aina tarpeen niin vaatiessa ja omaan työhön vaikuttaminen vaihtelee ammattiryhmittäin ja toimialoittain. Joustavia voidaan olla, jos kyseessä on pitkäaikainen työntekijä.

Kouluttautumiseen liittyvässä kysymyksessä saatiin melko myönteinen kuva työnantajan halukkuudesta kouluttaa työntekijöitä. Noin 56 % vastaajista kertoi, että he lähettävät tarvittaessa osa-aikaisia työntekijöitä koulutukseen, ja vain viidesosa vastaajista ei tarjonnut osa-aikaisille työntekijöilleen lainkaan koulutusta.

Kysyttäessä isojen ja keskisuurten yritysten edustajilta, kenen tarpeesta osa-aikatyötä tehdään 42 % vastasi, että osa-aikatyötä tehdään pääasiassa työnantajan tarpeista ja loput sanoivat osa-aikatyön aloitteen tulleen työntekijältä.

PK-yritysten mielestä erityisen tärkeänä pidetään työntekijän omaa halua osa-aikaisuuteen. Seuraavaksi eniten kannatusta saivat käsitykset siitä, että joitakin töitä yksinkertaisesti tehdään osa-aikatyönä (84 %) ja työntekijän terveyteen liittyvät tekijät osa-aikaisuuden syynä (33 %). PK-yritysten vastauksissa 20 % vastaajista kertoi, että taloudelliset seikat ovat tärkeitä, kun osa-aikaisuuksista päätetään. Isoille yrityksille tehdyssä teematutkimuksessa tärkeimpinä syinä osa-aikaisuuteen pidettiin työntekijän omaa toivetta (29 %) ja terveyttä (26 %). Taloudellisia syitä painotti 12 % vastaajista. Toimialoittain tarkasteltaessa taloudelliset syyt osa-aikaisten palkkaamisessa vaikuttivat eniten hotelli- ja ravintola-alalla. Työntekijän omaan haluun perustuvat osa-aikaisuuden syyt erosivat merkittävästi verrattaessa PK-sektorin ja isojen yritysten mielipiteitä.

Osa-aikaisten työntekijöiden määrät tutkimuksessa mukana olevilla toimialoilla vaihtelivat melko paljon. Palveluiden ja kaupan alalla keskiarvoksi saatiin 62 %, hotelli- ja ravintola-alalla 44 %, sosiaali- ja terveystalalla 23 % ja ICT-toimialalla vähän yli 9 %. Palveluiden ja kaupan alalla osa-aikatyötä tekevien määrä vaihteli eri organisaatioissa 10:stä 85 prosenttiin.

Tutkimuksen sähköisessä kyselyssä PK-yrityksille Pirkanmaalla suurin osa yritysjohdosta (70 %) kertoi, että työntekijä voi siirtyä osa-aikaisuudesta kokoaikaiseen työhön, mutta siirtyminen onnistuu vain samaan työhön. Noin 20 % vastasi, että siirtyminen ei onnistu lainkaan.

Tutkimushankkeen haastatteluissa havaittiin, että sairauspoissaoloja voidaan vähentää hyvällä palautumisella ja työn sekä muun elämän yhteensovittamista tukevilla työajoilla. Työaikojen joustoilla, osa-aikatyöllä ja muilla yksilöllisillä työaikatarkoituksilla tuetaan työelämään osallistumista tulevaisuudessa. Myös työmarkkinajärjestöjen vastauksissa työntekijän terveys priorisoiti muita tekijöitä voimakkaammin.

Koko- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat tärkeimmät tulevaisuudessa käytettävät työmuodot. Tutkimuksen mukaan osa-aikatyön osuuden kasvua ennakoiti 58 % haastateltavista. Heistä suurin osa arvioi osa-aikatyön kasvavan tulevaisuudessa merkittävästi. Muista monimuotoisista työsuhteista kasvussa ovat itsensä työllistäminen ja vuokratyö. Tähän samaan lopputulokseen on jo viitattu johdannossa, amerikkalaisten tutkijoiden tekemässä selvityksessä, jonka mukaan koko- ja osa-aikatyön kasvuun vaikuttavat yksin ja erikseen molempien työn muotojen lisääntyminen. Määräaikaisuuden osuus on jo nyt vähentynyt, ja se vähenee tulevaisuudessakin.

Kysymykseen, voiko nuorisotyöttömyyteen vaikuttaa osa-aikaisia työsuhteita lisäämällä, kaikki työmarkkinajärjestöjen edustajat ja suurin osa isojen yritysten johdosta piti tärkeänä joustavien ratkaisumallien kehittämistä. Tärkeää on aluksi keskittyä asenteiden ja ajattelutavan muutosten vakiinnuttamiseen, jotta osa-aikatyötä arvostettaisiin samalla tavalla kuin kokoaikatyötä. Tärkeänä pidettiin myös eri elämäntilanteisiin sidottua osa-aikatyötä, johon vaikuttavat nuorten koulutus, perhesuhteet ja itsensä työllistäminen.

Nämä tekijät ovat muuttuneet, koska nuoret suhtautuvat nykyisin esimerkiksi vapaa-aikaan eri tavalla kuin vanhemmat sukupolvet. Työntekijöiden puolelta asioihin vaikuttavat asiakasvirtojen vaihtelu, työelämän pirstaloituminen ja eri syklien nopea muuttuminen. Näihin tekijöihin yritykset joutuvat vastaamaan käyttämällä muun muassa osa-aikaisia työntekijöitä ja muita monimuotoisten työsuhteiden tarjoamia mahdollisuuksia.

Kaikkien vastaajien mielestä nuorisotyöttömyyteen vaikuttaminen on hyvin tärkeää. Nuorison kouluttaminen on tärkeää ja erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden kasvu antaa nuorille paljon mahdollisuuksia työllistyä. Ikärakenne Suomessa vaikuttaa alan kasvuun, ja se on myös yksi avainaloista nuorten työllistymisessä. Ensinnäkin hankitaan koulutus, ja sitten hakeudutaan työelämään. Nyt on jo edetty varovasti, koska pitkäaikaistyöttömille on tehty mahdolliseksi työllistyä vuodeksi. Osa-aikatyön kehittäminen kannustaisi nuoria hankkimaan kokemusta työelämästä.

Työntekijäpuolella epäiltiin naisvaltaisilla aloilla mahdollisuutta työskennellä osa-aikaisesti, koska palkat ovat huonot, eikä osa-aikatyöstä saadulla palkalla pysty elättämään perhettä. Lisäksi suomalainen työskulttuuri on liikaa joko tai -kulttuuria. Työntekijöiden keskuudessa ajateltiin, että työn vastaanottaminen on aina etusijalla eikä kannustinloukkua saa olla. Työtulovähennyksen merkitystä tulisi kasvattaa ja verotuskäytäntöjä muuttaa.

Osa-aikaisten työntekijöiden viikkotyöaikaan kaikki vastaajat kertoivat käyttävänsä 20–34 tunnin vaihtoehtoa. 10–19 tunnin työaika käytti edellisen ohessa noin 30 % vastaajista ja alle 10 tunnin työaika tarjosi noin 30 % työnantajista. Samassa organisaatiossa olivat nämä kaikki vaihtoehdot käytössä lukuun ottamatta ICT-alaa, jossa alle 10 tunnin vaihtoehto oli rajattu kokonaan pois.

Kaikki työmarkkinajärjestöjen edustajat vastasivat, että useimmiten osa-aikatyön tuntimäärä viikossa on 20–34 tuntia. Aikaisemmin on kaupan alalla käytetty osa-aikatyössä paljon 28 tunnin työaikaa viikossa, mutta ammattiyhdistysten mielestä näistä tuntimääristä ollaan tulossa alaspäin. Sen sijaan työnantajien käsitys oli, että valtaosa osa-aikaisista työntekijöistä tekee lähes 34 tunnin työaikaa. Voidaankin kysyä, että riippuuko työn arvo siitä, tehdäänkö sitä 40 vai 34 tuntia viikossa. Alle 35 tunnin viikot luetaan määritelmän mukaan osa-aikatyöksi. Työ on murroksessa, ja yhdessä luodaan arvoa työlle, eli olisiko mahdollista toteuttaa vain eri tuntimääräisiä töitä?

Mielenkiintoinen tutkimustulos saatiin kysymykseen miesten ja naisten osuudesta PK-yritysten osa-aikaisista työntekijöistä. Tutkimuksessa suurin osa vastaajista oli teollisuudesta ja palvelualoilta. Vastauksena oli, että miehiä on enemmän osa-aikatyössä 37 %:ssa yrityksiä ja naisia on enemmän 35 %:ssa yrityksiä. Lisäksi 17 % vastaajista kertoi, että naisia ja miehiä on yhtä paljon osa-aikatyössä. Tutkimuksen vastaajista 59 % on alle 50 -työntekijän yrityksiä. Yllättävää oli se, että teollisuudessa, jos siellä on osa-aikaisuuksia, tekijöinä on enemmän miehiä kuin naisia.

Työnantajan tärkeimmät syyt osa-aikatyön teettämisessä ovat palvelupisteiden pitkät aukioloajat, työvoiman tarpeen vaihtelut, toiminnan luonne ja kannattavuus sekä toimeksiantajan tarpeet.

Osa-aikatyö määritellään nykyisin suhteessa kokoaikaiseen työhön, mutta se voisi olla myös työn jakamista, työn ja koulutuksen yhdistämistä sekä työn ja eläkkeen yhdistämistä. Osa-aikatyöhön ja muihin monimuotoisiin työsuhteisiin suhtaudutaan varauksellisesti, ja niissä nähdään helposti kielteisiä piirteitä. Täytyy muistaa, että kaikki työ on

yhteiskunnalle ja myös työntekijälle merkityksellistä. Tästä syystä epätyypilliset työsuhteet -ilmaisusta tulee luopua ja käyttää jatkossa monimuotoinen työsuhde -ilmaisua. Jo tämä osaltaan kannustaa solmimaan osa-aikaisia työsuhteita, joiden ansiosta on mahdollista saada kokoaikainen työsuhde.

## Tutkimustulosten hyödynnettävyys

Osa haastattelukysymyksistä liittyi työn muotojen kehitykseen tulevaisuudessa. Terveys- ja sosiaalialalla kaikki vastasivat samalla tavalla – eli että työ on jatkossakin pääsääntöisesti kokoaikatyötä ja itsensä työllistäminen kasvaa merkittävästi. Vuokratyön osuuden kasvamista ennakoivat 2/3 vastaajista, ja näistäkin puolet oli sitä mieltä, että sen osuus on tällä hetkellä hyvin pieni, ja tämän vuoksi he ennakoivat sen kasvua. Työn määräaikaisuuden lisääntymistä ennakoivat varsinkin ammattiyhdistykset, kun taas työnantajien mielestä sen osuus ei kasva, koska määräaikaista työtä on rajoitettu liiaksi.

Osa-aikatyön kasvun taustalla nähtiin elämäntilanteisiin sidottu osa-aikaisuus, työelämän pirstaloituminen, itsensä työllistävät ja toiminimellä toimivat yrittäjät. Tulevaisuudessa työvoiman tarpeen syklit kiihtyvät ja työntekijöiltäkin vaaditaan nopeita ratkaisuja ja mahdollisuuksia ottaa vastaan eripituisia työsuoritteita. Työelämän muuttuessa voimakkaasti tulee myös työlainsäädännön uudistua ja parantaa myös monimuotoisessa työsuhteessa olevien palkansaajien asemaa. Työn joustavuus tulee kasvamaan tulevaisuudessa, ja tästä syystä osa-aikaisuudella ja todennäköisesti myös muilla monimuotoisilla työsuhteilla tulee olemaan entistä suurempi vaikutus suomalaisessa työelämässä.

Työn muodot muuttuvat tulevaisuudessa melko paljon, koska kausiluonteisuus, työsuhteiden moninaistuminen, kansainvälisyyden kynnyksen madaltuminen ja asiakasvirtojen vaihtelut luovat jatkossa enemmän työtilaisuuksia henkilöille, jotka voivat työskennellä monimuotoisissa työsuhteissa. Toisaalta tämä vaikuttaa työntekijöiden palkkakehitykseen ja perheiden tulotasoon varsinkin niin sanotuilla matalapalkka-aloilla. Jotta tulotaso pysyisi edes kohtuullisena, työntekijöiden tulee hankkia useampia osa-aikaisuuksia.

Tutkimustulosten mukaan näyttää siltä, että kokoaikaisuus säilyy vielä lähitulevaisuudessa vallitsevana työn muotona. Suomalaisessa työelämässä eletään murrosvaihetta, jossa työn tekemisen tavat monipuolistuvat ja osa-aikaisuuden kasvu tulee jatkumaan varsinkin palveluiden ja kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Kasvu jatkuu myös terveys- ja sosiaalialalla, vaikka rajoitteena ovat tiukat koulutukseen liittyvät perusvaatimukset. ICT-alalla työn muoto on jo nyt muuttunut, koska kansainvälisyys ja projektityöt suosivat monimuotoisia työsuhteita. Teollisuuden aloilla työsuhteiden kokoaikaisuus tulee olemaan vielä pitkään vallitseva työn muoto.

Kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työsuhteeseen siirtyminen toimii toimialoittain joko hyvin tai melko hyvin. Kolmasosalle terveys- ja sosiaalialan työntekijöistä siirtyminen osa-aikaiseksi on mahdollista. Sama vaihto onnistuu kaupan ja palveluiden toimialalla vain 17 %:ssa yrityksissä, kun taas hotelli- ja ravintola-alalla yli 80 % vastaajista oli valmis tarjoamaan työntekijöilleen mahdollisuuden siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseksi työntekijäksi. ICT-alalla siirtymisen eri vaihtoehtojen välillä mahdollisti viidennes yrityksistä. Pientä kritiikkiäkin saatiin ICT-alalta työläinsäädännön osalta, koska se edellyttää vain yhtä työtehtävää ja palkkaa. Työnantajan tulisi voida ottaa moniosajia useampiin tehtäviin, jos

laki antaisi siihen mahdollisuuden. Osa työntekijöistä haluaisi myös eri tehtäviä osaksi työsuoritustaan.

Osa-aikaisuuden kasvun taustalla tulee olla viestinnällinen asennemuutos, jossa kokoaikatyötä ei korosteta ainoana mahdollisena työn muotona. Tälläkin hetkellä palveluiden ja kaupan alalla osa-aikaisia työntekijöitä on jo 40 %, ja loput ovat kokoaikaisessa työsuhteessa. Haastateltavien mukaan suurin haaste osa-aikatyölle erityisesti matalapalkka-aloilla ovat alhaiset palkat. Työntekijäpuolen mielestä osa-aikatyön teettämisen motiiveja tulee muuttaa enemmän työntekijälähtöiseksi kuten esimerkiksi omaishoitajille ja terveysrajoitteisille sopiviksi.

Tällä hetkellä yhteiskunnassamme osa-aikatyössä työskentelevät tekevät työtä palkalla, joka saattaa johtaa vähävaraisuuteen ja köyhyyteen. Tähän kehitykseen tulisi luoda järjestelmä, joka takaisi osa-aikaisille työntekijöille palkan, joka riittäisi elämiseen tai vähintäänkin tiedon siitä, kuinka paljon työtunteja on tarjolla pidemmällä aikavälillä. Työsopimuksissa ei saisi olla työntekijäkohdaisia rajoituksia useamman työn vastaanottamisessa, jos työtunnit eivät riitä yhden työn osalta kokoaikaiseen työsuhteeseen. Rajoituksia useamman osa-aikaisuuden vastaanottamisessa samanaikaisesti ei saisi olla.

Uuden työkalutuurin erityispiirteitä näyttää olevan, että työntekijä hallitsee muutaman 2–3 eri ammatin osaamiseen liittyvät peruselementit ja kehittää niitä aina kysynnän mukaan. Työura muuttuu sarjaksi keikkoja ja projekteja. Projektin kautta syntyy työsuhte, josta palkansaaja saa korvauksen työlleen. Kaikki elämä on työelämää, ja monimuotoisesta työstä tulee tyypillistä työtä. Tulevaisuudessa jatkuva oppiminen ja taitojen päivittäminen, osaamisverkostoihin kiinnittyminen ja asiantuntijuuden korostuminen näyttävät isoa osaa työssä ja menestymisessä.

Kokoaikaisen työn rinnalle muodostuu tulevaisuudessa työtä, joka eroaa toisesta työstä ainoastaan työaikojen keston ja määrän suhteen. Jatkossa tulisi käyttää epätyypillinen työsuhte -käsitteen sijasta ilmaisua monimuotoinen työsuhte. Erilaisten töiden arvos- tamiseen ja asenteisiin tulee jatkossa vaikuttaa myönteisillä ilmaisuilla. Täytyy myös muis- taa, että kaikki työ on hyväksi yhteiskunnalle ja myös työntekijälle.

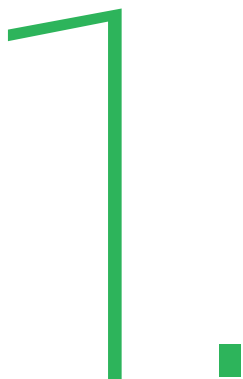
Työelämän kehittyminen ja uudistuminen edellyttävät, että kaikille palkansaajille turva- taan riittävä toimeentulo, jotta myös lyhyttä viikkotyöaikaa tekevät työntekijät voivat elää, taloudenkin näkökulmasta onnellista elämää. Tämä edellyttää entistä tiiviimpää keskus- telua vakiintuneen työajan käytöstä, jonka keskiössä ovat ennustettavissa oleva työaika ja palkka. Palkansaajalla tulisi olla oikeus ennalta tietää vähintään minimituntien mää- rät kunkin organisaation käyttämän työajan tasoittumisjärjestelmän aikana. Tiedon tulisi olla työntekijän käytettävissä vähintään viikko ennen työjakson alkua. Työntekijöidenkin tulee huomata, että tämä ei poista yllättäviä tilanteita, joihin työnantaja ei voi reagoida riittävän ajoissa.

Nuorisotyöttömyyteen voisi vaikuttaa osa-ai- katyöllä siten, että näiden työjaksojen ansiosta perehdytykseen liittyvät haasteet vähenevät ja työnantajilla on pienempi riski ottaa työntekijä kokoaikaiseksi, koska osaamisen näyttö on tapahtunut jo oikeassa työprojektissa ja osa-aikaisessa työsuhteessa. Nuorisotyöttö- myys ja samalla myös nuorten syrjäytymiseen liittyvät ilmiöt vähenisivät ja parantaisivat nuorten mahdollisuuksia yhteiskunnassa.

Syrjäytymisuhan alaisille nuorille ja pitkäai- kaistyöttömille tulee antaa uusia mahdolli- suuksia koulutuksen kautta sosiaalisella työl- listämisellä, sosiaalisten taitojen, ryhmä- ja vuorovaikutustaitojen, tunne-elämätaitojen

ja työelämätaitojen kehittämisessä. Koulu- tusten tulee kytkeytyä erilaisiin tapahtumiin, joissa luodaan keskusteluyhteyksiä nuorten ja yritysten henkilöstöjohdon välille. Työn tar- koitus ei saa olla ainoastaan kehittää ammat- titaitoa, vaan myös erilaisia muita elämän perustaitoja, joiden avulla nuori pärjää jat- kossakin.

Tulevaisuudessa perinteinen, koulumuotoi- nen ammatillinen oppiminen ei ole enää yhtä tärkeässä roolissa kuin ennen. Oppiminen ja ennen kaikkea osaaminen tapahtuu erilaisissa käytännön työtilanteissa yrityksissä ja muissa organisaatioissa. Uudet oppimisen tavat tule- vat perinteisen luokkaopetuksen rinnalle, jossa pelillisuus ja verkostoituminen korostuvat, ja sen myötä painopiste siirtyy yhä enemmän mentorointiin ja muun oppimisen tukemiseen. Meidän tulee tästä huolimatta rakentaa oppi- misen polku ammatillisen peruskoulutuksen pohjalle. Tätä ei saa unohtaa. Yritykset eivät ota oppilaita kovin helposti pelkästään opetet- tavaksi. ■



# JOHDANTO



Osa-aikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa kasvanut tasaisesti viimeisten vuosikymmenten aikana. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen 2/2018 mukaan osa-aikatyötä tekee nykyään kaikista palkansaajista noin 380 000 työntekijää, mikä on noin 18,5 % kaikista työsuhteista. Naisten osuus osa-aikatyössä on noussut viimeisen vuoden aikana vähän yli 2 % ja miesten osuus yhden prosentin.

Työvoimatilaston 2016 mukaan nuorista 15–24-vuotiaista työskenteli osa-aikaisissa työsuhteissa noin 42 % palkansaajista. Toinen suuri osa-aikatyötä tekevien joukko löytyy 65–74-vuotiaiden ryhmästä, josta osa-aikaisen osuus oli 62 %.

Suomalaisessa työlaainsäädännössä ei ole säädetty koko- tai osa-aikaisen työn tuntirajaa. Työsopimusta pidetään osa-aikaisena silloin, kun työntekijän säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Kokoai-

kaisen työntekijän työajan pituus puolestaan määräytyy lain tai alan työehtosopimuksen mukaan. Osa-aikatyölle ei siksi voida määrittää yleistä tuntirajaa, vaan se määräytyy eri aloilla eri tavoin.

Osa-aikatyö on yhä useammalle tietoinen valinta (Sitra 2015). Se tuo joustoa ajankäyttöön ja antaa työntekijälle mahdollisuuden esimerkiksi opiskeluun tai lasten ja omaisten hoitoon. Vuonna 2014 lähes kolmelle neljästä osa-aikaisuus oli vapaaehtoista. Nykyisin keskustellaan paljon vastentahtoisesta osa-aikatyöstä, mutta tutkimusten mukaan viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien määrä on pudonnut lähes 20 %. Tästä huolimatta Suomessa tehdään toistaiseksi vain hyvin vähän osa-aikatyötä verrattuna muihin EU-maihin.

Osa-aikatyön tekeminen on Suomessa lisääntynyt erityisesti vähittäiskaupassa sekä majotus- ja ravintola-alalla. Yhdysvaltalaisissa,

palvelualoja koskevissa tutkimuksissa yritysjohtajat pitivät tärkeinä syinä osa-aikaisten työntekijöiden palkkaamisessa työvoimakustannuksissa, työpaineen tasoittumista ja pitkiä aukioloaikoja (Friesenin 1997; Houseman 1998).

Suomessa yksityistä palvelualaa koskevassa tutkimuksessa (Kauhanen 2016) pitkät aukioloajat, työn määrän vaihtelu päivittäin ja tuottavuus olivat merkittäviä syitä osa-aikatyön käyttämisille vähittäiskaupassa ja majoitus- ja ravitsemusalalla. Asiakkaiden tarpeet ja toiminnan luonne olivat alakohtaisesti tärkeitä kiinteistöpalveluissa ja vartiointialalla.

Näillä aloilla palkka perustuu usein tehtyihin työtunteihin ja palkan kelpoisuus työntekijälle ja työnantajalle ei merkitse samaa (Kauhanen 2016). Työnantaja miettii kustannustehokkuutta suhteessa joustavuuteen ja siitä maksettavaan hintaan. Joustavuudesta maksettava hinta on usein parempi vaihtoehto kuin kokoaikaisen työntekijän palkkaaminen.

Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa on myös osoitettu, että osa- ja kokoaikatyö vaikuttavat samansuuntaisesti lisäämällä kokoaikaisen työvoiman kysyntää ja päinvastoin (Montgomery 1998).

Kyseisillä aloilla osa-aikatyön yleistyminen on merkinnyt vakavia toimeentulo-ongelmia niille, jotka tekevät osa-aikatyötä elääkseen. On eri asia tehdä osa-aikatyötä sen takia, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla kuin silloin, kun tarkoituksena on saada väliaikaisesti hieman lisäansioita.

Osa-aikatyö sopii monien elämäntilanteeseen. Parhaassa tapauksessa työntekijän omista tarpeista lähtevä osa-aikatyö helpottaa arkea ja auttaa työntekijää jaksamaan työelämässä pidempään. On myös selvää, että työmarkkinat tarvitsevat vakituisen ja kokoaikaisen

työvoiman lisäksi määräaikaista työntekijöitä esimerkiksi perhevapaiden tai muiden vapaiden ajaksi. Lisäksi työn määrä saattaa vaihdella yrityksissä eri aikoina hyvinkin paljon (SAK, 2015).

Myös niin sanotut nollatyösopimukset ovat viime vuosina lisääntyneet Suomessa. Palvelualoilla puhutaan tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä ja teollisuudessa vaihtelevasta työajasta, joka voi olla kaikkea nollasta tunnista yöspäin. Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2014 nollatyösopimuksilla työskenteli noin 83 000 palkansaajaa, joista selvästi yli puolet toimi osa-aikaisena työntekijänä (2014). Keskimääräinen viikkotyöaika oli 23 tuntia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017).

Yleisemmin nollasopimukseen kirjataan työajaksi 0–40 tuntia viikossa. Toisin sanoen työntekijä sidotaan työsopimukseen, jossa hänelle ei taata minkäänlaista vähimmäistyöaikaa. Vakituinen henkilöstö joutuu usein kilpailemaan tilapäisten työntekijöiden kanssa tarjolle tulevista lisätunneista, jotta he saisivat siedettävän toimeentulon. Lisätunteja pitäisi kin tarjota ensisijaisesti vakituiselle henkilöstölle, mikäli työpaikka ei pysty lähtökohtaisesti tarjoamaan heille kokoaikatyötä.

Osa-aikatyöstä ja muista monimuotoisista työsuhteista kertovassa tutkimuksessa oli useita eri vaiheita. Tarkastelun pohjaksi tehtiin laaja selvitys aiemmista tutkimuksista (I vaihe) ja verrattiin sen tuloksia Tampereen Kauppakamarin tekemään yrityskyselyyn (II vaihe) Pirkanmaalla. Kolmannessa vaiheessa (III vaihe) tehtiin teematutkimus haastattelemalla keskisuurten ja isojen yritysten henkilöstöjohtoa osa-aikatyöhön ja muihin monimuotoisiin työsuhteisiin liittyvillä kysymyksillä. Vaihe IV otettiin käyttöön, koska havaittiin, että tutkimuksesta puuttui ammatti- ja työnantajajärjestöjen

näkökulma. Kaikkia tutkimusvaiheita vertailtiin keskenään ja tehtiin johtopäätelmiä suhteessa aiempiin tutkimuksiin.

Sähköinen yrityskysely tehtiin Tampereen Kauppakamarin haastattelututkimuksiin soveltuvalla ohjelmistolla helmikuussa 2017. Kauppakamarin kyselyyn saatiin eri määrä vastauksia kysymyksistä riippuen. Näistä noin 80 % oli palvelujen, kaupan ja teollisuuden aloilta. Sähköisessä kyselyssä oli 11 kysymystä, ja myöhemmin keväällä tehtävässä teematutkimuksessa yrityksiin oli 13 kysymystä. Ammattiyhdistyksille ja työnantajajärjestöille laaditussa kyselyssä oli 14 kysymystä, joista neljä oli avointa kysymystä. Näiden tutkimusten tuloksia verrattiin sekä keskenään että kirjallisuudessa esiin tulleisiin tuloksiin.

Teematutkimus kohdistui pääsääntöisesti keskisuuriin ja suuriin yrityksiin. Yritysten henkilömäärä vaihteli muutamasta kymmenestä useita tuhansia työllistäviin yrityksiin. Kokonaisuudessaan vain mikroyritykset olivat tutkimuksen ulkopuolella. Teematutkimuksessa pyrittiin löytämään yrityksiä, joissa osa-aikatyötä on käytetty joko merkittävänä tai vähintäänkin kohtuullisena työn muotona. Tässä tapauksessa tutkimuksessa etsittiin haastateltavia palvelun ja kaupan alalta, hotelli- ja ravintola-alalta, terveystyö- ja sosiaalialalta sekä ICT-alalta. Muutama vertailukohde haluttiin mukaan myös teollisuudesta. Teollisuuden osuutta ei enää tässä vaiheessa pidetty kovin tärkeänä, koska sähköiseen tutkimukseen Pirkanmaalla osallistui paljon teollisuusyrityksiä.

Kolmannen vaiheen kyselyn tarkoituksena oli laajentaa ja syventää Tampereen Kauppakamarin tekemän sähköisen kyselyn tuloksia. Teematutkimuksen haastatteluissa pyrittiin löytämään yrityskehityksestä vastauksia kysymyksiin työn muuttumisesta tulevaisuudessa, osa-aikatyön ja kokoaikatyön suhteista ja siihen, voisiko nuorisotyöttömyyttä vähentää

kehittämällä osa-aikatyöhön liittyviä mahdollisuuksia.

Neljäs vaihe käynnistettiin sen jälkeen, kun tiedostettiin, että osa-aikatyöhön sekä muihin monimuotoisiin työsuhteisiin ja niiden menestymiseen vaikuttavat erittäin paljon työmarkkinajärjestöt. Haastatteluihin valikoitui niitä järjestöjä, joissa on tunnetusti paljon osa-aikaisia työntekijöitä.

Näissä kaikissa kolmessa haastatteluosiossa kysyttiin samoja kysymyksiä, mutta samalla selvitettiin myös erilaisia, eri lähtökulmasta osa-aikatyöhön liittyviä tekijöitä. ■



# 2.



# TUTKIMUS- KYSYMYKSET

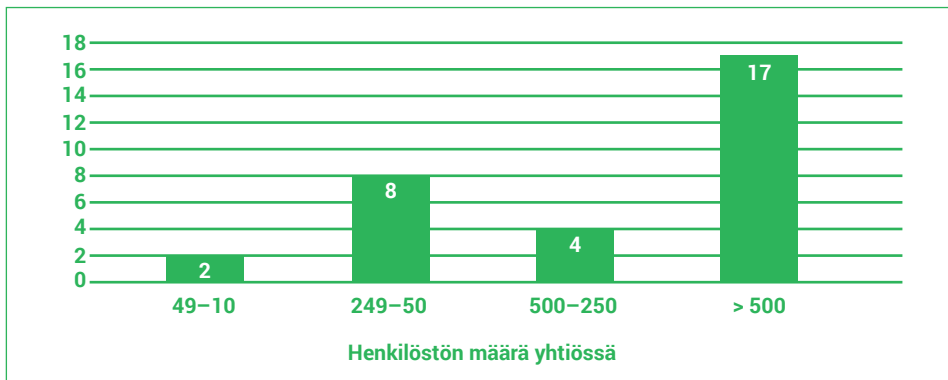
## 2.1

### **Sähköinen tutkimus pirkanmaalaisiin PK-yrityksiin**

Sähköinen tutkimus toteutettiin Tampereen Kauppakamarin avustuksella Pirkanmaalaisiin PK -yrityksiin suunnatulla kyselyllä. Kyselykaavakkeen kysymykset laati teoksen tekijä ja tutkimus suoritettiin talvella 2017. Vastauk-

sien määrää kyselykaavakkeen kysymyksiin ei rajattu. Toisin sanoen vastaaja saattoi kirjoittaa kysymystä kohden yhden tai useampia vastauksia. Tutkimukseen osallistuvista yrityksistä suurimmassa osassa oli alle 50 työntekijää ja seuraavaksi suurin ryhmä oli alle 250 henkeä työllistävät yritykset. Toisin sanoen tässä tutkimuksessa oli pelkästään PK-yrityksiä.

Haastattelu tehtiin talvella 2017. Tutkimuskysymykset on löydettävissä liitteestä I.



Kuvio 1. Teematutkimuksen haastattelut yrityksen koon mukaan.

## 2.2

### Teemahaastattelu ja kyselytutkimus

Sähköisestä kyselystä saatujen kokemusten perusteella teemahaastatteluun laadittiin uusi haastattelukaavake, jota oli muokattu jonkin verran edellisen haastattelun antamien tulosten edellyttämällä tavalla. Kysymykset, jotka näyttivät sähköisessä tutkimuksessa olevan hyvin selviä, poistettiin, ja teematutkimukseen otettiin uusia sähköistä tutkimusta täydentäviä kysymyksiä. Täydentävät kysymykset liittyivät työelämän tulevaisuuteen ja nuorten työllistymiseen. Kaavakkeen laati tutkimuksen tekijä.

Teemahaastattelukysymykset lähetettiin vastaajille kolme päivää ennen haastattelutilaisuutta, jotta kysymyksiin saattoi tutustua ennakkoon ja valmistautua sovittuun tapaamiseen. Osa haastateltavista oli kirjannut jo valmiiksi vastaukset kysymyksiin. Haastatteluissa pyrittiin rastitettavien vastausten lisäksi keskustelemaan monimuotoisten työsuhteiden toteutuksista organisaatioissa. Lisäksi vastaajia pyydettiin muutaman kysymyksen kohdalla myös priorisoimaan annetut vastaukset.

Teemahaastattelujen yritysjoukko henkilömäärien mukaan on nähtävissä kuviossa 1. Yrityksille suunnatut teemahaastattelut toteutettiin keväällä ja kesällä 2017. Tutkimuskysymykset on kirjattu liitteeseen II.

## 2.3

### Työmarkkinajärjestöjen haastattelut

Työmarkkinoiden haastattelut tehtiin kaikille niille työmarkkinaosapuolille, jotka tunnustusti käyttävät paljon osa-aikaisia työntekijöitä. Haastatteluihin pyydettiin sekä työntekijöiden että työnantajien edustajia. Myös työmarkkinoiden edustajille kyselykaavake lähetettiin etukäteen. Haastattelutilaisuudessa keskusteltiin vastaajien kesken ja pyydettiin, kuten teemahaastattelussakin, priorisoimaan samojen kysymysten kohdalla vastauksia. Nämä haastattelut olivat hyvin valaisevia ja antoivat selkeän kuvan suomalaisten työmarkkinaosapuolten ajatuksista, tavoitteista, osa-aikatyön toteutuksesta ja sen käytöstä tulevaisuudessa.

Työmarkkinajärjestöjen haastattelut tehtiin syksyllä 2017. Haastattelukysymykset ovat koottuina liitteessä III. ■

# 3.

## OSA- AIKATYÖ



### 3.1 Osa-aikatyösopimus ja työaikalaki

*Työaikalaki 15 § 3 mom.* edellyttää, että työajan lyhentäminen tehdään työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella ottaen huomioon sekä työntekijän että työnantajan tarpeet.

Kun sopimus on tehty, niin työsuhteen ehdot pysyvät muuttumattomina, kunnes muuta sovitaan. Työsopimuksia ei saa muuttaa yksipuolisesti. Täytyy myös muistaa, että työntekijä

ei voi esimerkiksi palata kokoaikatyöhön sopimatta työnantajan kanssa. Työsuhteen ehdot tulee aina kirjata ennen työn aloittamista, ja kirjallisesti tulisi käydä läpi ainakin seuraavat asiat: työaika, palkkaus, palkanmaksurytmi, vuosiloma, ansiomenestyksen korvaaminen ja henkilöstöetuudet.

Osa-aikatyöhön siirrytään useimmiten työntekijän halusta tehdä lyhyempää työaika tai hänen siirtyessä osa-aikaeläkkeelle myöhemmässä vaiheessa. Työantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi työskennellä osa-aikaisena työntekijänä, mikäli hän sitä itse haluaa.

Nykyisen osa-aikatyötä koskevan lain mukaan työnantajan on tarjottava lisätyötä niille osa-aikaisille työntekijöilleen, jotka ovat sopivia kyseiseen tehtävään ja vapaita ottamaan vastaan tarjolla olevan työsuhteen. Toisaalta täytyy muistaa, että työnantajalla on liikkeenjohtovaltaan kuuluva oikeus päättää työvoiman määrästä ja työajoista.

Jos lisätyötä tehdään koulutuksellisin perustein tai kyse on harjoittelusta tai tukityöllistetyistä, lisätyövelvollisuutta ei synny.

Vuoden 1996 työaikalaki on puutteellinen eikä vastaa tällä hetkellä työelämän tarpeita. Uuden työaikalain suunnitteluvaiheessa työntekijät painottavat erityisesti työsuojellisia tekijöitä ja työnantajat puolestaan joustojen ja paikallisen sopimisen tärkeyttä. Edelleen tärkeäksi koetaan luottamusmiesjärjestelmän ja sunnuntaikorvauksen säilyminen, joustavan työajan käyttö, maksimityöajan pidennys 48 tuntiin ja työajan tasoitusjärjestelmän venyttäminen nykyisestä.

Osa-aikatyön ja muiden monimuotoisten työsuhteiden kannalta uusi työaikalaki saattaa nostaa esiin uusia mahdollisuuksia soveltaa niitä. Tällä hetkellä työaikalakia valmistelee kolmikantainen työryhmä.

Työaikalain soveltamisalaa tarkastellaan muun muassa sellaisten tekijöiden osalta kuten johdettavissa asemassa työskentelevät, työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteen sovittaminen, uusi joustava työaika ja työaikamalli, jossa joustavaa työaika käyttävä itse päättäisi työajastaan sekä työpaikastaan ja työnantaja määrittelee tehtävät, tavoitteet ja aikataulut. Lisäksi luodaan sääntöjä, jotka mahdollistavat työaikapankin käyttöönoton työpaikoilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jossa vapaa-aikaa ja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää.

Ehdotuksella laajennetaan myös työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä.

Uudessa, valmisteilla olevassa, työaikalaisessa tavoitteena on parantaa työelämän joustoja ja mahdollistaa työaikapankin käyttöönottoa, mutta osa-aikatyön ja muiden monimuotoisten työsuhteiden käyttöä työelämässä ei ainaakaan tässä vaiheessa tarkastella. Merkittävä osa esimerkiksi palvelualan työntekijöistä, noin 70 %, työskentelee erilaisissa pätkätoissa joko osa-aikaisena tai nollatuntisopimuksilla. Kaikille työntekijöille olisi erityisen tärkeää tietää vähintäänkin minimitunnit, joita työnantaja tarjoaa.

## 3.2

### **Osa-aikatyötä koskeva lainsäädäntö**

Laki velvoittaa tarjoamaan osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä. Työnantajan velvollisuus tarjota osa-aikatyötä omille osa-aikatyöntekijöilleen on vahva. Tämä ohittaa jopa takaisinottovelvollisuuden, koska takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden työsuhde on jo päättynyt. Työnantajalla on siis ensisijainen velvollisuus tarjota työtä työsuhteessa oleville työntekijöille.

Osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa sovelletaan, mikäli se on tarkoituksenmukaista, suhteellisuusperiaatetta. Tämä tarkoittaa työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymistä sovitun työajan mukaan. Osa-aikaisissa, kuten myös määräaikaisissa työsuhteissa, on annettava samat edut kuin kokoaikaisessa työsuhteessa oleville, mutta tehdyn työajan suhteessa. Palkan lisäksi suhteellisuusperiaatetta sovelletaan myös muihin työn edellyttämiin velvoitteisiin. Esimerkkinä tästä on sairaanhoitopalvelu, joka esimerkiksi

60 %:n työaika tekevällä on vain 60 % sairaanhoitokuluista.

Osa-aikatyötä koskevan direktiivin 97/81/EY tarkoituksena on osa-aikatyöntekijään kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen. Lisäksi pyritään helpottamaan osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja vaikuttamaan työajan joustavuuden lisääntymiseen. Edellisen perusteella osa-aikatyöntekijään ei saa pelkän osa-aikaisuuden perusteella soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin kokoaikaisiin työntekijöihin. Lisäksi työnantajan tulisi ottaa huomioon työntekijöiden pyynnöt siirtyä osa-aikaisuudesta kokoaikaiseen työhön tai kokoaikaisesta osa-aikaiseen työhön, mikäli tällaista työtä on tarjolla (Moilanen 2013).

Osa-aikatyössä työntekijän työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Työsuhde voi olla osa-aikainen sopimuksen perusteella tai työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Myös kokoaikaisella työntekijällä on joissakin tilanteissa oikeus siirtyä osa-aikatyöhön. Yleisin tällainen syy on osittainen hoitovapaa, ja työnantajan pitää suostua tähän pyyntöön, ellei lyhennyksestä tule suurta haittaa tuotantoon. Lisäksi työnantajan on pyrittävä järjestämään mahdollisuus osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen työntekijän niin halutessa.

Työnantaja voi muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi vain taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla eli silloin, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt eikä työntekijälle voida enää tarjota kokoaikaista työtä. Työsuhteen osa-aikaistaminen on tällöin mahdollista irtisanomisaikaa noudattaen.

Osa-aikaistaminen tarkoittaa siis työaika koskevan ehdon pysyvää muuttamista. Ennen osa-aikaistamista työnantajan on käytävä

yhteistoimintaneuvottelut, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 20 työntekijää.

Riippumatta siitä, miten osa-aikainen työsuhde on syntynyt, työajasta ja sen sijoittamisesta on hyvä sopia mahdollisimman tarkasti (esim. ma ja ti 9–12 ja to 10–16). Jollei työnantaja pysty ilmoittamaan tarkkaa työaika, työajasta voidaan sopia esimerkiksi siten, että se on vähintään tietty tuntimäärä viikossa ja että työnantaja ilmoittaa seuraavan viikon työajat vähintään viikkoa aikaisemmin (ERTO ry 2017).

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyöntekijöille sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava heille näitä töitä ja tarvittaessa kohtuudella järjestettävissä olevaa koulutusta niihin. Lisätyötä on tarjottava osa-aikaisille ennen irtisanotun työntekijän ottamista takaisin työhön takaisinottovelvollisuuden perusteella. Lomautetulla työntekijällä on kuitenkin lisätyöoikeutta vahvempi oikeus palata työhön.

Lisätyötä on tarjottava, vaikka työntekijä ei olisi sitä pyytänyt. Toisaalta työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa tarjottavaa lisätyötä vastaan. Tarjottava työ voi olla muutakin kuin osa-aikaisen työntekijän aikaisemmin tekemää työtä. Sen on kuitenkin sovellettava työntekijälle. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ei ole, jos kyse on vain tilapäisestä työvoiman tarpeesta, joka voidaan hoitaa hetkellisin ylitöin tai tilanteesta, jossa esimerkiksi asiakasvirtojen painottuminen sovituille kellonajoille ei mahdollista kyseisen työntarjoamisvelvollisuuden täyttämistä. (ERTO ry. 2017).

Korkeimman oikeuden päätöksessä 2006:49 on todettu, että työntekijöiden lisätöiden jakamisessa tulee noudattaa käytäntöä, jonka mukaan ensimmäiseksi työnantajan tulee ottaa töihin lomautettu henkilö, seuraavaksi osa-aikainen työntekijä ja sitten tulevat

takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat ja viimeisenä työsopimuksia tehdään työnantajan palveluksessa olevien entisten määräaikaisten ja uusien työnhakijoiden kanssa.

### 3.3

## Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke

Vuonna 2015 noin 12 000 henkilöä oli osa-aikaeläkkeellä. Tämä oli noin 12 prosenttia 60–67-vuotiaista henkilöistä, jotka olivat työelämässä, mutta eivät nostaneet vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkettä. Samana vuonna osa-aikaeläkeläisistä oli naisia noin 60 %. Osa-aikaeläkeläisistä miehet ovat enemmistönä yksityisellä sektorilla, kun taas naiset ovat enemmistönä julkisella puolella. Tämä jaottelu vastaa hyvin työntekijöiden sukupuolijakaumaa eri sektorien välillä (Eläketurvakeskus 2017).

Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa 2017 verrattiin työurien pituutta henkilöillä, jotka siirtyivät 58-vuotiaana osa-aikaeläkkeelle niiden samanikäisten kanssa, jotka jatkoivat työelämässä. Vertailu näiden ryhmien työurien pituudessa tapahtui vuosina 2005 ja 2014. Viimeksi mainittuna ajankohtana seuranta-joukko täytti 64 vuotta. Selvityksen mukaan osa-aikaeläkeläisillä oli pidemmät työurat kuin kauemmin kokoaikatyössä olleilla työntekijöillä.

Noin 90 % osa-aikaeläkkeistä päättyi siirtymiseen vanhuuseläkkeelle. Voidaankin sanoa, että osa-aikaeläkkeelle siirtyminen oli väylä vanhuuseläkkeelle. Tämä osuus kasvoi viimeisen kymmenen vuoden aikana, ennen uutta eläkeuudistusta, noin 15 %.

Työntekijät haluavat osa-aikaeläkkeelle siirtymisensä viettää enemmän aikaa perheen ja

harrastusten parissa, ja osa-aika-eläke on pehmeä lasku täydelle eläkkeelle. Osa tutkimuksessa mukana olleista työntekijöistä totesi tehneensä kokopäivätyötä tarpeeksi kauan.

Työntekijät osa-aikaeläkkeelle liittyivät usein työn raskauteen ja huonoon terveydentilaan.

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa. Jo alkaneisiin osa-aikaeläkkeisiin eläkeuudistus ei vaikuta, ja osa-aikaeläke jatkuu normaalisti, kunnes henkilö jää vanhuuseläkkeelle.

Osa-aikaeläkkeellä saattoi tehdä yhtä tai useampaa työtä, kunhan yhteenlasketut ansiot mahtuivat annettujen rajojen sisälle.

Osa-aikaeläkkeeltä saattoi siirtyä takaisin kokoaikaiseen työhön, mutta siirtymisen tuli tapahtua kuuden kuukauden sisällä. Jos työskenteli kokoaikatyössä pitkään, osa-aikaeläke lakkautettiin eikä 2017 eläkeuudistuksen takia voinut enää tämän jälkeen jäädä uudestaan osa-aikaeläkkeelle. Nyt vaihtoehtona on osittainen varhennettu vanhuuseläke.

Vuonna 2017 eläkkeelle voi jäädä jo ennen alinta vanhuuseläkeikää, mutta tämä vaikuttaa lopulliseen eläkkeeseen alentavasti. 61 vuotta täyttänyt voi siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle jäävä henkilö voi itse valita, ottaako eläkkeestään maksuun 50 % tai 25 % (Eläketurvakeskus 2017).

Lokakuun loppuun 2017 mennessä osittaista varhennettua vanhuuseläkettä on hakenut 12600 ihmistä. Eläkkeen voi perua vain kolmen ensimmäisen kuukauden aikana. Sen jälkeen varhennettu eläke päättyy vain jonkin muun eläkkeen alkamiseen tai henkilön kuolemaan. Myös eläkkeen perumista on käytetty. Osa eläkkeen peruneista kertoi, että he eivät ymmärtäneet veroprogression yllättävän suurta kasvua, koska saavat samanaikaisesti

sekä palkkaa että eläkettä. Tämä on asia, josta viranomaisten pitäisi aina muistaa puhua varhennetun vanhuuseläkkeen hakijalle.

Uudessa eläkemudossa voi tehdä töitä kuten ennenkin ja vähentää työntekoa niin paljon kuin haluaa tai jäädä työttömäksi. Myöskin työttömät voivat hakea varhennettua vanhuuseläkettä.

Maksuun laitettua eläkettä pienennetään jokaiselta kuukaudelta 0,4 % alimpaan eläkeikään asti. Vähennys on pysyvä ja vaikuttaa koko elinajan kuukausieläkkeen määrään. Eläkkeen alaikäraja nousee 62 ikävuoteen vuonna 2025. Eläkkeen alkamista voi siirtää alimmasta vanhuuseläkeiästä, jolloin eläkkeeseen lasketaan lykkäyskorotus 0,4 % karttuneesta eläkkeestä jokaiselta lykkäyskuukaudelta. Uudessa järjestelmässä ei enää tarvitse tehdä töitä ollenkaan, jos ei halua. Vanhassa osa-aikaeläkejärjestelmässähän tuli tehdä töitä tarkoin rajatusti.

Eläkettä ja eläkkeelle siirtymistä miettivien tulee muistaa, että jos jää osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle, vähennys verrattuna lopulliseen eläkkeeseen on tuntuva.

Jos jää esimerkiksi kaksi vuotta ennen eläkeikää varhennetulle eläkkeelle, niin eläkkeen määrä pienenee tässä tapauksessa 9,6 %.

Vuoden 2017 alussa voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä eläkeikä nousee vuodesta 2018 alkaen 3 kk vuosittain, kunnes se vuonna 2025 on 65 vuotta. ■

# 4.

## OSA-AIKATYÖN MAHDOLLISUUDET TYÖELÄMÄSSÄ



### 4.1

#### **Osa-aikaisten ja muiden monimuotoisten työsuhteiden laatu**

Mitä työn laatutekijät ovat? Laatukäsitettä tarkasteltiin koulutuksen ja kehittämismahdollisuuksien, johtamisen ja hyvinvoinnin sekä

työn keskeisiin tekijöihin vaikuttamisen kannalta. Viimeksi mainittuun kuuluivat sellaiset seikat kuten työaika, työtapa, työvuorot, työn suorittamispaikka, työn joustavuus ja sisällöllinen mielekkäisyys.

Työsuhteen laatu riippuu myös siitä, minkälaisessa työsuhteessa ollaan ja onko osa-aikainen työskentely vapaaehtoinen valinta vai



oman tahdon vastaista eli kokoaikatyötä ei ole saatavilla. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien henkilöiden osuus Suomessa vuonna 2015 oli vähän korkeampi kuin EU-maissa keskimäärin. Merkittävä tekijä työsuhteen laadun kannalta on myös työn jatkuvuus ja mahdollisuus uralla etenemiseen.

Kuluvalla vuosituhanella kaksi yleisintä syytä osa-aikatyön tekemiseen Suomessa ovat *kokoaikatyön puute ja opiskelu* (Kauhanen 2016). Kummankin edellä mainitun syyn vuoksi osa-aikatyötä teki noin 30 % osa-aikaisista työntekijöistä. Opiskelun osuus osa-aikatyössä palvelualoilla on EU:ssa vähän yli 10 %.

Kolmanneksi yleisin syy meillä on *muista syistä tehtävä* osa-aikatyö, jossa suurimpana ryhmänä ovat osa-aikaeläkkeellä olevat työntekijät. Ehkä huomattavin ero Suomessa ja EU:ssa tehtävistä osa-aikatyön syistä, työntekijän puolelta, on omaisten hoidon vuoksi tehtävä osa-aikatyö. Tästä syystä Suomessa osa-aikatyötä tekee vain 10 % palkansaajista.

*Terveysyistä osa-aikatyössä* olevilla useimmat työn laadun piirteet eivät eroa palkansaajista keskimäärin. Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin koetaan kuitenkin heikommiksi kuin palkansaajilla yleensä, ja työssä koetaan enemmän ruumiillista rasitusta. Lisäksi koulutuspäiviä ja kehittymismahdollisuuksia tarjotaan terveysyistä osa-aikatyössä oleville vähemmän kuin muille, eikä omia mahdollisuuksia löytää uutta työtä pidetä hyvänä.

Terveysyistä osa-aikatyötä tekevillä työntekijöillä kielteinen asenne heijastuu työllistymiseen ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin (Wagenaar 2012). Toisin sanoen nämä henkilöt pelkäävät työmarkkina-asemansa heikentyvän liian paljon suhteessa kokoaikatyötä tekeviin työntekijöihin. Toisaalta terveysyistä osa-aikatyötä tekevät eivät koe kiirettä työssään enempää kuin kokoaikatyössä

olevat työntekijät. Osa-aikatyötä pidetään kuitenkin myönteisenä ratkaisuna ja parempana vaihtoehtona kuin työstä poisjäämistä kokonaan terveyden vuoksi.

*Lapsiaan hoitavat osa-aikaiset* arvioivat työnsä laatua pääsääntöisesti neutraalisti (Tilastokeskus 2014). Työllistymismahdollisuuksia pidetään keskimääräistä parempina ja fyysisistä rasitusta työssä on vähemmän kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. Lapsia hoitavat työskentelevät poikkeuksellisia työaikoina hieman useammin kuin kokoaikatyössä olevat palkansaajat, mutta erot näillä ryhmillä eivät ole kovin suuria. Mitään erityisen kielteistä työn laadun kokemusta ei tällä ryhmällä ole.

*Osa-aikatyötä ja eläkettä yhdistävillä* palkansaajilla kokemus työn laadusta on samoin neutraali ja pikemminkin myönteinen kuin kielteinen. Kiirettä on työssä vähemmän eikä erityistä fyysistä kuormitusta ole. Mahdollisuudet löytää uusi työ koetaan kuitenkin heikoiksi, eikä etenemismahdollisuuksia omassa organisaatiossa enää ole nähtävissä (Ojala 2016).

Ne palkansaajat, jotka eivät kaipaa kokoaikatyöhön, eivät myöskään erotu osa-aikaisina työntekijöinä työn laadun suhteen erityisenä ryhmänä vaan vertautuvat kokoaikatyötä tekeviin (Ojala 2016). Työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä myönteisemmin, ja työ rasittaa fyysisesti vähemmän kuin muita palkansaajia. He eivät myöskään koe kiirettä työssään. Lisäksi poikkeuksellista työaikaa tässä ryhmässä tehdään keskimäärin varsin paljon eikä työaikajoustoja ole.

Työn laadun suhteen kielteisin ryhmä on *vastentahtoisesti osa-aikatyössä* olevat palkansaajat, ja erityisesti he suhtautuvat osa-aikatyön laatuun kriittisesti (Eurofound 2011). Heille kertyy vastentahtoista työtä huomattavasti useammin kuin kokoaikaisesti työskentelevillä palkansaajilla. Työsuhteeseen

kohdistuu huomattavan paljon uhkia. Omia työssä kehittymisen mahdollisuuksia pidetään heikkoina, samoin kuin työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla. Työnantaja tarjoaa vain vähän koulutuspäiviä ja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin on niukasti. Ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputöitä tehdään paljon, työaikajousten mahdollisuudet ovat heikot ja työ on ruumiillisesti raskaampaa, joskaan fyysisiä rasitustekijöitä ei kerry (Green 2012). Huonoja puolia olivat myös työn epävarmuus, pienet työaikajouset ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet.

Myönteisenä koettiin kuitenkin se, ettei työssä ole erityistä henkistä rasitusta eikä kiirettä. Esimiehiltä saatiin tukea, ja työilmapiiri koettiin hyväksi.

Osa-aikaista työtä tehdään myös lisäansioiden saamiseksi opiskelun ohessa, tai osa-aikaisuudella haetaan joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi.

Monimuotoisia työsuhteita solmitaan monista eri syistä, eri toimialoilla ja erilaisissa työsuhteissa. Tässä tutkimuksessa tutkittiin myös, kuinka osa-aikatyötä teettävät organisaatiot kokevat osa-aikaisten työntekijöidensä työsuhteen laadun organisaatiossa.

Niin sanottuja ruuhkavuosia elävien keski-ikäisten ryhmässä kokoaikatyön puute on yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen sekä miehillä että naisilla (Kauhanen 2016).

Osa-aikatyössä työskentelevät kokevat henkisen ja fyysisen turvallisuuden paremmaksi kuin kokoaikaista työtä tekevät. Sen sijaan työsuhdeturva, kehittymismahdollisuudet työssä ja työn sisällöllinen mielekkäisyys koettiin heikommaksi kuin kokoaikatyössä. Myös työajat koettiin joustamattommaksi kuin kokoaikatyössä. Nämä tekijät korostuivat

erityisesti lyhyitä osa-aikaisuuksia tekevien työntekijöiden keskuudessa (Sitra 98/2015).

Yhteiskunnallisesti työelämän laadun parantuminen ja työurien pidentyminen on tärkeää myös jatkossa. Yleensä työntekijöille tärkeimmät laatutekijät ovat koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet työn keskeisiin sisältöihin, kuten esimerkiksi työaikaan, työtapaan, työvuoroihin ja työn suorittamisaikoihin. Yleinen oletus on että, määrää- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat huomommassa asemassa kuin kokoaikaiset pysyvää työsuhdetta tekevät työntekijät.

Laadun heterogeisuus eri aloilla vaikeuttaa tasapuolista vertailua eri toimialojen välillä. Työsuhteiden laatu näkyy myös muuallakin tutkimuksen edetessä, kuten siinä vaiheessa, kun siirrytään kokoaikatyöstä osa-aikaiseen ja takaisin.

Tarkasteltaessa Tilastokeskuksen työolotutkimuksien aikasarjoja (1997, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013) työn laadussa ei ole tapahtunut suuria muutoksia kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien välillä. Työn osa-aikaisuudessa negatiivisiksi tekijöiksi nousivat vähäiset koulutuspäivät, heikommat vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työmenetelmiin, työaikaan ja työaikajousteihin. Osa-aikatyöntekijöille kasautui usein ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputöitä. Myönteisiä tekijöitä osa-aikatyöläisille olivat vähäinen kiire ja pienempi fyysinen ja henkinen kuormitus kuin kokoaikatyöntekijöillä (Laurijsen 2013). Työyhteisön sosiaaliset tekijät kuten ilmapiiri ja yhteishenki sekä esimiehen ja työtovereiden tuki koettiin paremmaksi kuin kokoaikatyössä. Osa-aikatyö saattaa olla myös vastentahtoista silloin kun kokoaikaista työtä ei ole saatavilla.

Työn laadussa ei ole tapahtunut kovin suuria muutoksia eri palkansaajaryhmien välillä.

Osa-aikatyötä tekevien työntekijäryhmien välillä havaittiin vaihtelua. Eri työntekijäryhmien välillä myönteisimmät kokemukset saatiin opiskelijoilta. Heillä oli hyvä sosiaalinen tuki, hyvät etenemis- ja työllistymismahdollisuudet, vähän räsistystä ja kiirettä ja vähemmän epävarmuutta (Lehto 2010). Opiskelijat eivät pelkää työsuhteeseen kohdistuvia uhkia. Edelleen opiskelijat pitävät työpaikan yhteishenkeä ja ilmapiiriä sekä esimieheltä ja kollegoilta saatua tukea hyvänä, eikä työ rasita henkisesti.

Opiskelijoiden kielteisiksi kokemia asioita ovat huonot vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin ja koulutukseen. Myöskään työaikajoustoja opiskelijat eivät voineet käyttää. Heillä korostui myös heikot kehittymismahdollisuudet ja vähäiset koulutuspäivät. Opiskelijat myös tekevät huomattavan paljon iltatöitä ja viikonlopputyötä ilman, että heillä olisi mahdollisuuksia työaikajoustoihin.

Osa-aikatyön laatua tarkasteltaessa kirjallisuudesta havaitaan, että laadun eri tekijöiden vaikutus on suurempi pienempää työaikaan tekeillä työntekijöillä kuin pitkiä osa-aikaisuuksia tekeillä (Ojala, S. 2014). Myönteisiä tekijöitä sekä pitkiä että lyhyitä työsuhteita tekeillä olivat terveys ja turvallisuus. Seuraavaksi tärkeimmäksi tekijäksi koettiin työn sisällöllinen mielekkäisyys ja kaikkein heikompänä tekijänä pidettiin poikkeavia työaikoja, työajan joustamattomuutta ja kiirettä työssä.

Tässä tutkimuksessa pienten yritysten johtajat kertoivat, että työntekijöistä 70 % voi vaikuttaa työaikaan ja noin 40 % myös työvuoroihin. Vain 14 % vastaajista kertoi, että osa-aikatyöntekijä ei voi vaikuttaa työnsä sisältöihin eikä työtehtäviinsä. Edelleen isoille yrityksille kohdennetussa kyselyssä työntekijöiden terveyden tärkeyttä osa-aikatyössä korostivat varsinkin palveluiden ja kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan yritysten edustajat.

Kysyttäessä työnantajilta työntekijän toivetta tehdä lyhyttä työaikaan, vastaus oli erityisen myönteinen varsinkin kolmella eri toimialalla: sosiaali- ja terveys-, palveluiden ja kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

Naiset tekevät huomattavasti enemmän osa-aikatyötä kuin miehet, mikä vaikuttaa myös naisten taloudelliseen itsenäisyyteen. Naiset itse perustelevat osa-aikatyötään sillä, että heidän pitää huolehtia lapsista ja perheestä eli tärkeä syy naisten osa-aikatyölle löytyy työn ja perhe-elämän suhdetta koskevasta politiikasta ja sääntelystä. Työmarkkina- ja perhepolitiikka luovat erilaisia mahdollisuuksia ja odotuksia naisten ja miesten työssäkäynnille. Panostukset lasten- ja vanhusten hoitoon tukevat käsitystä kahden elättäjän perhemallista. Kotihoidon tuki edustaa kahden työssäkävyn perhemallia. Tässä tapauksessa syyt löytyvät ensisijaisesti perhe-elämään kohdistuvasta politiikasta.

Naisten osa-aikatyön yleisyyttä selittää myös työn organisointi työpaikoilla (NIKK 2014). Tutkimusten mukaan monet naiset valitsevat osa-aikatyön ammattiteissa, joissa osa-aikaisuuteen on hyvät mahdollisuudet kuten esimerkiksi hoiva- ja hoitoalalla. Jos vertaamme osa-aikatyötä ja sen yleisyyttä Pohjoismaissa, voidaan todeta, että Suomessa se on muita Pohjoismaita harvinaisempaa. Tämä johtuu osittain siitä, että kokoaikatyö on ollut suomalaisille naisille taloudellinen pakko, mikä johtui Suomen talouden tilasta ja matalasta palkkatasosta toisen maailmansodan jälkeen. Toinen tärkeä tekijä naisten sekä myös miesten osa-aikatyön vähyyteen on meidän kulttuurissamme, jossa kokoaikaisuutta on pidetty ainoana toivottavana työn muotona (Haataja 2009).

Euroopan maissa noin kolmannes naisista tekee osa-aikatyötä ja miehistä vajaa 10 % (Eurostat 2016). Suomessa miesten osuus on

lähes sama kuin Euroopassa keskimäärin, mutta suomalaisista naisista vain noin 20 % on osa-aikatyössä. Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että eri sukupuolten tekemä osa-aikatyö ei asetu tasaisesti elämänjanelle, koska miesten osa-aikatyö keskittyy työuran alkuun ja loppuun ja naisten osa-aikatyö jakautuu tasaisemmin työuran eri vaiheisiin (Eurofound 2011).

Sukupuolen mukaan osa-aikatyötä tarkasteltaessa havaitaan, että naisilla tärkein syy osa-aikatyön tekemiseen on kokoaikatyön puute, ja miehillä yleisin syy on opiskelu.

Vertailtaessa osa-aikatyötä tekevien naistyöntekijöiden määriä Pohjoismaissa vuonna 2012 havaitaan, että Suomessa vain 15 % työllisistä 25–64-vuotiaista naisista tekee osa-aikatyötä. Norjassa vastaava luku on 36 %, Tanskassa 29 %, Ruotsissa 31 % ja Islannissa 26 % (NIKK 2014).

EU15-maissa naisista oli osa-aikatyössä lähes 40 prosenttia, ja Saksassa lähes puolet naisista teki osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tekevien miesten osuus oli EU15-maissa ja Suomessa lähes sama, 11 %, mutta muissa Pohjoismaissa 15–16 %.

Henkilöt, jotka tekevät omasta tahdostaan osa-aikatyötä arvostavat vapaa-aikaa ja asioita, joita he voivat tehdä tai harrastaa. Osa-aikaista työtä tekevilla on enemmän aikaa itselle mieluisiin asioihin, ja he ovat myös tyytyväisempiä kuin täysipäiväisesti työskentelevät ystävänsä, jotka joutuvat taloudellisten tekijöiden vuoksi työskentelemään kokoaikaisesti.

Osa-aikatyö on yhä useammalle tietoinen valinta. Se tuo joustoa ajankäyttöön ja antaa lisää tilaa muille asioille kuten opiskelulle tai lasten ja muiden omaisten hoidolle. Kolmelle neljästä osa-aikaisuus oli vuonna 2014 vapaaehtoista. Osa-aikatyö sopii monien elämänti-

lanteeseen. Parhaassa tapauksessa työntekijän omista tarpeista lähtevä osa-aikatyö helpottaa arkea ja auttaa työntekijää jaksamaan työelämässä pidempään. On myös selvää, että työmarkkinat tarvitsevat vakituisen ja kokoaikaisen työvoiman lisäksi määräaikaista työntekijöitä esimerkiksi perhevapaiden tai muiden vapaiden ajaksi. Lisäksi työn määrä saattaa vaihdella yrityksissä eri aikoina hyvinkin paljon.

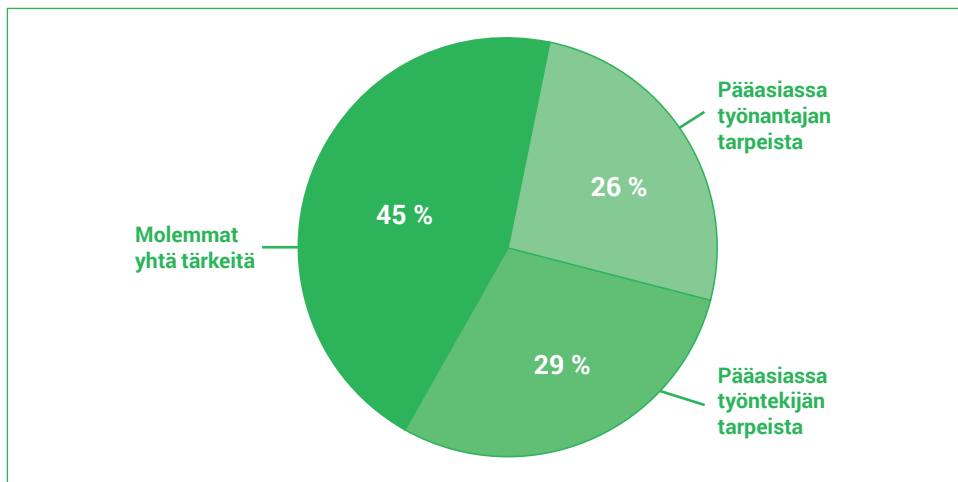
Työoloaineistojen 1997–2013 mukaan huomattavimmat osa-aikatyöhön kohdistuvat syyt ovat opinnot ja kokoaikatyön puute. Seuraavina tulevat, lähes samanarvoisina, eläkkeen ja työn yhdistäminen ja haluttomuus kokoaikaiseen työhön. Viimeisinä tutkimusvuosina opintojen merkitys osa-aikatyön suosioon on kasvanut. Koulutusperusteiseksi tekijäksi luokitellaan myös toinen opintoihin liittyvä tekijä eli lastenhoito, koska noin viidennes osa-aikatyötä tekevästä korkeakoulutetuista yhdistää työn ja lastenhoidon, mutta vain 4 % peruskoulutuksen suorittaneista valitsi osa-aikatyön syyksi lastenhoidon.

Kuviosta 2 nähdään kokonaisuudessaan, kenen tarpeista osa-aikatyötä tehdään aloilla, jotka teettävät perinteisesti paljon osa-aikaista työtä. Vastaajista 45 % oli sillä kannalla, että osa-aikatyötä suunniteltaessa molemmat osapuolet ovat yhtä tärkeitä ratkaistaessa osa-aikatyöhön siirtymistä. Työntekijän tarpeita piti tärkeänä 29 % vastaajista ja loput katsoivat, että ratkaisu siirtymisestä osa-aikatyöhön tulee työnantajalta.

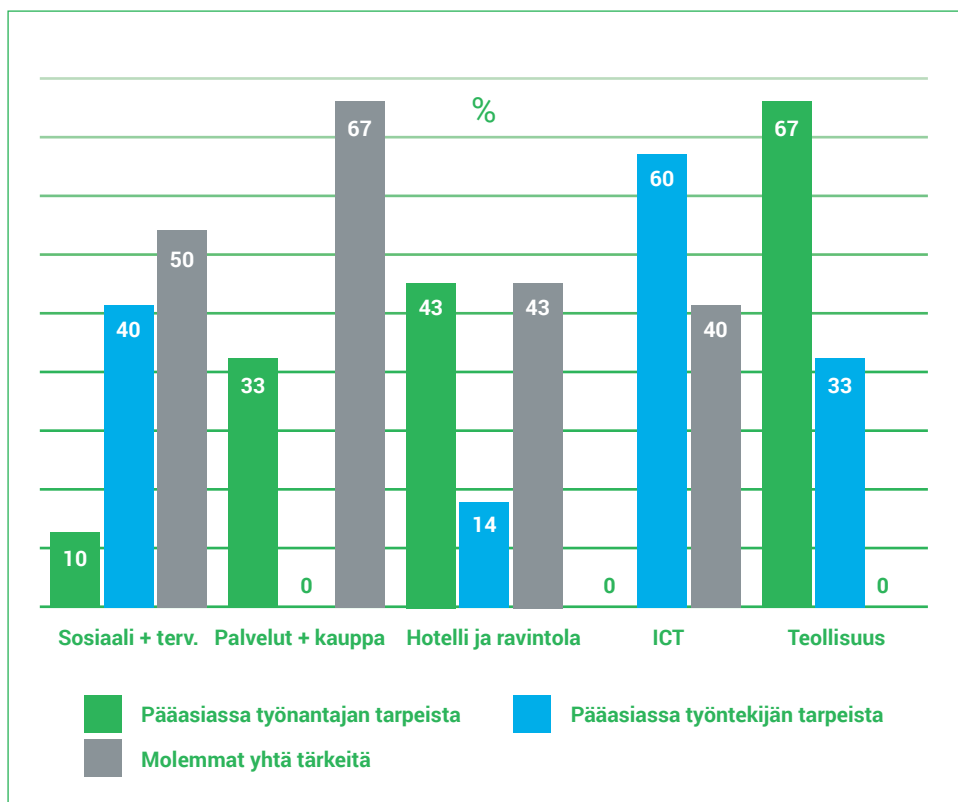
Osa vastaajista halusi kirjata useamman kuin yhden kohdan vaihtoehtoista.

Seuraava kuvio 3 kertoo toimialoittain, miten työnantajat näkevät osa-aikatyön tarpeen ja erityisesti, kenen tarpeista sitä tehdään.

**Sosiaali- ja terveysalalla** puolet vastaajista kertoi, että osa-aikatyötä tehdään sekä työnantajan



Kuvio 2. Kaikkien toimialojen yhteenlasketut prosentiosuudet osa- tai kokoaikaisen työn lähtökohdista.



Kuvio 3. Kenen tarpeista toimialoittain osa-aikatyötä tehdään organisaatiossa?

että työntekijän yhteisellä sopimuksella. Mainitulla alalla työnantajan tarpeet (10 %) olivat selvästi pienemmät kuin työntekijän (40 %) tarpeet. **Kaupan ja palveluiden alalla** suurin osa (2/3) vastaajista piti molempien tarpeita ja halukkuutta etusijalla ja loput 1/3 vastasivat, että ratkaisut siirtymisessä osa-aikatyöhön perustuvat työnantajan aloitteeseen. Edellisestä kuviosta ilmenee myös, että sosiaali- ja terveysalalla ja palveluiden ja kaupan alalla molempien osapuolten tarpeet ovat tärkeitä ja päätökset osa-aikatyöstä tehdään yhteisymmärryksessä. **Hotelli- ja ravintola-alalla** työntekijän tarpeet saivat vain 14 % kannatuksen. Muut vaihtoehdot jakautuivat tasaisesti siten, että sekä työntekijät että työnantajat sopivat yhteistyössä osa-aikaisesta työstä tai sitten työnantajat määräävät työsuhteen. **ICT-alalla** kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että osa-aikatyön tarpeet lähtevät työntekijöistä tai vähintäänkin molempien yhteisistä intresseistä. **Teollisuudessa** noin kaksi kolmesta vastaajasta kertoi, että mainittua työtä tehdään työnantajan tarpeista.

Tilastokeskuksen työoloaineistoja tutkittaessa selviää myös, että osa-aikatyötä tehdään vähän elämän kiireisessä vaiheessa. Syy lienee elämäntilanteessa, jossa perheen toimeentuloon kiinnitetään paljon huomiota ja henkilökohtainen jousto työelämässä ei aina toimi (Ojala 2015a).

Tarvittaessa töihin kutsuttavat ja vuokratyöntekijät ovat useimmiten osa-aikaisia, kuten myös monet itsensä työllistäjät (Sitra 2015). Osa-aikatyö on yleisintä nuorissa ja vanhimmissa ikäluokissa. Yli 40 prosenttia alle 25-vuotiaista ja kaksi kolmasosaa 65 vuotta täyttäneistä työllisistä oli viime vuonna osa-aikaisia. Osa-aikaisia työntekijöitä on eniten kaupan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä majoitus- ja ravitsemusalalla.

Aiemmissa tutkimuksissa kerrotaan, että 1/3 työntekijöistä tekee osa-aikatyötä, koska koko-

aikatyötä ei ole ollut tarjolla (Ojala 2015a). Tässä tapauksessa puhutaan usein vastentah- toisesta osa-aikatyöstä. Työnantajälähtöinen osa-aikatyö on Suomessa (36 %) paljon yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien määrä on laskenut 20 vuodessa lähes 20 %. Osa-aikatyö on lisääntynyt Suomessa viimeisen 20 vuoden aikana, ja työelämän murros lisää sitä tulevina vuosina. Silti se on meillä yhä selvästi harvinaisempaa kuin muissa EU-maissa.

Vähittäiskaupassa ja hotelli- ja ravintola-alalla yli puolet osa-aikaisista työntekijöistä kertoo koko-aikatyön puutteen syyksi osa-aikatyön tekemiselle (Kauhanen 2016). Kiinteistö- ja palvelualoilla opiskelu on taas yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen. Miehet ja alle 24-vuotiaat nuoret ovat tyytyväisempiä osa-aikatyöhön kuin naiset ja yli 24-vuotiaat. Noin 80 % vähittäiskaupan ja kiinteistö-alan työntekijöistä tekee työtä vakituudessa, hotelli- ja ravintola-alalla yli 50 % ja vartiointialalla lähes puolet.

Työnantaja- ja työntekijälähtöisen osa-aikatyön käyttöön vaikuttavat toimipaikan koko, toimiala, työntekijöiden ikä- ja sukupuolija- kauma ja erilaiset työaikajärjestelyt. Yleensä pienemmissä työpaikoissa osa-aikatyö on työnantajälähtöistä ja suuremmissa yrityksissä työntekijöiden toiveet otetaan paremmin huomioon työaikoja määritettäessä.

Työnantajan puolelta osa-aikaisen työn tarjoaminen voi johtua siitä, että joillakin aloilla töiden organisointi on perusteltua useista erisistä, joita ovat esimerkiksi työvoiman joustovaran keskittäminen päivän kiireisimpiin tunteihin ja taloudellisiin seikkoihin.

Miksi työnantaja ottaa palvelukseensa osa-aikaisia työntekijöitä? Tämän tutkimuksen mukaan syyt ovat kysynnän vaihtelut, aukioloa- aikojen piteneminen, vakituisten työntekijöi-

den sairaudet, lyhytaikaiset työvoimatarpeet, kausi- ja sesonkiluonteiset työt ja viikonloppu-, ilt- ja yötyöt (Katso vielä 4.3.1.).

Huomattavimmat syyt osa-aikatyölle ovat olleet kokoaikatyön puute sekä opinnot, eläkkeen ja työn yhdistäminen sekä vapaaehtoinen eli sellainen osa-aikatyö, ettei vastaaja haluaisikaan työskennellä kokoaikaisesti. Opintoihin liittyvien syiden vuoksi osa-aikatyö on viime vuosina ohittanut aiemmin yleisimmän syyn, kokoaikatyön puutteen (Sutela 2014).

Monimuotoiset työsuhteet ovat organisaation näkökulmasta vuokratyötä, toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia työsuhteita, alihankintana tehtävää työtä, nollatuntisopimuksia, erilaisia työaikajärjestelyjä ja joustoja sekä osa-aikatyötä.

Vuokratyö on työsuhde, jossa työntekijä työskentelee työvoimaa välittävän vuokratyön kautta. Vuonna 2013 vuokratyötä teki noin 30 000 työntekijää. Tämä on noin yhden prosentin luokkaa kaikista palkansaajista. Vuokratyöllä elantoaan kasvattavia on eniten nuorissa ikäluokissa (Tilastokeskus 2014).

Tutkimusaineistoista havaittiin, että noin kolmannes työntekijöistä teki vuokratyötä vuonna 2008, koska ei ollut saanut muuta työtä. Vastaava luku 2013 oli jo noin 60 %. Määrien suurta eroa selittää myös se, että vuonna 2008 oli hyvä ja 2013 melko huono työllisyystilanne. Vuokratyö on yleensä sitä yleisempää, mitä isommasta yrityksestä on kyse.

Vuokratyötä myyvät organisaatiot työllistävät usein ns. keikkatyöläisiä – vaikkapa tarjoilijoita tai rakennusalan työläisiä. Nykyisin tarjonta on laajentunut jopa asiantuntijatyöhön ja luovaan työhön. Luovien töiden merkitys on kasvanut vahvasti myös kansainvälisesti,

ja silloin puhutaan jopa 25 %:n kasvusta (Opteam Luova 2018). Se, onko niin sanottu keikkatyö hyvä vai huono tapa työllistää itsensä, riippuu sitä työtä tekevistä henkilöistä. Noin puolet projektityötä tekevästä piti sitä elämäntilanteeseensa nähden hyvänä vaihtoehtona. Yliopistotyö on usein määräraikaista projekti- ja keikkatyötä. Sen hyvänä puolena on vapaus osallistua mielenkiintoisiin projekteihin tai vaikkapa opiskella itselleen hyödyllisiä oppiaineita, joista olisi lisäarvoa tulevaisuudessa. Tämä ei poista sitä, että suurin osa vuokratyötä tekevästä haluaa kaikkea huolimatta kokoaikaista työsuhdetta.

Yleensä nollatuntisopimuksilla tarkoitetaan työopimusta, jossa työaika vaihtelee nollan ja 40 viikkotyötunnin välillä (TEM 31/2017). Yleensä sopimus ei velvoita työnantajaa tarjoamaan työtä lainkaan eli työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta tarjota palkansaajalle sovittua vähimmäisaikaa enemmän työtä. Sopimuksen mukaan työnantaja voi tarjota yksittäisiä työvuoroja, joista jokainen muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteen.

Työvoimatutkimuksen 2014 mukaan nollatuntisopimuksen alaista työtä teki vuonna 2014 Suomessa 83 000 työntekijää, joista 68 % oli osa-aikaisia työsuhteita. Keskimääräinen työaika oli 23 tuntia viikossa, mutta osa-aikaisten työaika viikossa oli vain 15 tuntia.

Nollatuntisopimuksella työskenteleviä käytetään erityisesti ruuhkahuippujen tasaajina ja äkillisten sairaustapausten paikkaajina. Työmarkkinajärjestöjen huolena on, että työnantajat käyttävät nollatuntisopimuksia korvaamaan kiinteää tai pysyvää työsuhdetta (TEM 31/2017).

Nollatuntisopimus voi tulla työntekijälle hyvin hankalaksi, jos työopimukseen on liitetty lisätyösuostumus, jossa työntekijän tulee ottaa työtä vastaan lyhyelläkin varoitusaajalla

ja suostumus on tehty rajoittamattomana. Tämä klausuuli voi rajoittaa työntekijän mahdollisuutta täydentää ansioitaan jollakin muulla työllä.

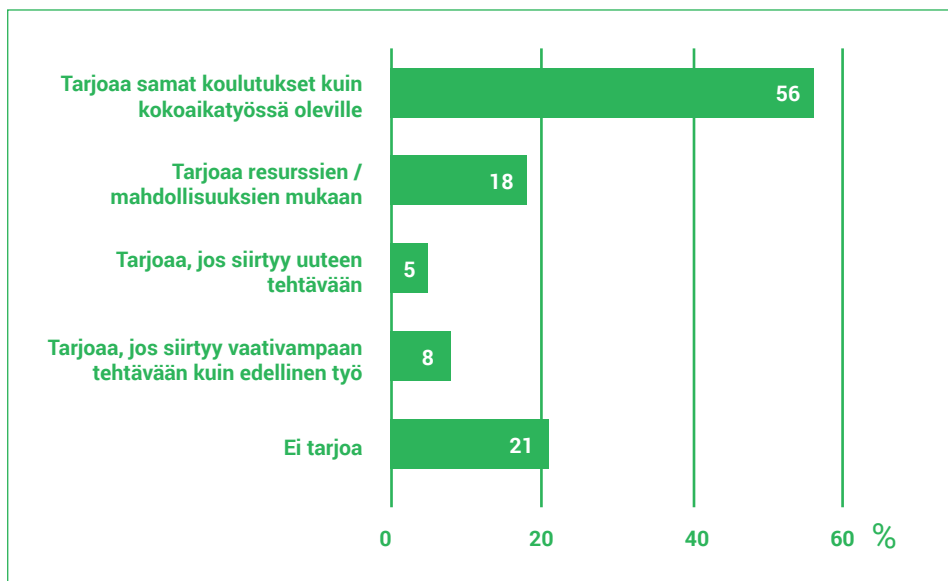
## 4.2

### **Mahdollistaako työnantaja osa-aikatyöntekijän osallistumisen erilaisiin etuihin?**

Sähköisessä kyselyssä (kuvio 4) tiedusteltiin, tarjoaako työnantaja osa-aikatyöntekijälle koulutusta. Yli 55 % vastaajista kertoi, että osa-aikaiset työntekijät saavat samat koulutukset kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Vastaajista 18 % lupasi koulutusta, jos vain resurssit antavat myöten. Noin 1/5 vastaajista kertoi, että työnantaja ei tarjoa koulutusta osa-aikaisille työntekijöille.

Koulutukseen pääsyllä voi olla hyvinkin merkittäviä vaikutuksia työntekijän tulevaan työuraan ja palkkakehitykseen. Sen lisäksi, että koulutus antaa vahvistusta työntekijän suoriutumiseen nykyisessä työssä, se edistää mahdollisuuksia päästä, yrityksen kriisitilanteissa, uuteen työsuhteeseen (Arulampalam 1998). Koulutus vaikuttaa myös palkkoihin ja vastuiden lisääntymiseen sekä mahdollisuuksien hakeutumiseen uusiin vaativampiin tehtäviin. Työelämän kannalta ei ole hyväksi, että työn vaatima taitotaso, ammattitaito ja koulutus eivät kohtaa. Tämä saattaa johtua sekä koulutustason että ammatillisen taidon vaatimusten kasvusta ja siitä, että työntekijä on joko yli- tai alikoulutautunut tarjottuun työtehtävään nähden. Nämä tekijät yhdessä vaikuttavat heikentävästi työtyytyväisyyteen ja lisää työntekijöiden vaihtuvuutta työpaikoilla.

Tutkimuksissa painotetaan tulevaisuuden oppimisen perustuvan yksilöiden korkeaan



Kuvio 4. Tarjoaako työnantaja osa-aikatyöntekijälle valmennusta/koulutusta?



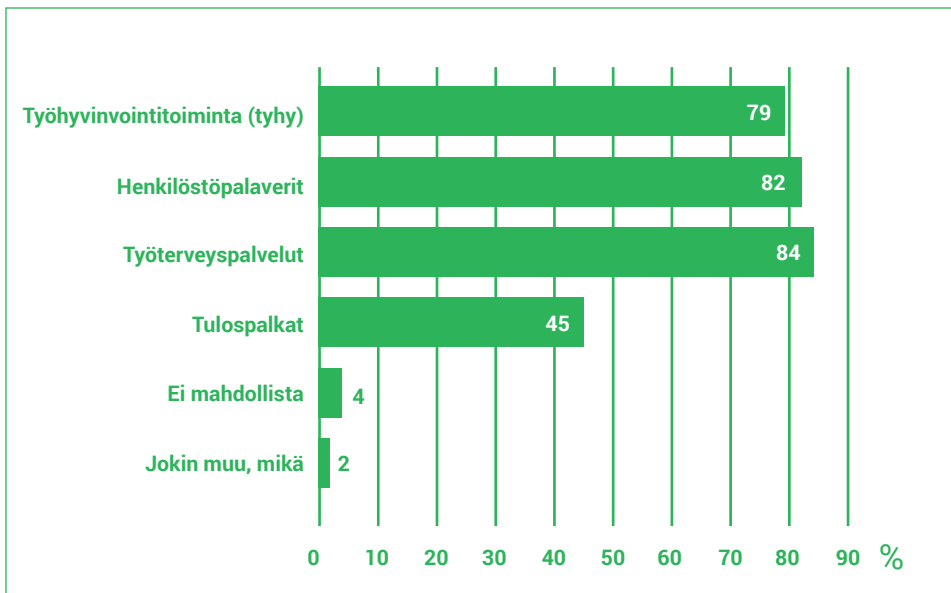
osaamiseen, jonka tulee liittyä osaksi työyhteisön yhteistä osaamista (Green 2012). Tiedon käsittely ja uusien asioiden nopea oppiminen liittyvät tulevaisuuden vaatimuksiin työelämässä. Tämä tarkoittaa myös jatkuvaa oppimista, jossa oppimisen verkostot ovat tärkeässä asemassa.

Työn järjestelyjen monimuotoistuminen ja jousto- ja etätöiden kasvu merkitsee myös, että yhteisöllisessä oppimisessa hyödynnetään entistä vahvemmin erilaisia tieto- ja viestintätekniikan sovelluksia ja palveluja. Työelämässä informaalin oppimisen merkitys kasvaa ja vahvistuu.

Tulevaisuudessa perinteinen koulutuspainotteinen osaaminen ei ole enää yhtä tärkeässä roolissa kuin ennen. Oppiminen tulee tapahtumaan erilaisissa käytännön työtilanteissa yrityksissä. Uudet oppimisen tavat syrjäyttävät perinteisen luokkaopetuksen. Oppimis-

sisältöjen laaja-alaisuus edellyttää jatkuvaa oppimista ja pelillisyyden korostumista (Työelämä oppimisympäristönä 2013). Pelilliset oppimissisällöt yleistyvät ja käsitys peleistä ja pelillisyydestä syvenyy ja monipuolistuu. Kasvava oppimisen sisältöjen avoin korkeatasoinen tarjonta siirtää painopistettä koulutuksen tarjoamisen sijasta mentorointiin ja muuhun oppimisen tukeen. Tulevaisuudessa yksilöllisellä oppimisella tulee olemaan tärkeä merkitys työyhteisön menestymisessä, mutta menestyminen edellyttää myös verkostoitumista työyhteisössä ja sen ulkopuolella. Lähitulevaisuudessa työntekijät tulevat myös vaihtamaan ammattiaan useamman kerran työuransa aikana.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää yrityksen työntekijöille työterveyspalveluita. Useimmiten näiden palveluiden kautta järjestetään myös työhyvinvointiin liittyviä erilaisia toimenpiteitä ja tilaisuuksia. Oheisen tutki-



Kuvio 5. Mahdollistaako työnantaja osa-aikatyöntekijän osallistumisen työnantajan järjestämiin tilaisuuksiin, palveluihin ja etuihin?

muksen mukaan (kuvio 5) työhyvinvointitoiminta, henkilöstöpalaverit ja työterveyspalvelut ovat usein hyvin järjestetty. Ainoastaan tulospalkkioihin vastaajista vähän alle puolet vastasi myönteisesti. Tarkasteltaessa tulospalkkioihin liittyvää työnantajanäkemystä voidaan sanoa, että usein osa-aikatyöntekijöitä ei ole kokonaan suljettu pois palkkioista, ja niitä maksetaanakin osa-aikatyöntekijälle oman työtuntimäärän suhteessa. Vain muutama prosentti vastaajista ei mahdollista osa-aikatyöntekijälle lainkaan tulospalkkioita.

Sähköinen tutkimus Pirkanmaan PK-yrittäjille osoitti, että yritysten johto mahdollistaa noin 80 %:lle osa-aikaisista työntekijöistä työhyvinvointi- ja työterveyspalvelut sekä henkilöstöpalaveriin osallistumisen. Vajaassa puolessa vastauksista työnantaja kertoi maksavansa myös osa-aikatyötä tekeville tulospalkkioita. Tutkimuksessa ei kysytty, oliko tulospalkkio suhteutettu osa-aikatyöntekijän palkkaan vai saivatko he saman palkkion kuin muutkin työntekijät.

## 4.3 Organisaatioiden ja työntekijöiden sitoutuminen ja työn muoto

Suomi eroaa muista Euroopan maista siinä, että meillä osa-aikatyön osuus on selvästi pienempi kuin muualla Euroopassa. Toisaalta erot naisten ja miesten osa-aikaisuuksissa ovat pienempiä kuin monessa muussa maassa. Poikkeuksena Suomessa on esim. palvelualojen suuri osuus osa-aikatyössä. Suurimman ryhmän muodostaa vähittäiskauppa, jonka työntekijöistä lähes puolet tekee osa-aikatyötä. Työn luonteesta riippuen palvelualoilla käytetään paljon työnantajalähtöisiä joustoja, koska nykyainsäädäntö antaa mahdollisuuden pitää kauppoja auki koko vuorokau-

den. Näillä aloilla ei voi noudattaa perinteisiä aukioloaikoja (9–17). Laajan aukiolon lisäksi palvelualat tarjoavat runsaasti töitä usein työuran alkuvaiheessa oleville nuorille. Asiakasvirroista ja myynnistä johtuen palvelualoilla työn rakenne on johtanut osa-aikaisuuden kasvuun.

Teematutkimuksessa havaittiin, että vuoden vuodenvaihteessa 2016–2017 laki kaupan aukioloajoista vaikutti siihen, että kaupan alalle tuli entistä enemmän monimuotoisia työsuhteita tekeviä työntekijöitä. Alkuvaiheen innostuksen jälkeen suuri osa näistä työntekijöistä ei ole enää saanut lisätöitä loppuväestä 2017. Tästä huolimatta kaupan alalla on jatkunut osa-aikatyön kasvu verrattuna vuoteen 2015, jolloin kaupan aloilla ei vielä ollut vapaita aukioloaikoja.

Palvelualoilla on ajauduttu tilanteeseen, jossa työvoima nuorentuu ja ainakin osittain perheelistytvä työvoima ei alhaisen tulotason vuoksi voi aktiivisesti työskennellä osa-aikaisina työntekijöinä kaupan palveluksessa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että alan työnantajien tulee varautua myös alhaisempaan sitoutumiseen, suurempaan vaihtuvuuteen ja sitä kautta myös kustannusten nousuun. Tärkeäksi kysymykseksi nousevat myös työntekijöiden arvot ja asenteet sekä se, miten paljon työntekijät sitoutuvat työpaikkansa arvoihin ja toimintatapoihin.

Matalapalkka-alojen työllistävä vaikutus riippuu usein myös suhdanteiden kehittymisestä, jossa kausivaihtelut ja asiakkaiden määrät ohjaavat työvoiman käyttöön liittyviä tekijöitä.

Sosiaali- ja terveys-, ravintola-, siivous- ja kaupan alalla osa-aikatyötä tekevät useat alhaisen koulutustason työntekijät ja työ on tyyppillistä matalapalkkatyötä. Muita tyyppillisiä osa-aikatyön aloja ovat ICT-alan ja korkeakoulujen asiantuntijatehtävät, jotka perustuvat projektitöihin. Asiantuntijatyössä syyt

osa-aikaiseen työsuhteeseen lähtevät usein työntekijästä itsestään ja vasta toissijaisesti työnantajasta. Työntekijä hakee asiantuntijatyön kautta tasapainoa elämälleen. Palkan merkitys ainakin seniorityöntekijöillä on toisenlainen kuin perheellisellä ja nuoremmalla työntekijällä.

Monimuotoisissa työsuhteissa olevat työntekijät työskentelevät usein määräaikaisissa, raskaammissa työsuhteissa kuin kokoaikaiset työntekijät. Tätä joukkoa kuormittaa suurempi epävarmuus ja työn jatkuvuuteen liittyvät työmarkkinariskit (Tilev 2012).

Organisaatioon sitoutuneet henkilöt harkitsevat harvemmin työpaikan vaihtamista ja suoriutuvat paremmin työtehtävistään kuin sitoutumattomat työntekijät. Sitoutuminen on vastuunkantamista työpaikastaan ja tarkoittaa myös osallistumista työyhteisön toimintaan. Huonona puolena tässä tapauksessa voi olla työntekijän altistuminen työkuormituksen aiheuttamille terveysongelmille (Frone 1995).

Porterin (1974) mukaan sitoutuminen vaikuttaa työpaikassa pysymiseen, vähentää poissaoloja ja parantaa työsuorituksia ja työtyytyväisyyttä. Aiempien tutkimusten mukaan vanhemmat työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatioon kuin nuoret. Työntekijän näkökulmasta työpaikan vaihto tarkoittaa myös investointia, koska työpaikan vaihto aiheuttaa myös työntekijälle taloudellisia ja sosiaalisia kustannuksia (Kaur 2010). Tähän liittyy myös se, että koulutetut työntekijät tiedostavat paremmin vaihtoehtoisten työpaikkojen merkityksen tulevaisuudessa kuin vähäisen koulutuksen saaneet.

Työnantajalla ja työn ominaisuuksilla on huomattava vaikutus työntekijän sitoutumisessa organisaatioon. Merkittävässä asemassa ovat varmuus työn jatkumisesta, työpaikan henkilösuhteet, työn sisällöllinen haastavuus ja

autonomia. Henkilötasolla saattaa sitoutumiseen vaikuttaa myös esimiehen tuki ja osallistava johtamistyyli, palkitseminen ja työskentelyolosuhteet. Nykyisin joustava työaika ja etätö vaikuttavat sitoutumiseen, koska perheen ja työn yhteensovittaminen on tullut yhä tärkeämmäksi tekijäksi varsinkin nuoremmille, perheellisille työntekijöille.

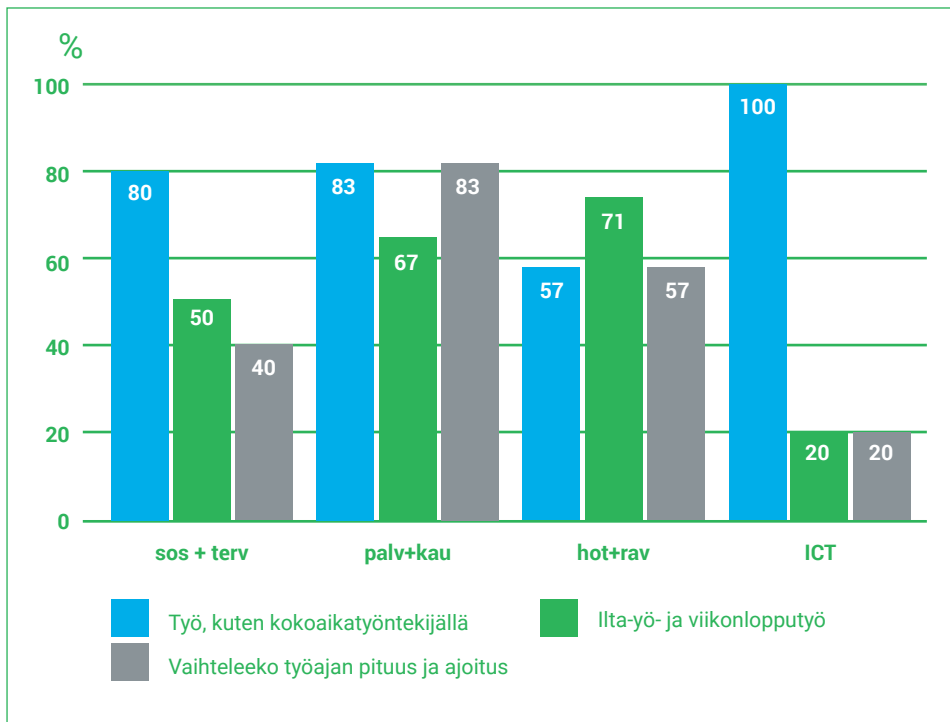
Tutkimuksissa on myös osoitettu, että työn epävarmuus, tilapäinen ja osa-aikainen työ sekä työaikojen huono ennustettavuus organisaatiossa vähentävät työntekijöiden sitoutumisen astetta ja aiheuttavat stressiä (Joiner 2006).

Osa-aikaisten työntekijöiden sitoutumista selvitettäessä tulee asiaa tarkastella myös osa-aikaisten keskuudessa, eikä ainoastaan verrata osa-aikaisia työntekijöitä kokoaikaisiin työntekijöihin. Osa-aikaista työtä tekevät voidaan jakaa erilaisiin ryhmiin, joiden työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen vaihtelevat sen mukaan, millainen joustavuuden aste heillä on perheessä ja perhe-elämän muissa velvoitteissa.

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että osa-aikaiset työntekijät ovat vähemmän sitoutuneita kuin kokoaikaiset, mutta erot ovat melko pieniä, eikä niitä ole havaittu juurikaan työasenteissa ja -käyttäytymisessä (Ojala 2014). Osassa tutkimuksissa on päädytty jopa siihen, että osa-aikaiset työntekijät ovat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia kuin kokoaikaiset työntekijät. Tämä näkyy erityisesti niillä työntekijöillä, jotka tekevät omasta tahdostaan osa-aikatyötä.

Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että osa-aikaisilla työntekijöillä on heikompi sitoutumisen aste työntekoon kuin kokoaikaisilla työntekijöillä (Kauhanen 2008).

Teematutkimuksessa työn muotoon liittyviä tekijöitä testattiin neljällä eri kysymyksellä: 1.



Kuvio 6. Osa-aikatyöntekijän työn muoto organisaatiossa.

Työ, kuten kokoaikatyöntekijällä; 2. Ilta-, yö- ja viikonlopputyötä; 3. Vaihtelee työajan pituus ja ajoitus; 4. Onko työpaikalla voimassa työajan tasoittamisjärjestelmä.

Edellisessä kuviossa 6 kerrotaan, miten työn muoto – eli työ kuten kokoaikaisella, ilta- ja viikonlopputyö ja työjakson pituus näkyvät osa-aikatyötä eri toimialoilla tekevien työntekijöiden arjessa. ICT-alalla kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että toimialalla osa-aikainen työntekijä tekee samanlaisia työtehtäviä kuin kokoaikaiset työntekijät ja alalla on vähän ilta- ja viikonlopputyötä. Vastaajista 20 % kertoi, että ICT-alalla osa-aikaiset työskentelevät myös iltaisin ja viikonloppuisin sekä heidän työaikansa pituus ja ajoitus vaihtelevat.

Palveluiden ja kaupan toimialalla tehdään paljon ilta-, yö- ja viikonlopputyötä, ja myös työajan pituus ja ajoitus vaihtelevat paljon. Toisaalta toimialalla suurin osa työntekijöistä (yli 80 %) tekee samanlaista työtä kuin kokoaikaiset työntekijät.

Sosiaali- ja terveysalalla työ on suurimmalla osalla työntekijöistä samanlaista kuin kokoaikaisilla työntekijöillä ja noin puolet osa-aikaisista työntekijöistä tekee ilta-, yö- ja viikonlopputyötä ja työajan pituus ja ajoitus vaihtelevat noin 40 %:lla työntekijöistä.

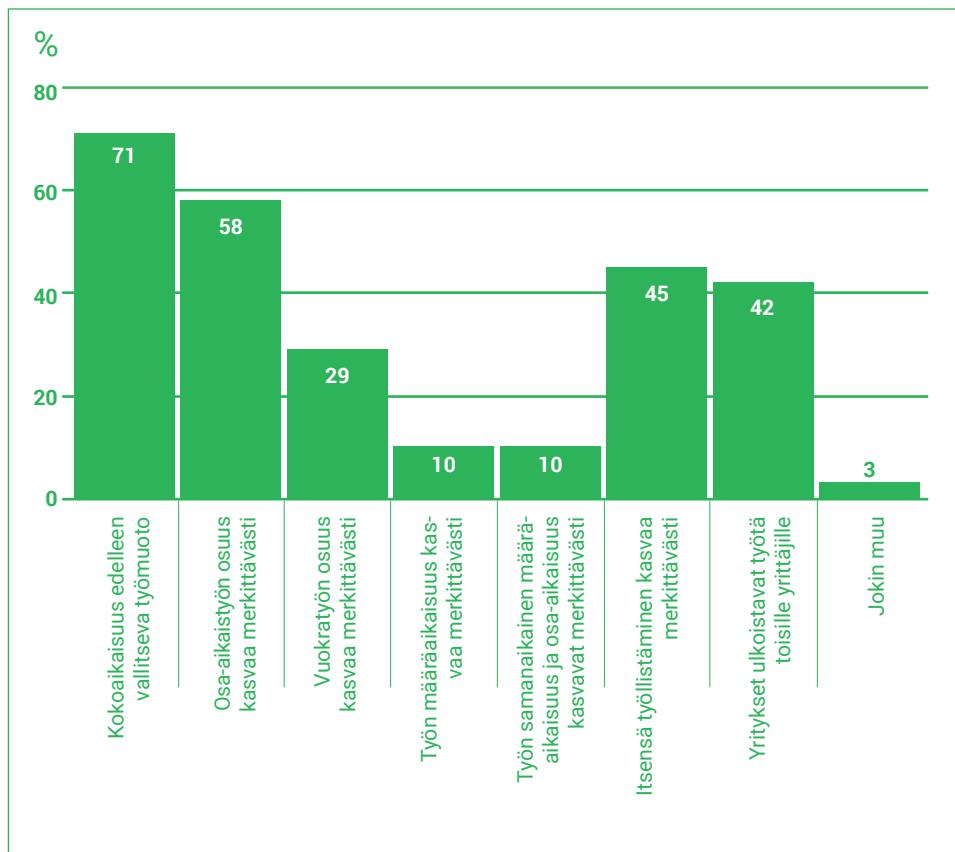
Hotelli- ja ravintola-alan osa-aikaisista työntekijöistä vähän yli 70 % tekee ilta-, yö- ja viikonlopputyötä ja työaika vaihtelee melko paljon.

Työajan vaihtelua painotti vähän alle 60 % vastaajista. Tästä huolimatta lähes 60 % osa-aikaisista työntekijöistä tekee samoja työtehtäviä kuin kokoaikaisetkin työntekijät organisaatioissa.

Kuviosta 7 nähdään, että kokoaikaisuus on ainakin vielä lähitulevaisuudessa vallitsevin työn muoto Suomessa. Tutkimuksen mukaan suomalaisessa työelämässä eletään murrosvaihetta, jossa työn tekemisen muodot monipuolistuvat ja samalla kokoaikaisen työn osuus tulee vähenemään. Tähän muutokseen tulisi varautua.

Osa-aikatyön osuuden lisääntymistä ennakoiti tässä tutkimuksessa 58 % vastaajista. He arvioivat osa-aikatyön määrän kasvavan merkittävästi lähitulevaisuudessa. Myös itsensä työllistäminen tulee edelleen lisääntymään ja yritykset tulevat ulkoistamaan työtä toisille yrittäjille entistä voimakkaammin. Ulkoistaminen johtuu usein erityisesti organisaatioiden halusta keskittyä vain ydintehtäviin ja ulkoistaa oman osaamisalueensa ulkopuoliset tehtävät.

Itsensä työllistäminen ja yritysten työn ulkoistaminen saivat vähän yli 40 %:n kannatuksen.



Kuvio 7. Muuttuuko työn muoto Suomessa?

Suomen työelämässä nämä voimakkaat muutokset ovat syöneet erityisesti työn määräaikaaisuutta ja määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden samanaikaaisuutta työelämässä. Haastattelujen yksittäisissä kommenteissa kritisoitiin erityisesti määräaikaisuuden toteuttamiselle luotuja tiukkoja ehtoja. Työn määräaikaisuuden ja samanaikaisen määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden kasvu on tämän tutkimuksen mukaan merkittävästi hitaampaa kuin muiden tutkittujen työn muotojen kasvu. Vain 10 % vastaajista uskoi myös määräaikaisuuden kasvuun.

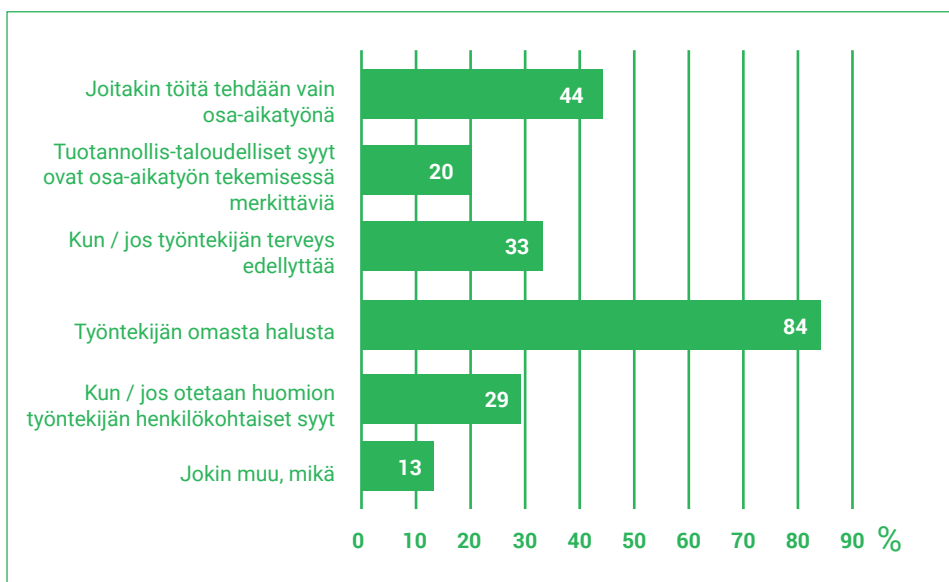
Monimuotoisten työsuhteiden osuuden kasvu johtuu muun muassa joustavien verkostojen lisääntyvästä tarpeesta työelämässä, digitalisoinnista, projektityön osuuden kasvusta, kansainvälisyyden lisääntymisestä, pilvirobotin kanssa työskentelystä ja työntekijän monipuolisesta osaamisesta ja halusta tehdä useampaa työtä saman työnantajan palveluksessa.

Vastapainona kyseiselle kehitykselle myös työnantajien tulee antaa työntekijöilleen enemmän mahdollisuuksia näyttää monipuolista osaamistaan ja siten luoda itselleen pysyvää työpaikkaa tässä uudessakin työelämän kehityksessä.

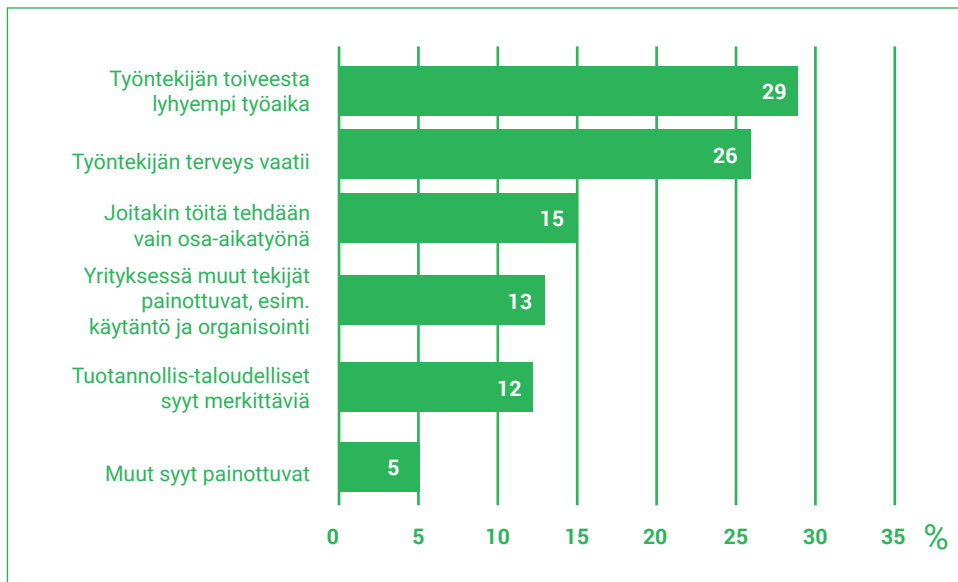
### 4.3.1

#### Syitä osa-aikaisen palkkaamiseen

Sähköisessä tutkimuksessa kysymysvaihtoehtoina oli kuusi eri kysymystä (kuvio 8). Tärkein syy osa-aikatyöntekijän palkkaamiseen oli tämän oma halu (84 %). Toiseksi eniten kannatusta sai se seikka, että joitakin töitä tehdään vain osa-aikaisena (44 %). Kolmantena syynä oli työntekijän terveys (33 %). Vastauksia pyydettiin PK-yritysten edustajilta Pirkanmaalla. Huomionarvoinen havainto oli, että tässä tutkimuksessa valtaosa vastaajista oli sitä mieltä, että osa-aikatyön tarve



Kuvio 8. Pirkanmaalaisten PK-yritysten näkemys osa-aikatyön syistä.



Kuvio 9. Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa?

lähtee työntekijän omasta toiveesta. Tämä tulos ei täysin vastaa yleistä käsitystä osa-aikatyön lähtökohdista.

Teematutkimuksessa haastateltavilta yritysjohtajilta kysyttiin, miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa (kuvio 9). Haastateltavat yritykset olivat keskisuuria tai isoja yrityksiä. Tutkimuskysymystä lähestyttiin seitsemän eri vastausvaihtoehdon avulla: 1) joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä 2) tuotannollis-taloudelliset syyt merkittäviä 3) organisaation muihin tekijöihin painottuvat syyt kuten organisointi ja käytäntö 4) työntekijän terveys vaatii 5) työntekijän toiveesta saada tehdä lyhyempää työaikaa 6) palkkatason nousu pelottaa 7) jokin muu syy. Kohta 6, palkkatason nousu pelottaa, rästettiin vain kerran ja sekin ehdollisena.

Edellisestä kuviosta nähdään, että työnantajien edustajien mielestä tärkeimmät tekijät osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät työntekijöiden toiveeseen tehdä lyhyempää työaikaa tai työntekijän terveys edellyttää osa-aikaista työaikaa. Seuraavaksi tärkeimmät syyt olivat, että joitakin töitä tehdään vain osa-aikaisena tai työt painottuvat vanhoihin käytäntöihin, joista ei haluta luopua. Taloudelliset tekijät olivat merkittäviä vain 12 %:ssa tapauksista.

Haastateltavia pyydettiin teematutkimuksessa myös priorisoimaan mielipiteet numeroin 1=tärkein ja 5=vähiten tärkein. Tässä tarkastelussa havaittiin, että ICT- ja sosiaali- ja terveysaloilla tärkein syy osa-aikatyöhön oli työntekijän toive. Sosiaali- ja terveysalalla tärkeänä tekijänä pidettiin myös tuotannollisia ja taloudellisia syitä. Palveluiden ja kaupan alueella tärkeimmäksi tekijäksi nousi se seikka, että joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä. Hotelli- ja

ravintola-alalla ykköskategoria jakautui tasaisesti organisaation muihin tehtäviin ja tuotannollis-taloudellisten syiden kesken.

Kaikki toimialat käsittävässä priorisointiin pohjautuvassa yhteenvedossa (taulukko 1) isojen yritysten johto piti tärkeimpänä (29 %) työntekijän toivetta ja toiseksi tärkeimpänä (26 %) tuotannollis-taloudellisia syitä. PK-yritysten johdolle tehdyssä kyselyssä työntekijän toive sai vastauksista 84 % (kuvio 8). Tutkimuksen mukaan PK-yritysten johto pitää erityisen tärkeänä myös sitä, että joitakin töitä vain tehdään perinteisesti (44 %) osa-aikatyönä.

Yhdistettäessä taulukon 1 tärkeimmät kohdat 1 ja 2 tuloksista nähdään, että työnantajat kokivat työntekijän (61 %) toiveen erityisen tärkeänä ja seuraavaksi eniten kannatusta saivat työntekijän terveys (46 %) ja tuotannollis-taloudelliset syyt (33 %) (taulukko 1).

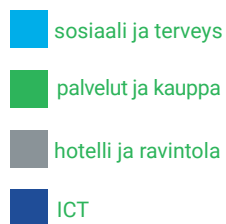
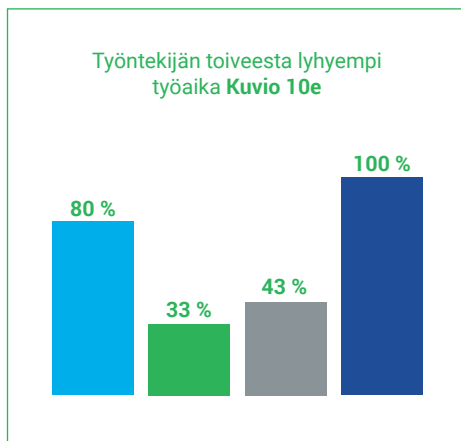
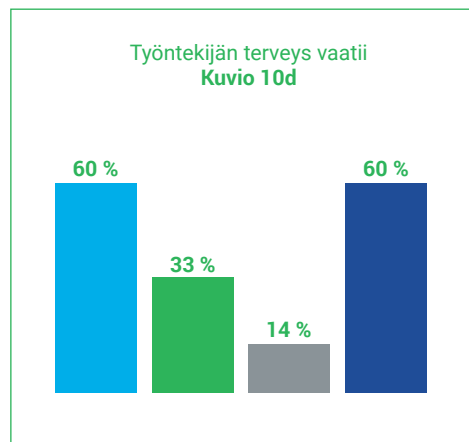
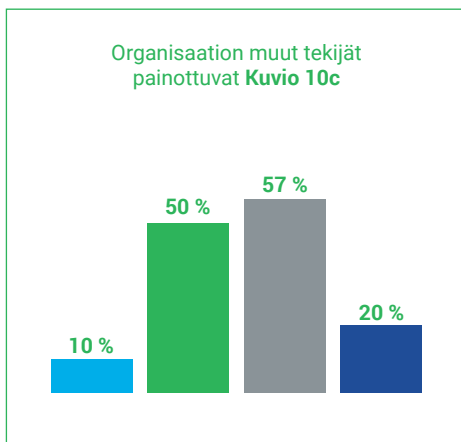
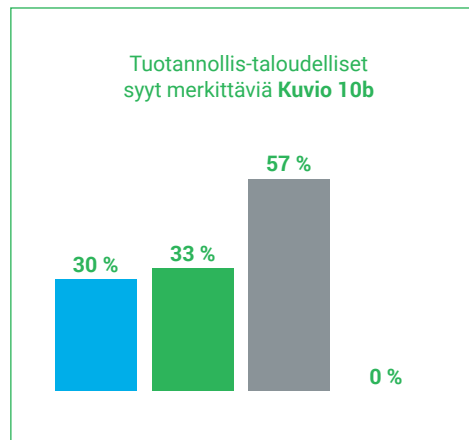
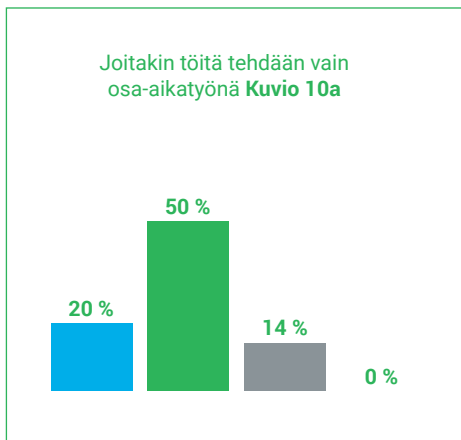
Seuraavasta toimialakohtaisesta jaottelusta on jätetty pois ne kohdat (2 kpl), joihin haastattelut eivät vastauksia antaneet. Viidessä seuraavassa kuviossa (10a-e) selvennetään, miten eri toimialat painottavat osa-aikaisten työntekijöiden palkkaamiseen liittyviä syitä. Suurin osa vastaajista käytti useita vaihtoehtoja.

Kuviosta 10a-e nähdään, että **ICT-alalla** tärkeimmät syyt osa-aikaisten palkkaamisessa olivat kaikkien vastaajien mukaan työntekijän toive (100 %), ja suurimmalla osalla (60 %) ko. alalla toiseksi tärkein syy oli terveys. **Hotelli- ja ravintola-alalla** tärkeimmät syyt olivat tuotannollis-taloudelliset ja organisaation muut tekijät, kuten käytäntö ja organisaatio. **Palveluiden ja kaupan alalla** tärkeimmät syyt työntekijän palkkaamisessa olivat ne, että joitakin töitä vain tehdään osa-aikatyönä ja organisaation muut tekijät. Puolet vastaajista oli edellisten tekijöiden kannattajia, ja kaikki loput syyt saivat noin 30 % kannatuk-

TAULUKKO 1. Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä? Kaikkien teematutkimuksen toimialojen yhteenvedo osa-aikatoiden syiden priorisoinnista (keskisuuret ja isot yritykset).

1 tärkein – 5 vähiten tärkeä ominaisuus	1	2	3	4	5
Joitakin töitä tehdään osa-aikatyönä	16 %	7 %	10 %	7 %	3 %
tuotannollis-taloudelliset syyt merkittäviä	26 %	7 %	0 %	3 %	0 %
Organisaation muut tekijät painottuvat	19 %	10 %	10 %	0 %	0 %
Työntekijän terveys vaatii	10 %	36 %	23 %	3 %	3 %
Työntekijän toiveesta lyhyempi työaika	29 %	32 %	23 %	0 %	0 %
Muut syyt	0 %	7 %	3 %	3 %	0 %





Kuvio 10 a-e. Osa-aikaisten työntekijöiden tärkeimmät syyt ja palkkaamisperusteet toimialoittain isoissa yrityksissä. Vastaaja saattoi valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

sen eli taloudelliset tekijät, työntekijän terveys ja työntekijän toive. **Sosiaali- ja terveysalalla** tärkein syy oli työntekijän toive (80 %). Vastaukset olivat samansuuntaiset kuin ICT-alalla, vaikka työntekijän toive ei saanut ihan kaikkien organisaatioiden kannatusta, kuten ICT-alalla on nähtävissä. Toiseksi tärkeimmäksi syyksi sosiaali- ja terveysalalla nousi työntekijän terveys.

Taloudelliset tekijät vaikuttivat eniten hotelli- ja ravintola-alalla (57 %). Seuraavaksi tärkeimpänä syynä työntekijän palkkaamisessa talous nähtiin palveluiden ja kaupan (33 %) ja sosiaali- ja terveysalojen (30 %) vastauksissa. Johdon mielestä ICT -alalla taloudellisilla tekijöillä ei ollut vaikutusta osa-aikaisten työntekijöiden palkkaamisessa (10a-e).

#### 4.4

### Osa-aikaisen työn osuus suhteessa määrä- ja kokoaikaiseen työhön

Osa-aikaisia ja määräaikaisia työtehtäviä on pidetty Suomessa tärkeimpinä poikkeuksellisina työn muotoina. Tässä työssä vertaillaan edellä mainittuja työn muotoja mm. ajankäytön ja halukkuuden mukaan suhteessa kokoaikaiseen työhön. Lisäksi tärkeäksi koettiin myös työn sisällön tarjoamat kehittymismahdollisuudet, työntekijän autonomia ja vaikutusmahdollisuudet. Epätavallisilla työn muodoilla on usein yhteys heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin työssä (Nätti 2011). Mielenkiintoista on myös tarkastella asioita menneiden vuosikymmenien aikajänteellä ja seurata osa-aikaisten työsuhteiden kehittymistä suhteessa muualla tapahtuneeseen kehitykseen. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aikasarjoista löytyy vertailutietoa vuodesta 1984 lähtien. Seuraavassa taulukossa 2 nähdään, että osa-aikaisen työn määrän kasvu on vuositilastojen mukaan saavuttanut huippunsa 2007 ja lähtenyt sen jälkeen laskuun. Uusi nousu on alkanut 2010-luvulla ja viimeisinä vuosina osa-aikatyön kasvu on vain kiihtynyt. Vuonna 2015 osa-aikaisia oli noin 13,5 %, ja tällä hetkellä osa-aikaisia on jo yli 17 % työvoimasta. 2000-luvun ensimmäisellä kymmenvuotiskaudella

TAULUKKO 2. Vertailuryhmät 1984–2008 (%). Arviot osa- ja määräaikaisten työn muotojen kehittymisestä (Eteläpelto 2011).

	1984	1990	1997	2003	2008	Muutos 1984–2008
Osa-aikainen	6,9	5,2	8,3	9,8	8,5	+1,6
Määräaikainen	9,1	13,2	15,1	11,7	10,0	+0,9
Pysyvä kokoaikainen	84,0	81,6	76,5	78,4	81,5	-2,5
Yhteensä	100	100	100	100	100	
N	4433	3468	2971	4087	4365	

määräaikaisten osuudet kasvoivat, mutta tällä hetkellä ne ovat taas laskussa ja tehtyjen haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että lasku tulee jatkumaan edelleen. Samasta taulukosta nähdään myös, että vuodesta 1984 vuoteen 2008 pysyvän kokoaikaisen työn määrä on vähentynyt 2,5 %. Kokoaikaisen työn määrä on jatkanut vähentymistään 2010-luvulla.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen selvityksen mukaan heinäkuussa 2016 jatkuvaa kokoaikatyötä palkansaajista teki 71,6 prosenttia ja jatkuvaa osa-aikatyötä 9,0 prosenttia. Määräaikaista kokopäivätyötä tekeviä palkansaajia oli 14,8 prosenttia ja määräaikaista osa-aikatyöntekijöitä oli 4,5 prosenttia. Sama tilasto kertoo myös, että osa-aikatyötä tekevien osuus kasvoi 1,6 prosenttiyksikköä heinäkuusta 2015. Jatkuvan kokoaikatyön tekijöiden joukko väheni saman verran.

Vuonna 2015 naispuolisista palkansaajista oli osa-aikaisia 19 % ja miespuolisista 10 %. Nuorista, 15–24-vuotiaista palkansaajista 42 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti 2015, pääosin opiskelun takia. Vastaavasti 65–74-vuotiaista palkansaajista 60 prosenttia teki osa-aikatyötä.

Osa-aikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa kasvanut tasaisesti viimeisten vuosikymmenten aikana. Lähes 30 prosenttia osa-aikaisista työntekijöistä tekee osa-aikatyötä siksi, ettei kokoaikatyötä ole ollut tarjolla. (Tilastokeskus 2015).

Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) tilastojen 2015 mukaan kaikilla toimialoilla 73 % osa-aikatyöstä tehdään työntekijän omasta tahdosta.

Palvelualoilla suurin ero osa-aikaisissa työsuhteissa verrattaessa muuhun Eurooppaan on nähtävissä erityisesti naisten osuuden määrissä. Eurofoundin tutkimuksessa 2011 havaitaan, että naisilla osa-aikatyön määrä

lisääntyy työuran edetessä, ja miehillä se on suurinta työuran alussa ja lopussa. Suomessa on nähtävissä, että työuran alussa miehet tekevät osa-aikatyötä paljon opiskeluaikana ja uran lopussa osa-aikaeläkkeellä. Suomessa naiset puolestaan tekevät osa-aikatyötä melko tasaisesti koko työuran ajan. Perhe-elämän alkuvaiheessa, kun lapset ovat vielä pieniä, suomalaiset naiset keskittyvät lastenhoitoon ja tekevät melko vähän osa-aikatyötä.

Toimialoittain tarkasteltuna Euroopassa naiset tekevät osa-aikatyötä etenkin koulutus-, sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla (Eurofound 2011). Suomessa suurimmat osa-aikatyöllistäjät löytyvät vähittäiskaupasta (40 %) ja hotelli- ja ravintola-alalta. Tämän tutkimuksen alkuoletuksena oli, että edellisten alojen lisäksi Suomesta löytyy paljon sosiaali- ja terveysalan- ja tietotekniikka- ja ohjelmistoalan toimijoita, jotka tekevät työntekijöilleen paljon osa-aikaisia työsuhteita.

Osa-aikaisen työn määrän lisäksi suuri ero eurooppalaiseen järjestelmään on työaika. Suomessa osa-aikatyötä tehdään usein ilta- ja viikonlopputyönä, kun taas Euroopassa osa-aikatyötä tehdään useimmiten päiväaikaan.

Mielenkiintoinen huomio oheisessa tutkimuksessa tehtiin PK-sektorille suunnatussa sähköisessä kyselyssä. Tämä tutkimus antoi selvän kuvan teollisuuspainotteisen PK-sektorin työntekijöiden sukupuolijakaumasta osa-aikatyössä. Vastauksia saatiin yhteensä 60 kpl.

Kuviossa 11 nähdään, että PK-sektorilla on jopa enemmän miehiä (37 %) kuin naisia (35 %) osa-aikatyössä. Kuviossa oleva jokin muu vaihtoehto (12 %) selittyy sillä, että vastaaja ei ole tiennyt suhdetta tai ei ole ottanut selvää tilanteesta. Muutamassa yrityshaastattelussa tuli selville, että teollisuudessa teetetään melko vähän osa-aikatyötä. Osittain tästä syystä tutkimuksen

edetessä keskityttiin pääsääntöisesti jo johdannaissa mainittuihin toimialoihin.

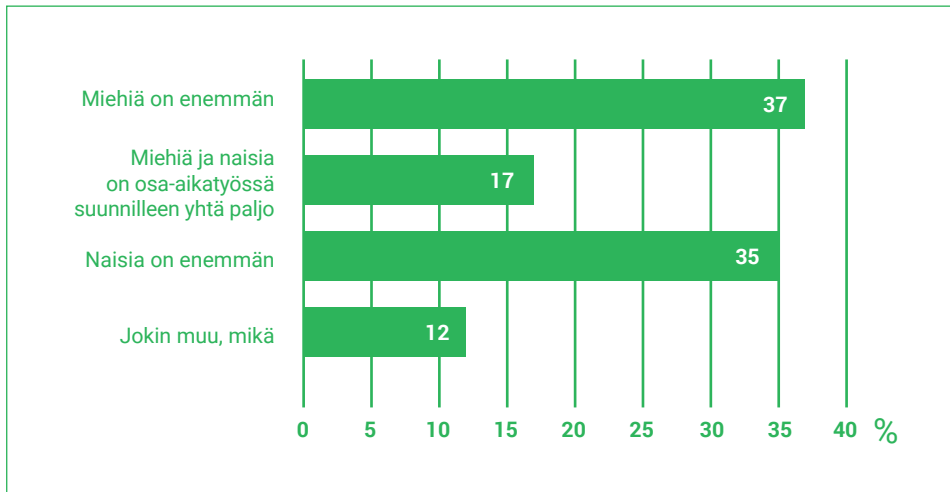
Osa-aikatyön tekeminen on Suomessa lisääntynyt erityisesti vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravintola-alalla. Näillä aloilla palkka perustuu tavallisesti tehtyihin työtunteihin. Kyseisillä aloilla osa-aikatyön yleistyminen on merkinnyt vakavia toimeentulo-ongelmia niille, jotka tekevät osa-aikatyötä elääkseen. Osa-aikatyötä tehdään useimmiten palvelualoilla ja syyt osa-aikatyön tekemiseen liittyvät kokoaikatyön puuttumiseen, opiskeluun, lastenhoitoon ja osa-aikaeläkkeeseen. Erään tutkimuksen mukaan osa-aikatyö voi olla myös ponnahduslauta kokoaikatyöhön (Kauhanen 2016).

Osa-aikatyötä selvittäneen niin sanotun Trendi-työryhmän mukaan osa-aikatyötä koskevat erimielisyydet liittyvät useimmiten lisätyn tarjoamiseen sekä tasapuoliseen ja syrjimättömään kohteluun (SAK 2015).

Kun seurataan osa- ja määräaikaistyössä olevien myöhempää työuraa, niin havaitaan, että työsuhteissa on suuria eroja. Tilastokeskuksen neljän ja kahdeksan vuoden seurannoissa erityisesti määräaikaisilla työntekijöillä on eniten työttömyys- ja työstäpoissaolokuukausia.

Määräaikaisten myöhempi työura on lyhyempi, epävakaampi ja riskialttiimpi kuin kokoaikaisten työntekijöiden. Osa-aikatyötä tekevien suhde myöhempään työuraan on selvästi vähäisempi kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla työntekijöillä. Kaikkein vaikeimmassa tilanteessa ovat ne henkilöt, jotka tekevät osa-aikatyötä määräaikaisena. Työllisyysmittareilla mitattuna heidän työuransa on hyvin katkonainen (Kauhanen 2016).

Vertailtaessa osa-aikaisten työntekijöiden työtunteja EU-tasolla ja Pohjoismaissa, havaitaan, että Suomessa kokoaikaisen työn todelliset viikkotyötunnit ovat melko alhaiset muihin Pohjoismaihin verrattuna ja alhaisempia kuin EU-tasolla keskimäärin. Osa-aikatyötä tehdään Suomessa vähän, ja tästä syystä tehdyn



Kuvio 11. Onko yrityksessä enemmän miehiä kuin naisia osa-aikatyössä tai päinvastoin (PK-yritykset).

työn kokonaismäärä ei paljon eroa muusta Euroopasta. EU-maissa tehtyjen viikkotuntien keskiarvo on 40,5 tuntia viikossa. Tilastoista on nähtävissä, että viikkotuntien pituus vaihtelee melko paljon eri maiden välillä (Eurostat 2016).

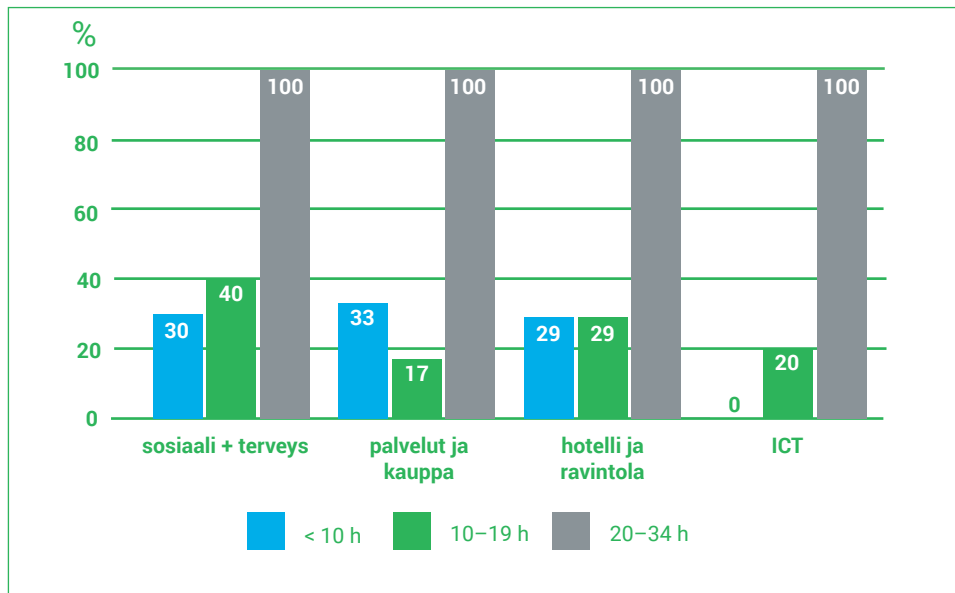
Euroopan maissa osa-aikaisten keskimääräiset työtunnit vaihtelevat melko paljon, ja ovat noin 20 tuntia viikossa. Ranskassa ja Ruotsissa osa-aikaiset työntekijät tekevät eniten työtunteja Euroopassa. Tuntien määrä vaihtelee noin 22:sta 24 tuntiin, kun taas Suomessa ja suurimmassa osassa EU:ta viikkotyötunnit jäävät alle 20 tunnin. Tämän tutkimuksen mukaan Suomessa käytettävät viikkotyötunnit toimialoittain osa-aikatyössä ovat nähtävissä kuviossa 12.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista ja muista selvityksistä nähdään, että toisilla tuntimäärät, työehdot ja työn jatkuvuus voivat olla lähes samanlaiset kuin kokoai-

katyötä tekevilla työntekijöillä ja osalla erot kokoaikaiseen työhön ovat huomattavan suuria.

Viimeisen 25 vuoden aikana Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan osa-aikaisilla palkansaajilla säännöllinen viikkotyöaika on aiemmin jäänyt jopa alle 20 tunnin, mutta työtuntien laskua on tapahtunut myös kokoaikaisessa palkkatyössä, jossa tuntimäärät ovat olleet 20–29 tuntia. Näiden viikkotyötuntien määrät ovat kasvaneet ja lähes kaksinkertaistuneet viimeisten vuosien aikana. Lyhyen työviikon tyypillisin tuntimäärä on nykyisin 30–34 tuntia ja säännöllinen kokoaikainen työaika on 35–40 tuntia. Noin 19 % palkansaajista tekee alle 35 tunnin työaika ja kokoaikaisesti Suomessa työskentelee 71 % palkansaajista.

Vuonna 2017 työnantajille tehdyssä teematutkimuksessa käytettiin osa-aikatyön määriä tutkivassa kysymyksessä seuraavaa luokitusta:



Kuvio 12. Toimialalla toteutuneen osa-aikatyön keskimääräinen kesto viikossa.

1) alle 10 h, 2) 10–19 h, 3) 20–34h. Vaihtoehtoa kolme käytti 100 % vastaajista, 19 % vastaajista käytti kaikki kolme vaihtoehtoa työllistäessään osa-aikaisia työntekijöitä ja 26 % vastaajista saattoi toteuttaa tarpeen mukaan kahta pienempää viikkotuntimäärää. Pääsääntöisesti vain ICT-ala käytti suurinta viikkotyötuntimäärää palkatessaan työntekijöitä.

Kaupan ja palveluiden alalla, sosiaali- ja terveys- sekä hotelli- ja ravintola-alalla noin kolmannes vastaajista tarjosi osa-aikaisille työntekijöilleen myös alle 10 viikkotyötuntia. ICT-alalla tätä mahdollisuutta ei käytetty ollenkaan.

Tämän tutkimuksen mukaan kaikki haastattelutavat kertoivat käyttäneensä osa-aikatyöhön palkatessaan 20–34 tunnin työaikaa. Työnantajilta saadun tiedon perusteella alle 20 tunnin viikkotunteja käyttäviä organisaatioita on melko vähän.

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkatilasto syyskuulta 2016 kertoo, että yksityisellä sosiaalipalvelualalla osa-aikaisten palkansaajien osuus oli 21 % ja kokoaikaisia oli 79 %.

Samasta tilastosta nähdään, että suurin osa (55,8 %) työntekijöistä työskentelee 20–34 tunnin pituisia työviikkoja, 10–19 tuntia viikossa tekee 20,4 % ja loput 23,8 % ovat työssä vain alle 10 tuntia viikossa. Osa-aikatyön keskimääräinen kesto yksityisellä sosiaalipalvelualalla viikossa on 20 tuntia.

Terveysalalla EK:n palkkatilasto samalta ajalta kertoo, että kokoaikaisia työntekijöitä oli 78,2 % ja loput 21,8 % olivat osa-aikaisia työntekijöitä. Osa-aikatyön keston jakaumasta nähdään, että terveysalalla 59,4 % työntekijöistä tekee pitkää työaikaa eli 20–34-tuntista työviikkoa, 17,4 % työskentelee 10–19 tuntia viikossa. Loput 23,3 % on työssä alle 10 tuntia viikossa. Osa-aikatyön keskimääräinen kesto yksityisellä terveysalalla on 20,5 tuntia viikossa.

Vertailtaessa EK:n palkkatilastoja ja tässä tutkimuksessa saatuja vastauksia osa-aikaisten työntekijöiden keskimääräisestä viikkotyötuntien kestosta nähdään, että pääsääntöisesti työntekijät työskentelivät 20–34 tuntia viikossa. Edelleen vähän enemmän kuin 2/3 vastaajista kertoi käyttävänsä osa-aikatyöhön palkatessaan vain yli 20 tunnin työaikoja viikossa. Tilastojen mukaan suomalainen keskimääräinen viikkotuntimäärä osa-aikatyössä on noin 19 tuntia viikossa (Kauhanen 2016). Teematutkimuksen tulosten mukaan aivan näin pientä tuntimäärää tämä tutkimus ei voi vahvistaa. Tosin kuviosta 12 voidaan todeta, että noin 1/3 vastaajista käytti myös pienempiä tuntimääriä palkatessaan osa-aikaisia työntekijöitä.

Suomessa työn määrä on Euroopan unionin keskiarvoa suurempi. Kuitenkin se on pienempi kuin muissa Pohjoismaissa. Niissä tehdään keskimäärin lähes 5 % enemmän työtunteja työikäistä kohden ja Ruotsissa jopa 7 % enemmän kuin Suomessa (Kauhanen 2016).

Yhteenvedon voidaan sanoa, että Suomessa on alhainen osallistumis- ja työllisyysaste sekä korkea työttömyysaste kaikilla koulutustasoilla muiden Pohjoismaiden keskiarvoon verrattuna. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset tekevät Suomessa vähemmän työtunteja vuodessa kuin kokoaikaiset tai osa-aikaiset muissa Pohjoismaissa. Kaikki työlliset huomioiden työssä olevat tekevät Suomessa hieman enemmän tunteja kuin muissa Pohjoismaissa keskimäärin, mikä heijastaa osa-aikaisen työn vähäisyyttä Suomessa. Työikäistä kohden laskettuna työtuntien määrä on Suomessa noin 7 % pienempi kuin Ruotsissa ja noin 5 % pienempi kuin muissa Pohjoismaissa, Saksassa ja Isossa-Britanniassa keskimäärin (Kauhanen 2016).

Suomessa työllisten tekemät vuosityötunnit ovat laskeneet vuodesta 1975 vuoteen 2014 noin 250 tuntia, josta viidennes on johtunut

työllisyysasteen laskusta ja neljä viidennestä työssä olevien työajan lyhenemisestä.

#### 4.4.1

### Tutkimuskyselyjen tuloksia osa-aikaisen työn määrästä

Sähköinen kysely tehtiin pirkanmaalaisiin yrityksiin Tampereen Kauppakamarin ohjelmistoa ja heidän jäsenyrityksiään hyödyntäen. Kyselyyn vastanneista yrityksistä 35 % oli palvelujen ja kaupan alalta ja 35 % teollisuudesta. Loput 14 % vastasi kohtaan jokin muu ala (kuvio 13). Näitä muita kyselyssä eriteltyjä aloja olivat hotelli- ja ravintola-, sosiaali- ja terveys ja ICT-alat. Kyselyn tarkoituksena oli kohdistaa kysely erityisesti niille aloille, joissa tiedettiin ennalta olevan eniten osa-aikatyöntekijöitä.

Sähköistä yrityskyselyä suunniteltaessa yhdessä Tampereen Kauppakamarin edustajien kanssa tiedettiin kokemuksesta, että vastaajista valtaosa tulee olemaan PK-sektorilta. Näin myöskin tapahtui, sillä yli 250 hengen yrityksiä vastaajissa oli vain 8 %. Suurin osa vastauksista (48 %) saatiin yrityksistä, joissa oli 10–49 työntekijää (kuvio 14).

Kirjallisuutta ja tilastoja tarkasteltaessa saa käsityksen, että Suomessa osa-aikatyötä tekevät pääsääntöisesti naiset. Tässä tulee kuitenkin olla tarkkana, koska esimerkiksi teollisuudessa ei ole näin suurta epäsuhtaa naisten ja miesten välillä osa-aikaisissa työsuhteissa. Hoito- ja hoiva-aloilla ja palvelualoilla naisten määrät ovat tunnetusti korkeat miesten vastaaviin verrattuna.

Sähköisessä tutkimuksessa tulokseksi saatiin, että 37 %:ssa yrityksistä oli miehiä osa-aikatyössä enemmän kuin naisia. Vastaavasti naisia oli 35 %:ssa yrityksistä enemmän. Noin 17 % vastaajista kertoi, että heidän yrityksessään osa-aikaisessa työsuhteessa on miehiä ja

naisia saman verran (kuvio 15). Jokin muu, mikä -vastausten suuri määrä (12 %) kertonee siitä, että vastaaja ei tiennyt suhdetta tarkasti.

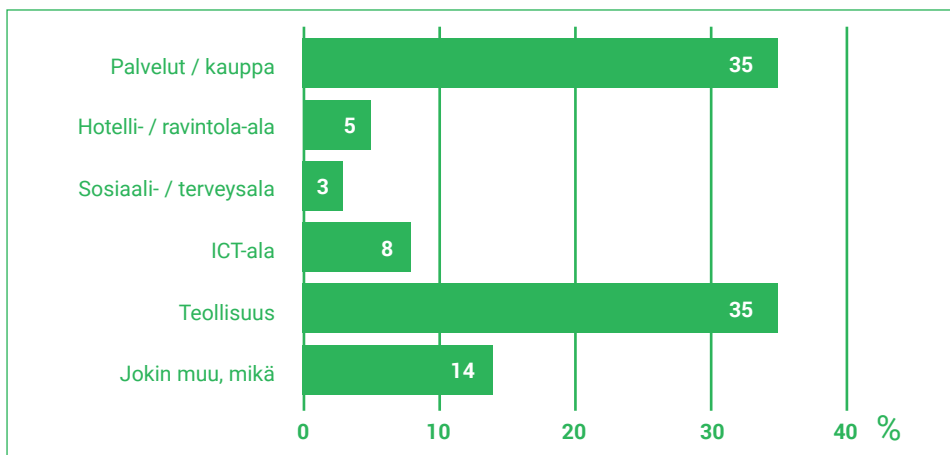
Tulos kertoo, että teollisuusyrityksissä miehiä on enemmän osa-aikatyössä kuin naisia. Miesten suureen osuuteen osa-aikatyössä saattoi osaltaan vaikuttaa myös pienten yritysten suhteellisen suuri osuus. Alle 50 henkeä työllistäviä yrityksiä oli tutkimuksen vastaajissa 69 %. Vaikka palvelualojen osuus tutkimuksessa oli yhtä suuri kuin teollisuuden alojen, niin siitä huolimatta miesten osuudet nousivat yllättävän suureksi verrattuna yleiseen käsitykseen palvelualojen sukupuolijakaumasta. Sähköisen tutkimuksen vastaajajoukossa oli yhtä paljon vastauksia teollisuudesta (35%) kuin palvelualoilta (35%).

Johtopäätöstä tukee Pohjoismaista tehty tutkimus (NIKK 2014), jossa kerrottiin, että naisten ja miesten osa-aikatyötä tekevien osuudet eivät teollisuudessa kovin paljon poikkea toisistaan.

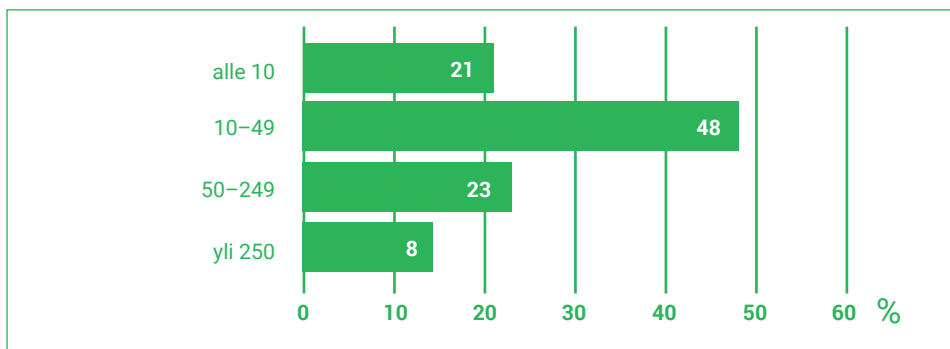
Yrityksen henkilöstörakennetta kuvaavista kysymyksistä viimeinen koski työntekijöiden ikäjakaamaa (kuvio 16).

Kuviosta 16 nähdään, että osa-aikatyötä pirkanmaalaisissa PK-yrityksissä tekevät eniten nuoret alle 30-vuotiaat työntekijät. Kuviosta nähdään myös, että 51–65-vuotiaita työntekijöitä oli osa-aikatyössä eniten vain 12 %:ssa yrityksistä. Miten tähän tulisi suhtautua? Onko niin, että suuri osa tässä iässä olevista on kokoaikatyössä, terveys alkaa vaikeuttaa työntekoa vai kokevatko työnantajat yli 50-vuotiaat liian vanhoiksi työelämään?

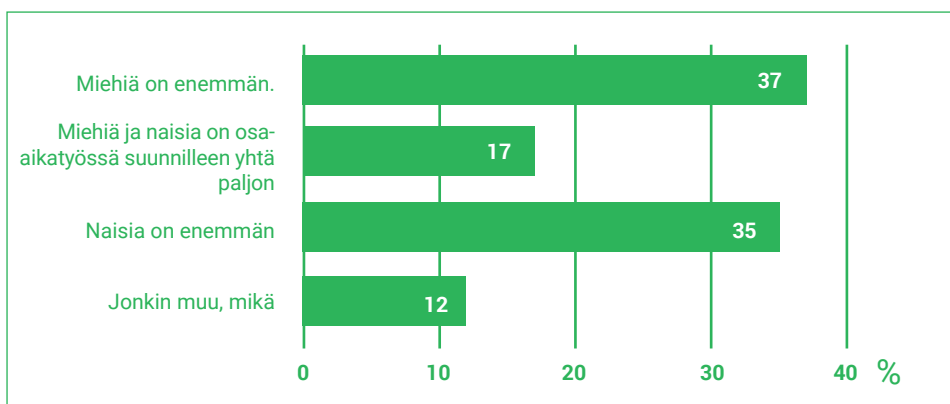
Kuviosta 16 havaitaan edelleen, että työelämän ruuhkavuosia elävien 30–50-vuotiaiden osuus oli eniten ja paljon vastanneiden keskuudessa yhteensä vain noin 30 %, ja nuoremman ryhmän osuus oli noin 40 %. Samaa tutkimuslinjaa jatkettaessa tulokseksi 51–65-vuotiaiden osalta saadaan noin 18 % ja eläkeläisten osuudeksi



Kuvio 13. Sähköinen kysely. Mitä toimialaa yritys edustaa?

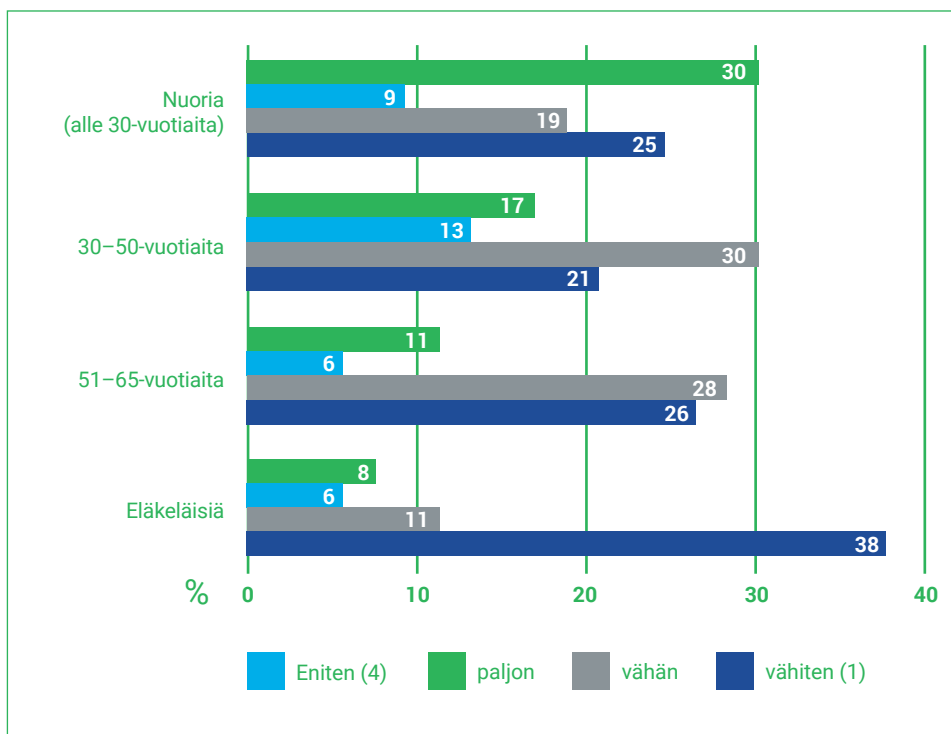


Kuvio 14. Kuinka paljon yrityksessä on henkilöstöä?



Kuvio 15. Onko yrityksessä enemmän miehiä kuin naisia osa-aikatyössä tai toisinpäin?





Kuvio 16. Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrät yrityksessä (PK-yritykset).

noin 12 %. Kuvastaako tämä osa-aikatyöllisten ikäjakaumaa vain PK-yrityksissä vai voidaan siitä tehdä pidemmälle meneviä johtopäätöksiä osa-aikatyön jakautumisesta suomalaisessa työelämässä?

Tulos vastaa ainakin nuorten ja vanhempien työntekijöiden osalta käsitystä osa-aikatyöhön osallistuvien henkilöiden määristä aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Mielenkiintoinen havainto on, että miksi vanhemman ikäryhmän (51–65-vuotiaat) osuus yritysten henkilöstöstä painottuu voimakkaasti kategorioihin vähän tai vähiten.

Lisäksi tutkimuksissa vastaajien piti kertoa osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrät koko organisaation työvoimasta. Haastattelui-

den tuloksena saatiin seuraavat tulokset: palveluiden ja kaupan toimialalla 62 %, hotelli- ja ravintola-alalla 44 %, sosiaali- ja terveystalveissa 23 % ja ICT-alalla osa-aikatyötä tekevien määrät olivat kaikista työntekijöistä vain 9 %.

Kaupan ja palveluiden alueella osa-aikaisten työntekijöiden maksimimäärät yrityksissä olivat noin 85 % ja minimi oli 10 % (liikenne). Hotelli- ja ravintola-alalla vastaavat luvut olivat 70 % ja 20 %. Sosiaali- ja terveystalveita tarjoavissa yrityksissä osa-aikaisten työntekijöiden määrät vaihtelivat eniten aina 78 %:sta 5 %:iin. ICT-alalla maksimimäärä oli 22 % ja minimimäärä 3 %.

Suomalaiseen työelämään kohdistuu tällä hetkellä useita työn muutokseen liittyviä tekijöitä.

Osa ammateista poistuu ja uusia ammatteja syntyy. Näihin tekijöihin tulee varautua ja luoda ennakkoluuloton asenne uudenlaista työtä kohtaan (Sitra 2015). Työikäisen väestön määrä tulee vähenemään seuraavan 15 vuoden aikana.

Elinkeinorakenteen muuttuessa yhä enemmän palveluyhteiskunnaksi useat työntekijät tekevät töitä palveluiden ja kaupan aloilla. Toinen tärkeä ammattiryhmä tulevaisuudessa on asiantuntijat, jotka tekevät työtä korkean osaamisen alueilla. Toisaalta teollisuus- ja toimitustyöt ovat jo nyt alkaneet vähentyä.

Työn muoto on myös muuttumassa, ja sitä ei enää tehdä määrättyssä paikassa ja tietynä aikana. Teknologia valtaa enemmän alaa ja kansainvälisyyden kynnyks madaltuu. Tämä johtaa myös yksilöllisempään tapaan tehdä töitä, joka edelleen vaikuttaa työn muodon muuttumiseen ja töiden pirstaloitumiseen.

Muutokset työelämässä tarkoittavat muun muassa kausiluonteista vaihtelua ja työsuhteiden moninaistumista sekä työtarpeen vaihtelua asiakaslähtöisesti. Tulevaisuudessa osa-aikaisen työn määrä tulee lisääntymään, ja siihen tulisi varautua kokoaikaisen työn ohella. Kaikesta muusta kuin kokoaikatyöstä tulisi, asenteellisista syistä johtuen, käyttää jotakin muuta nimitystä kuin epätyypillinen työ – vaikkapa monimuotoinen työ.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen (PT) raportissa (Kauhanen 2016) tarkasteltiin kolmea toimialaa: palveluja ja kauppaa, majoitus- ja ravitsemusalaa sekä kiinteistöpalveluja. Tutkimuksen mukaan osa-aikaisia työntekijöitä on eniten kaupan ja palveluiden toimialoilla. Suurin osa toimialan osa-aikatyöntekijöistä haluaa enemmän työtunteja tai kokoaikaisen työpaikan. Osa-aikatyötä tekeviä oli vähittäiskaupassa 38 %, majoitus- ja ravitsemusalalla 34 % ja kiinteistöalalla osa-aikaisten osuus oli 22 % vuonna 2014. PT:n tutkimuksen mukaan näillä aloilla osa-aikatyön-

tekijöiden tarpeet vaihtelivat. Kaupan puolella tärkeänä syynä osa-aikaisten palkkauksessa olivat kustannukset. Majoitus- ja ravitsemusalalla työn tarpeen vaihtelua ja kustannuksia pidettiin tärkeinä tekijöinä osa-aikaisten palkkauksessa. Kiinteistöalalla asiakkaiden tarpeet olivat ratkaisevana tekijänä. Tutkimuksessa korostui myös työntekijän tarpeiden huomioiminen osa-aikatyön käytössä. Tämä oli jopa yksi tärkeimmistä tekijöistä. Kyselyt tehtiin vuosina 2014 ja 2015.

Tutkimukseen vastanneet työntekijät tekivät keskimäärin 20–26 tuntia työtä viikossa. Ne, joilla oli halukkuutta tehdä pidempiä työpäiviä, olisivat tehneet mielellään noin 10 tuntia viikossa enemmän kuin haastatteluhetkellä.

Osalle työvoimasta on tärkeää, että työajat mahdollistavat myös tavanomaisen perhe-elämän lapsiperheissä. Perheet 24/7 -tutkimuksessa nähtiin, että poikkeukselliset työajat kuormittavat etenkin lapsiperheitä. Varsinkin ilta- ja yöaikoihin tapahtuvat työsuoritteet kuormittavat työntekijöitä. Tässä tapauksessa työnantajalla tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa joustavien työaikojen käyttöön. Joustavat työajat ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen kehittävät työpäällä työntekijöiden motivaatiota, tuottavuutta, työhyvinvointia ja työnantajakuva.

Osa-aikatyössä, etenkin kaupan alalla, hankaluudeksi nousevat epätyypilliset työajat ja pieni palkka, jota alalla maksetaan. Pääsääntöisesti osa-aikatyötä tekevät joutuvat hankimaan lisätuloja joko useammalla osa-aikaisuudella tai sitten opinto- tai asumistuella.

Teematutkimuksessakin havaittiin, että myös poikkeuksellisten työaikojen vuoksi palkataan osa-aikaisia työntekijöitä. Tästä huolimatta suurin osa sosiaali- ja terveystieteiden yrityksistä vastasi, että työntekijöiden työaika on kuten kokoaikatyöntekijöillä. Noin neljännes vastaajista kertoi, että osa-aikatyöntekijöitä palkataan usein ilta- ja viikonlopputyöhön.

Edelleen sosiaali- ja terveysalalla 45 % vastaajista kertoi, että osa-aikatyötä tehdään työntekijöiden aloitteesta. Vastauksista 45 % saatiin myös kohtaan molemmat yhtä tärkeitä, ja vain 10 % työnantajista kertoi, että osa-aikatyötä tehdään ennen kaikkea työnantajien tarpeista.

Teematutkimuksessa 2017 havaittiin, että ICT-alan työnantajista kaikki olivat valmiita joustoihin ja pääsääntöisesti tällä alalla pyritään lisäämään joustavuutta asiakasvirtojen sallimissa rajoissa.

Seuraavassa on haastateltavien kommentteja osa-aikatyöstä:

- *Työntekijöillä on keino tehdä joustavaa työaikaa omien tarpeidensa mukaisesti.*
- *Jo rekrytointivaiheessa kysytään, millä käytettävyydellä työntekijä on tulossa töihin.*
- *Työntekijöiden tarpeissa korostuu perhevaapaat, osa-aikaeläke ja osa-työkyvyttömyyseläke.*
- *Tarvitaan osa-aikaisia työn luonteen vuoksi eikä opiskelijat halua kokoaikatyötä.*
- *Tarve lisätä osa-aikatyötä ja käytetään myös osa-aikaeläkkeellä olevia.*
- *Aukioajat laajentuneet ja tarve osa-aikatyölle kasvaa. Toteutetaan vähintään 25 tunnin työaikaa, jotta opiskelijat elävät.*
- *Osa-aikatyö lähtee työnantajasta, mutta osa työntekijöistä haluaa tehdä osa-aikaisuuksia.*
- *Osa-aikatyö on harkinnanvaraista ja laki mahdollistaa sen, ja työntekijät toivovat osa-aikaisuuksia.*

#### 4.4.2

### **Tutkimusten tulokset osa-aikaisuudesta kokoaikaisuuteen siirtymisessä**

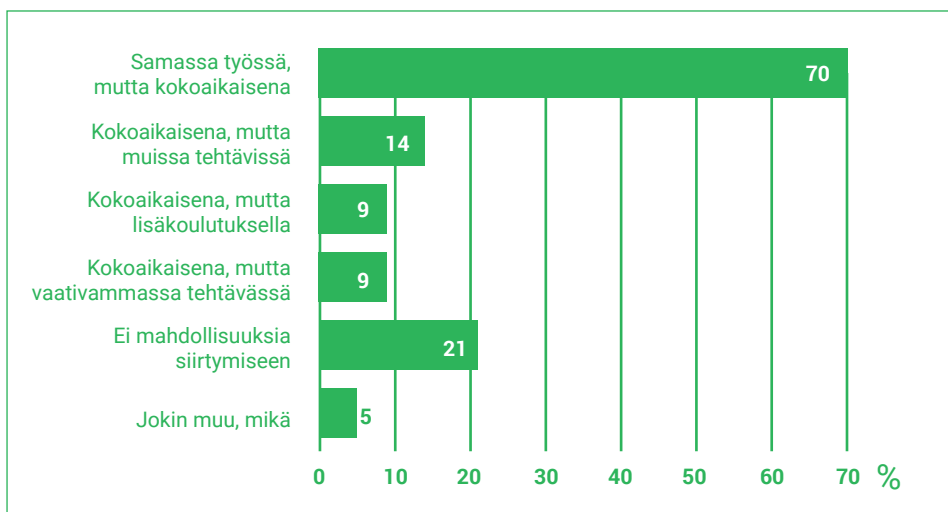
Oheisen tutkimuksen kolmessa eri tutkimusvaiheessa (sähköinen, teematutkimus, työ-

markkinahaastattelut) selvitettiin osa-aikaisuudesta kokoaikaisuuteen siirtymistä ja sen vaikutuksia työelämän kehittymiseen tulevaisuudessa.

Oheisen tutkimuksen sähköisessä kyselyssä (kuvio 17) yritysten johdolta kysyttiin työntekijän mahdollisuudesta siirtyä osa-aikaisuudesta kokoaikaiseen työsuhteeseen. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin 56 kpl. Suurin osa vastaajista eli 70 % kertoi, että siirtyminen onnistuu erityisesti silloin, kun työntekijä jatkaa samassa työssä kokoaikaisena työntekijänä. Toiseksi eniten PK-yritysten johtajat puolsivat siirtymistä toiseen tehtävään kokoaikaisena työntekijänä. Huomattava osa yritysjohtajista (1/5) vastasi, että siirtyminen ei ole mahdollista.

Edellisestä on helppo päätyä johtopäätöksen, että siirtyminen osa-aikaisuudesta onnistuu, mutta ensisijaisesti samaan työhön ja kokoaikaiseen työsuhteeseen. Muut vaihtoehdot, kuten kokoaikaisena, mutta lisäkoulutuksella ja kokoaikaisena, mutta vaativammassa tehtävässä eivät saaneet kovin suurta kannatusta.

Teematutkimuksessa selvitettiin työnantajilta myös, että 1) voiko osa-aikatyö olla väylä kokoaikaiseen työsuhteeseen ja 2) voiko se lisätä kokoaikaisia työpaikkoja teidän organisaatioisanne. Kysymykseen 1 kaikki vastasivat, että osa-aikatyö voi olla väylä kokoaikaiseen työhön, mutta kysymyksen 2 vastaukset hajosivat toimialakohtaisesti. Sosiaali- ja terveysalalla 40 % vastaajista oli sitä mieltä, että osa-aikaisuus ei välttämättä johda kokoaikaiseen työsuhteeseen. Hotelli- ja ravintola-alalla vastaavaan kysymykseen yli puolet vastasi, ettei osa-aikaisuus johda suoraan kokoaikaiseen työsuhteeseen. Palveluiden ja kaupan alalla puolet vastaajista kertoi, että osa-aikatyössä oleva ei saa kokoaikaista työsuhdetta, ja ICT-alalla noin 60 %:ssa tapauksista työntekijän osa-aikainen työsuhte ei johtanut kokoaikaiseen työtehtävään.



Kuvio 17. Työntekijän mahdollisuudet siirtyä osa-aikaisesta kokoaikaiseen työsuhteeseen yrityksessä. Vastaaaja sai merkitä useampia kohtia. (PK-yritykset).

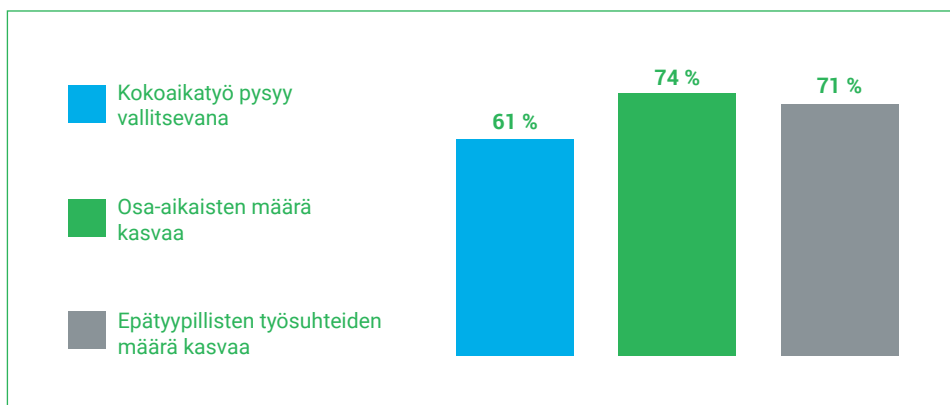
Teematutkimuksen kyselyosassa kerrottiin, että osa-aikatyö on Suomessa harvinaista ja vasta sen jälkeen haluttiin vastauksia, miten koko- ja osa-aikaisuus ja muut poikkeukselliset työsuhteet kehittyvät tulevaisuudessa? Vastausvaihtoehdot olivat: 1) Kokoaikatyö pysyy vallitsevana työn muotona 2) Osa-aikaisten määrä kasvaa tulevaisuudessa 3) Epätyypillisten työsuhteiden osuudet kasvavat. Vastaaajia pyydettiin merkitsemään ne kohdat, joista he voivat olla samaa mieltä.

Vastaukset on nähtävissä kuviossa 18.

Kokoaikatyö tulee pysymään ainakin lähitulevaisuudessa pääasiallisena työn muotona, mutta osa-aikatyön ja muiden monimuotoisten työsuhteiden määrän kasvu sai huomattavan suuren kannatuksen, vaikka kokoaikatyö onkin vielä hallitseva. Tässä tapauksessa tulee tietysti huomioida nykyinen kokoaikatyön suuri määrä ja muiden työn muotojen pienet osuudet kokonaisuudesta.

Osa-aikaisuuden ja muiden monimuotoisten työn muotojen kasvu tulee olemaan kyselyn perusteella korkealla tasolla. Tutkimus ennakoii niiden kasvun entisestään kiihtyvän suhteessa kokoaikaiseen työhön.

Osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työhön siirtymistä on tutkittu myös Haatajan selvityksessä vuodelta 2009. Selvitys on julkaistu *Talous ja yhteiskunta* -lehdessä 2009. Tässä tutkimuksessa vertailtiin kolmen Pohjoismaan, Tanskan, Ruotsin ja Suomen käytäntöjä. Merkittävä arvio Pohjoismaissa oli, että työntekijöiden etenemismahdollisuudet osa-aikatyöstä kokoaikaiseen olivat Suomessa huomattavasti tai hieman huonommat kuin muissa vertailussa olevissa maissa. Suomessa 42 % johtajista arvioi etenemismahdollisuudet huonoiksi tai hieman huonommiksi varsinkin, jos osa-aikatyötä tehdään työntekijän toiveesta. Jos osa-aikatyötä tehdään työnantajan toiveesta, vastaava luku oli 26 %.



Kuvio 18. Muuttuuko työn muoto Suomessa tulevaisuudessa? (Keskisuuret- ja isot yritykset).

#### 4.4.3

### Työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työhön

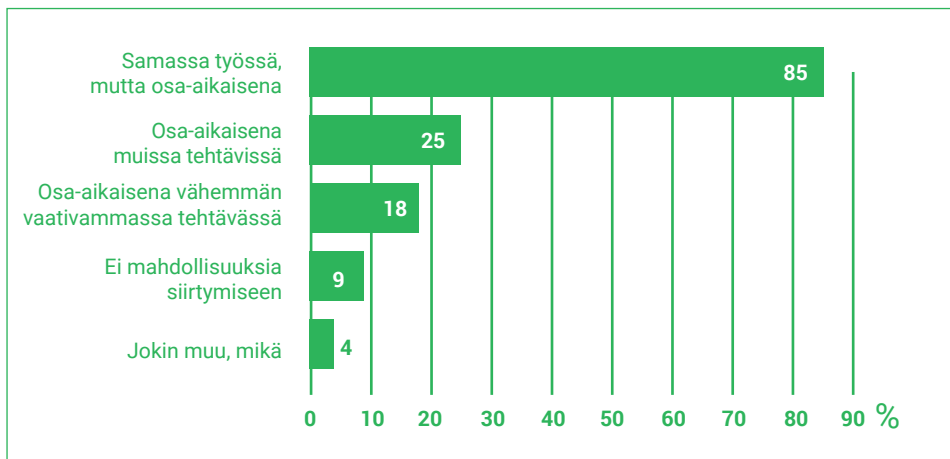
Kysymykseen kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työhön siirtymiseen vastasi 54 yritystä sähköisessä kyselyssä Pirkanmaalla. Kysymys oli jaettu kuuteen eri osakokonaisuuteen, joista selkeästi eniten kannatusta sai vastaus *samassa työssä, mutta osa-aikaisena*. Kannatus oli jopa 85 % kaikista vastauksista. Tämä näkyy kuviossa 19. Seuraavaksi tärkeimpänä tekijänä PK-yritykset pitivät osa-aikaisuutta muissa tehtävissä.

Vain 9 % vastaajien yrityksistä ei suosinut siirtymistä lainkaan.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa eli teema-tutkimuksessa kysyttiin, miten työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen onnistuvat: 1) *samassa työssä, mutta osa-aikaisena* 2) *osa-aikaisena muissa tehtävissä* 3) *osa-aikaisena vähemmän vaativissa tehtävissä* 4) *ei mahdollisuuksia siirtymiseen*. Kaikkien toimialojen vastaukset ovat koottuina kuviossa 20.

Toimialoittain tarkasteltuna tulokset näyttävät seuraavilta: valtaosa hotelli- ja ravintola-alan työnantajista (84 %) vastasi, että vaihtaminen onnistuu kaikissa kolmessa tapauksessa ja vain 14 % vastasi, että onnistuu, mutta vain samassa työssä ja osa-aikaisena. Palveluiden ja kaupan yritysten vastauksissa oli enemmän hajontaa, koska 17 % vastasi, että vaihtaminen käy kaikissa kolmessa tapauksessa. Puolet vastasi, että vaihto onnistuu kohdissa 1–2, ja 33 % vastasi, että vaihto on mahdollinen vain samassa työssä, mutta osa-aikaisena.

ICT-alalla samaan kysymykseen vastattiin seuraavasti: vastaajista 20 % kertoi, että vaihto onnistuu kaikissa kolmessa tapauksessa. 40 % vastasi, että mahdollisuuksia on vaihtaa kohdissa (1-2) ja 20 % kertoi, että työntekijöitä siirretään aina vain samaan työhön, mutta osa-aikaiseksi. Kysyttäessä syitä siirtymiseen osa-aikaiseksi vastaajista kertoi, että yleisin syy on projektin tai hankkeen vaihtuminen tai loppuminen ja siirtyminen uuteen projektiin. ICT-alalla myös kansainvälisyyttä pidettiin mahdollisuutena, mikäli työntekijä halusi joko siirtyä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen tai päinvastoin. Työaika-järjestelyjä voidaan ko. alalla organisoida myös tiimien välisinä vaihtoina, mikäli työntekijän ammattitaito suo tähän mahdollisuuden.



Kuvio 19. Työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen (PK-yritykset).

Sosiaali- ja terveysalalla työntekijän siirtyminen kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen on mahdollista aina (100 %), kun vaihto tapahtuu samaan työhön osa-aikaisena. Vastaajista 33 % kertoi, että kaikki siirtymisvaihtoehdot ovat käytettävissä. Vaihtoehdot 1–2 olivat mahdollisia 44 %:lle yrityksistä ja lopuille 23 %:lle yrityksistä oli mahdollista vain siirtyminen samaan työhön osa-aikaiseksi.

Muutama vastaaja esitti kritiikkinä, että työläinsäädäntö edellyttää vain yhtä työtehtävää ja palkkaa. Tämä johtaa osittain siihen, että työnantaja ei voi antaa samanaikaisesti esim. kahta eritasoista ja palkkaukseltaan erilaista työtehtävää, vaikka osa-aikaisella olisi kyky ja mahdollisuus niitä tehdä, ja tämä jopa haluaisi tehdä kahta erillistä työtehtävää.

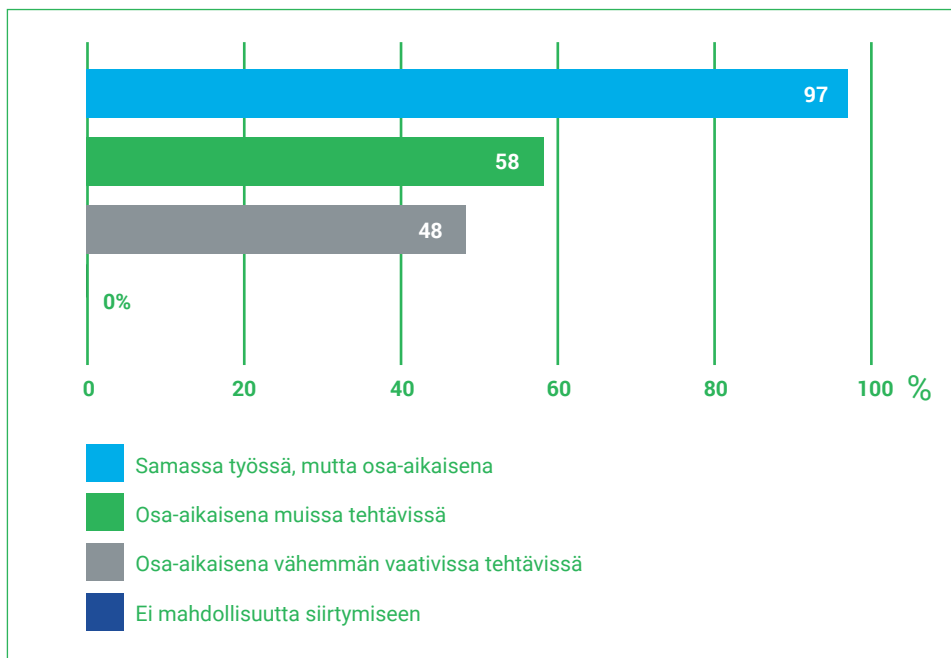
Työntekijät saattavat joskus haluta myös lisätunteja, mutta joissakin tapauksissa vastaan tulee lepoaikojen toteuttamisen velvollisuus, josta työnantajan tulee huolehtia. Hoitoalalla on tosin hankalaa toteuttaa saman työntekijän osalta useita työtehtäviä, koska terveysalalla perustyö on hoitotyötä, ja sen tekeminen on mahdollista vain alan tutkinnon suorittaneille.

Teollisuudessa työskentelevillä siirtyminen kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen sopii jatkamalla samassa työssä, mutta osa-aikaisena. Suurimmalle osalle teollisuusyrityksistä sopii myös vaihtoehto 2, eli työskentely osa-aikaisena muissa tehtävissä.

Kuvio 20 kertoo, miten isot organisaatiot neljällä eri toimialalla suhtautuvat kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työhön siirtymiseen. Tässä nähdään, että helpoin tie siirtymiseen koko-aikatyöstä osa-aikaiseen työhön toteutuu työnantajien mielestä siinä tapauksessa, että työntekijä tekee samaa työtä jatkossa osa-aikaisena. Käytännössä vain yksi organisaatio vastasi, että osa-aikaisuus samassa työssä ei olisi mahdollista. Toiseksi eniten (58 %) vastaajista kertoi siirtymisen osa-aikaiseksi työntekijäksi olevan mahdollista myös muuhun kuin työntekijän entiseen kokoaikatyöhön.

Kukaan vastaajista ei kertonut, että siirtymisen ei olisi mahdollista, jos töitä on organisaatiossa tarjolla edes jonkin verran.

Syitä siirtymiseen kokoaikatyöstä osa-aikaiseen tutkittiin sekä sähköisessä kyselyssä että



Kuvio 20. Kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtyminen. Kaikkien toimialojen vastauksien yhteismäärä (Keskisuuret- ja isot yritykset).

teematutkimuksessa. Sähköisen kyselyn syyt nähdään kuviossa 21.

Kuviosta nähdään, että pirkanmaalaiset PK-yritykset pitivät tärkeimpinä syinä siirtymisessä kokoaikaisuudesta osa-aikaiseen työsuhteeseen työntekijän henkilökohtaisia syitä (74 %), perhesyitä (54 %) ja työntekijän terveyteen liittyviä syitä (46 %). Tuotannollis-taloudelliset syyt saivat tässä kyselyssä 20 % kannatuksen. Tämä kysely kohdistui lähinnä pirkanmaalaisiin PK-sektorilla toimiviin yrityksiin, joita tutkimuksessa oli 92 %. Loput laskettiin kuuluvaksi keskikokoisiin yli 250 yrityksiin. Kaikista vastaajista 70 % edusti joko palvelun ja kaupan toimialaa tai teollisuutta.

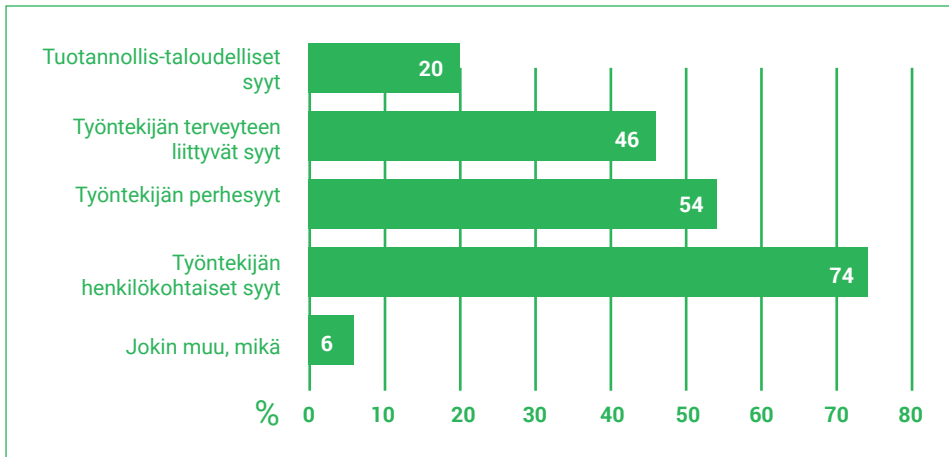
Seuraavassa kuviossa 22 kerrotaan teematutkimuksessa havaittuja siirtymisen syitä

kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työsuhteeseen. Suurin osa vastaajista (87–90 %) kertoi, että työntekijän terveyteen liittyvät, perhe- ja henkilökohtaiset syyt olivat korkealle priorisoituja, kun työsuhteen muuttamista pohdittiin.

Noin 40 % työsuhteen muuttamisesta johtui työnantajan tuotannollis-taloudellisista tarpeista.

Tarkasteltaessa sekä sähköisen kyselyn että teematutkimuksen tuloksia nähdään, että työntekijän henkilökohtaiset tekijät ovat tärkeämpiä kuin yrityksen tuotannollis-taloudelliset syyt siirtymisessä kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työhön.

Kun tutkitaan eri toimialojen näkökulmasta siirtymistä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työ-

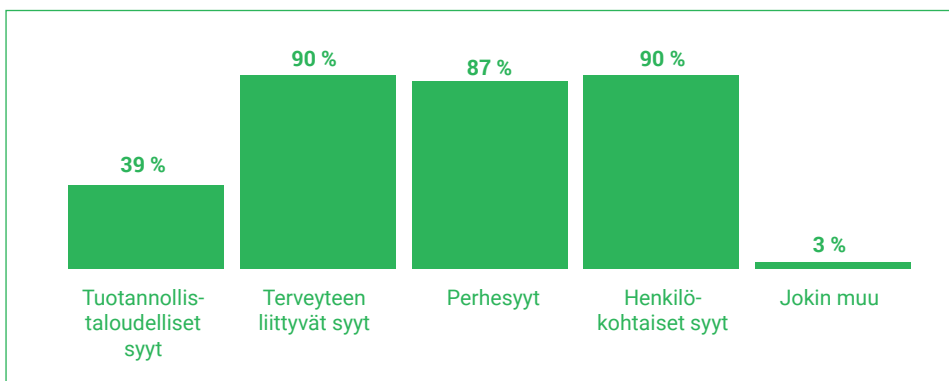


Kuvio 21. Syyt kokoaikatyöstä osa-aikaiseen siirtymisessä sähköisessä kyselyssä (PK-yritykset).

suhteeseen, eroja löytyy jonkin verran. Sosiaali- ja terveysalalla kaikki vastaajat pitivät terveyttä ja perhesyitä tärkeinä ja henkilökohtaisetkin syyt saivat noin 90 % kannatuk- sen. Kun kokoaa yhteen kaikki terveyteen, perheeseen ja henkilökohtaisiin syihin liit- tyvät tekijät, työnantajat suhtautuvat melko ymmärtäväisesti kyselyssä esitettyihin syihin. Neljä viidestä puoltaa näiden syiden vuoksi

tapahtuvaa siirtoa kokoaikaisesta osa-aikai- seen työhön.

Huomattavimmat erot löytyvät tuotannol- lis-taloudellisista syistä: sosiaali- ja terveys- alalla 40 %, palveluiden ja kaupan alalla 33 %, hotelli- ja ravintola-alalla 71 % ja ICT-alalla 20 % vastaajista piti taloudellisia tekijöitä tärkeinä palkattaessa osa-aikaisia



Kuvio 22. Syyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtymiseen teematutkimuksessa (Keskisuuret- ja isot yritykset).



työntekijöitä organisaatioon. Toisin sanoen ICT-alalla taloudelliset seikat vaikuttavat harvoin ratkaisuihin, kun taas hotelli- ja ravintola-alalla taloudelliset seikat ovat jo merkittäviä suunniteltaessa työntekijöiden siirtoa kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen työhön.

Seuraavaksi tarkastellaan kysymystä, jossa yritysedustajilta tiedusteltiin, voiko työntekijä päästä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen työsuhteeseen ja palata myöhemmin takaisin kokoaikaiseen työsuhteeseen? Tässä tapauksessa vastaajat olivat 100-prosenttisesti työhön palaamisen kannalla.

Vastaajat kertoivat seuraavia syitä *kyllä*-vastauksiensa tueksi:

- *Jos otamme osa-aikaisia, niin palkkaamme aina myös toisen osa-aikaisen.*
- *Soten valinnanvapauskokeilussa mukana ja kahden kuukauden aikana asiakasmäärät kasvaneet 47 %.*
- *Sopimukseen kirjataan aina, että osa-aikaisuus on määräaikainen. Työsopimus voimassa max. 1v ja syynä perhetilanne tai opintovapaa. Sopimus muuttuu vuoden päästä kokoaikaiseksi.*
- *Työntekijälähtöisenä kyseessä ovat perhe ja opiskelusyht. Tuotantoon liittyviä syitä myös, jossa siirrytään osa-aikaiseksi ja myöhemmin takaisin kokoaikaiseksi.*
- *Tapahtuu paljon henkilökohtaisista syistä ja niitä ovat lapset ja omat vanhemmat.*
- *Hoitovapaalta palaaminen on neuvottelukysymys – miten istuu kokonaisuuteen.*
- *Paluu osa-aikaisuudesta omaan työhön. Järjestelyvara on olemassa.*
- *Ihmiset säätävät työtilannetta omien tavoitteidensa mukaisesti.*
- *Työnantajalla myös joustovelvollisuus*

Sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävissä siirtyminen tehtävästä toiseen on rajallisem-

paa kuin muilla toimialoilla. Tämä saattaa vaikeuttaa työnantajan halukkuutta siirtää kokoaikaisia työntekijöitä osa-aikaiseksi, koska perustyö on hoivatyötä, ja siinä edellytetään alan koulutusta. Vaihto saattaa olla helppompaa siirryttäessä organisaatioissa sisäisesti yksiköstä toiseen.

Kaupan ja palveluiden toimialalla puolet vastaajista olivat valmiita siirtämään työntekijän kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen joko samaan työhön tai osa-aikaiseksi muihin tehtäviin, mikäli työntekijä niin haluaa. Pääasialliset syyt siirtoon liittyvät työntekijän omaan elämäntilanteeseen ja työkykyyn.

Hotelli- ja ravintola-alalla noin 85 % vastaajista hyväksyisi siirrot kaikissa kolmessa tapauksessa. Tärkeimmät kommentit työnantajien haastatteluihin olivat seuraavat:

- *Tätä halutaan harvoin*
- *Seniorit*
- *Perhetilanteet/pienet lapset*
- *Ei automaattisesti, koska tehtävärajat rajoittavat siirtoja.*

ICT-alalla siirrot kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi työntekijäksi ovat mahdollisia varsinkin siirryttäessä samaan työhön osa-aikaiseksi. Mahdollisuuksia siirtymiseen on paljon, koska toimialalla projektityöt ja kansainväliset hankkeet ovat arkipäivää.

## 4.5 Työn sisältöjen vaikutus osa-aikatyössä

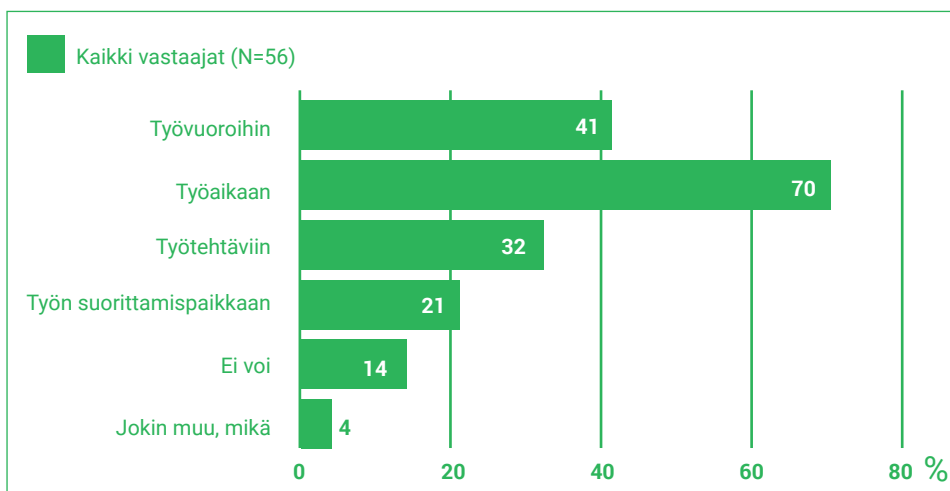
Sähköisessä kyselyssä tarkasteltiin työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työnsä sisältöön, kuten työvuoroihin, työaikaan, työtehtäviin ja työn suorittamispaikkaan (kuvio 23). Lähes

2/3:ssa vastauksista kerrottiin, että osa-aikatyöntekijä pystyy järjestelmään omaan työaikaansa liittyviä asioita, ja vähän alle puolet vastaajista kertoi, että työntekijä voi vaikuttaa myös työaikaansa ja työtehtäviinsä. Työn suorittamispaikkaan vaikuttaminen oli jo merkittävästi heikompaa kuin muihin työn sisältöihin. Verrattaessa tämän sähköisen tutkimuksen tuloksia aiemmin opiskelijoille tehtyihin tutkimuksiin, havaittiin niissä eroavaisuuksia.

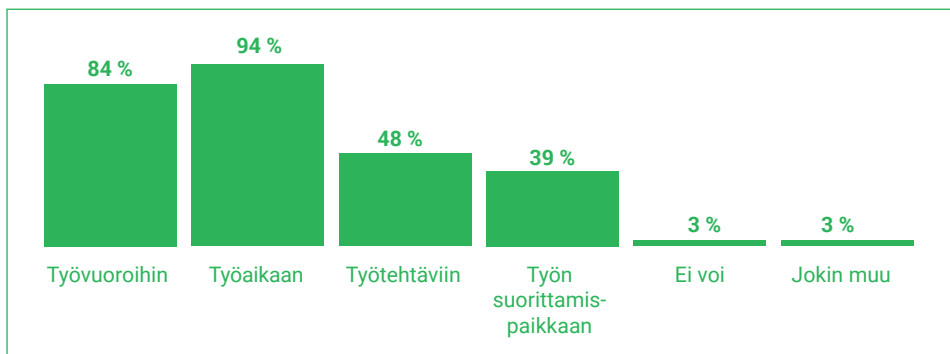
Haastateltavat olivat pääsääntöisesti PK-yrityksen johtoa (alle 50 tuntia).

Teematutkimuksessa (kuvio 24) kysyttiin, voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa 1) työvuoroihin 2) työaikaan 3) työtehtäviin 4) työn suorittamispaikkaan 5) ei voi; 6) jokin muu.

Haastattelussa noin puolet haastatelluista yrityksistä olivat joko isoja tai keskisuuria yrityksiä.



Kuvio 23. Sähköinen kysely. Voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tehtäviinsä (PK-yritykset).



Kuvio 24. Teematutkimus. Voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa seuraaviin omaan työhönsä liittyviin tekijöihin (Keskisuuret- ja isot yritykset)?

Teematutkimuksen tuloksista havaittiin, että kaksi tärkeintä tekijää, joihin työntekijä voi vaikuttaa omassa työssään, olivat työaika ja työvuorot. Jopa 94 % vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan työntekijät voivat vaikuttaa työaikaan. Tässä samassa kyselyssä ehkä huomattavin ero sähköiseen kyselyyn oli, että *ei voi* -vastauksia oli vain 3 % ja sähköisessä kyselyssä 14 %. Tähän saattoi vaikuttaa se, että suuri osa teematutkimukseen osallistuneista yrityksistä oli joko keskisuuria tai suuria yrityksiä, ja sähköisen kyselyn vastaajajoukosta suurin osa oli PK-yritysten edustajia.

Hotelli- ja ravintola-alan työnantajista 44 % kertoi, että työntekijät voivat vaikuttaa kaikkiin mainittuihin tekijöihin ja 28 % esitti, että työntekijöiden mielipide huomioidaan kaikessa muussa paitsi työpaikan valinnassa. Lopuissa 28 %:ssa hotelli- ja ravintola-alalla työntekijä saattoi vaikuttaa työvuoroihin ja työaikaan.

Palveluiden ja kaupan toimialueella tulokset vastasivat melko hyvin hotelli- ja ravintola-alan tuloksia.

Tieto- ja ohjelmistotekniikan yrityksissä 60 %:lla oli mahdollisuus vaikuttaa kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin ja loppuilla 40 %:lla yrityksiä oli vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. ICT-alalla tulee tuloksia tarkastella kriittisemmin, koska ko. alalla ei juuri tunneta työvuoroja, eikä tämä asiakohta siten saanut kannatusta. Osittain tästä syystä 60 %:lla vastaajista tulos sisältää vain kolme vaihtoehtoa eli työaika, työtehtävä ja työn suorittamispaikka.

Sosiaali- ja terveystieteiden yrityksissä työntekijän vaikuttamismahdollisuudet olivat vähäisemmät kuin muilla tutkimuksessa mukana olevilla aloilla. Mikään yritys ei katsonut voivansa antaa työntekijälle mahdollisuuksia

vaikuttaa kaikkiin neljään työhön ja työtehtäviin liittyviin tekijöihin. Kaikkiaan 30 % yrityksistä antoi työntekijöiden vaikuttaa työvuoroihin, työaikaan ja työtehtäviin ja 60 % yrityksistä antoi työntekijöiden vaikuttaa vain kahteen tekijään eli työvuoroihin ja työaikaan ja loput 10 % antoi vaikutusmahdollisuuden vain työvuoroihin.

Tutkimuksessa verrokkina käytetyllä teollisuuden toimialalla oli osa-aikatyöntekijällä kaikkein vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä liittyviin tekijöihin. Teollisuudessa 1/3:lla oli mahdollisuus vaikuttaa kahteen tekijään, 1/3:lla yhteensä kahteen tekijään ja 1/3:lla ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa lainkaan tutkimuksessa kysyttyihin asioihin. Vähäisen lukumäärän vuoksi teollisuuden vastauksilla on vain suuntaa-antava merkitys.

Henkilöt, jotka haluaisivat kokoaikatyötä, kokivat työssään enemmän epävarmuutta, kärsivät vähäisistä kouluttautumis-, kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksista. Opiskelijaryhmissä ei koettu kovinkaan paljoa henkistä rasitusta eikä kiirettä ja työpaikan ilmapiiriäkin pidettiin hyvänä. Edelleen opiskelijat saivat esimiehiltään myös tarvittaessa tukea.

Muut työntekijäryhmät, kuten terveyssyistä osa-aikatyötä tekevät, lapsiaan hoitavat ja osa-aikatyötä ja eläkettä yhdistävät työntekijät, arvioivat työn laatua useimmiten neutraalisti.

Osa-aikatyössä työntekijän työtunnit sijoituvat enemmän ilta- ja viikonloppuihin kuin kokoaikaisessa työsuhteessa (Kauhanen 2016). Pisintä osa-aikatyötä tehdään vähittäiskaupassa ja lyhyintä kiinteistöalalla. Palvelualojen osa-aikaisista työntekijöistä 25–52 % haluaisi tehdä pidempää työaika. Kiinteistöalaa lukuun ottamatta noin puolet osa-aikaisista haluaisi tehdä samaa työtä kokoaikaisena.

Työnantajan tärkeimmät syyt osa-aikatyön teettämiseen ovat pitkät aukioloajat, työvoiman tarpeen vaihtelut, toiminnan luonne, kannattavuus ja toimeksiantajan tarpeet. Osa-aikatyöntekijöiden vaihtuvuutta pidetään työnantajan puolelta jossain määrin ongelmallisena. Kaupan puolella laajat aukioloajat ovat tulleet jäädäkseen. Sunnuntaiaukioloja on lisätty vähitellen, koska asiakkaita pitää palvella silloin kun ihmiset ehtivät asioimaan kaupoissa.

Myös pankkipalveluiden tulee sopeutua kiristyvään kilpailuun, koska verkkokaupat palvelevat asiakkaita ympäri vuorokauden. Tämä vaatimus ei vastaa työntekijöiden tarpeita, koska perhe-elämä ja lastenhoito kärsivät varsinkin ennakoimattomista työtilanteista. Vähin vaatimus lienee, että työntekijät tietävät työvuoroistaan riittävän ajoissa.

Keskimääräiset palkat jäävät jälkeen osa-aikatyöntekijöillä. Pienempi palkka johtuu myös lyhyemmästä työajasta. Osa-aikaisella työntekijällä on usein muitakin tulolähteitä kuin palkkatyö. Vähittäiskaupassa on noin kolmanneksella ja kiinteistöpalveluilla vähän yli 60 %:lla työntekijöistä muitakin tuloja kuin pelkkä palkkatulo. Muita toimeentulolähteitä voivat olla opintotuki ja soviteltu työttömyyspäiväraha.

Työnantajille tehdyn kyselyn mukaan osa-aikaiset työntekijät tekevät yleensä samoja työtehtäviä kuin vakituisetkin työntekijät. Sekä koko- että osa-aikaisten työntekijöiden ammattitaito on riittävä, eikä osa-aikaisten työntekijöiden käyttö lisännyt hallinnon ja työvoiman kustannuksia. ■

# 5.

## TYÖHÖN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KOKO - JA OSA- AIKATYÖSSÄ



### 5.1. **Johtamisen ja työolojen merkitys työuriin**

Johtaminen vaikuttaa merkittävästi työntekijän työuraan ja on taustatekijänä vaikuttamassa

työntekijän työolojen laadun kehittymisessä. Työoloihin kuuluu haitta- ja vaaratilanteiden ja terveys- ja toimintakykyjen ohella erilaiset johtamiskäytännöt, jotka ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenien aikana. Johtamisen tavoitteena on mm. vahvistaa työntekijöiden sitoutumista organisaation tavoitteisiin, mitä

haetaan uusissa johtamiskäytännöissä työntekijöiden osallisuudella päätöksentekoon. Näihin kuuluvat päätöksenteon näkyvyyden ohella kannustinpalkkaukset, työnantajan antama koulutus ja arvostus sekä viestintä suunnitteluvaiheessa olevista asioista.

Aiemmassa kirjallisuudessa on pidetty tärkeänä työntöön muotojen kehittämistä, joka on yhteydessä työntekijän sairauspoissaoloihin, hyvinvointiin ja johtamiseen (Böckerman 2013). Kun tarkastellaan seniori-ikäisten työntekijöiden ja johtamisen välisiä yhteyksiä, tarkastelun tulee kohdentua lähinnä työtyytyväisyyteen. Työhönsä erittäin tyytymättömistä yli puolet (54 %) on ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen eläkeikää, ja erittäin tyytyväisistä työntekijöistä 63 % ei ollut ajatellut ennenaikaista eläköitymistä lainkaan.

Niistä, jotka eivät ole lainkaan ajatelleet eläkkeelle jäämistä, jää 70 % eläkkeelle vanhuus-eläkeiän jälkeen ja vain 8 % ennen sitä. Työtyytyväisyys on siis tärkeä tekijä, ja se korreloi positiivisesti eläkkeelle jäämisen kanssa. Positiivisesti korreloivia tekijöitä ovat myös työkyky ja uudet toimivat johtamiskäytännöt (Böckerman 2009a). Työurien pidentäminen on yhteiskunnalle hyvin tärkeää. Esimiehet ovat näissä tapauksissa tärkeässä roolissa tiedostamassa eri tekijöiden vaikutusta sekä työntekijään että työnantajaan.

Työpaikan työilmapiiri on yksi tärkeimmistä tekijöistä vaikuttamassa työviihtyvyyteen ja sitä kautta eläköitymiseen. Mitä johdon pitäisi sitten tehdä? Työilmapiiriin vaikuttavat turvallisuuden tunne työpaikasta, avoin suhtautuminen keskeneräisiin ajatuksiin, varmuus hyväksymisestä työpaikalla, työnjaon oikeudenmukaisuus, läsnäolo työyhteisön keskellä ja tiedonkulun avoimuus johdon tekemistä päätöksistä. Vähintäänkin näiden tekijöiden tulisi olla kunnossa organisaation johtamisjärjestelmässä (Savolainen 2013).

Edellisten lisäksi eläkkeelle jäämisen ajankohdtaan vaikuttavat myös vapaa-ajan arvostus ja käytettävien tulojen tarjoama kulutusmahdollisuus sekä työympäristöön liittyvät tekijät. Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistojen pohjalta laaditut tulokset näyttävät, että työssä esiintyvät vaarat ja haitat vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden työtyytyväisyyttä alentavasti ja lisäävät eläköitymistä. Toisaalta taas hyvät johtamiskäytännöt vaikuttavat toiseen suuntaan eli lisäävät työntekijöiden mielenkiintoa jatkaa työelämässä vielä vanhuuseläkeiän jälkeenkin. Keskeinen väline eläkkeelle jäämisen aiheuttamien kustannusten vähenemiseen vaikuttaa eläkkeellesiirtymisajankohdan myöhentämiseen ja työntöön jatkamiseen (Böckerman 2013).

Organisaation johtamisen lisäksi työntekijän työhyvinvointiin ja työn sisältöihin vaikuttavat monet sellaiset tekijät kuten työvuorot, -ajat ja -tehtävät sekä työn suorittamispaikka. Oheisessa sähköisessä tutkimuksessa työaikaan liittyvät kysymykset osoittautuivat työnantajille tärkeiksi. Haastateltavat epäilivät osa-aikatyöntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa ja arvioida sitä, miten se voitaisiin toteuttaa. Seuraavaksi eniten kannatusta saivat työvuoroihin liittyvät kysymykset. Sekä sähköiseen että teematutkimukseen liittyi myös johtamiseen pohjautuvia kysymyksiä yrityksille: 1) onko työntekijän mahdollista siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen 2) voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja 3) tarjoaako työnantaja osa-aikatyöntekijälle koulutusta? Suurin osa kaikkien haastattelujen kysymyksistä liittyy johtamiseen ja erityisesti sen toteuttamiseen käytännön tilanteissa.

Yritysten johtamiseen liittyy monia uusia johtamisen elementtejä, joita voidaan arvioida myös tässä tutkimuksessa, vaikka se ei ollutkaan tämän tutkimuksen päätavoitteena.

Oppiminen ja ongelmien ratkaisut ovat tyyppillisiä oppivalle organisaatiolle. Oppimisen mahdollisuudet näkyvät hyvin organisaatioiden kulttuurissa toteuttaa näiden tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä (Liukkonen 2008). Joko tarkoituksellisesti tai tarkoittamatta useat organisaatiot toteuttavat johtamistointia, jossa työntekijälle annetaan tarkkoja laatumääräyksiä ja tuotantotavoitteita. Toisaalta tämä malli korostaa myös oppimista ja innovaatioiden kehittämistä sekä ideoiden muokkaamista ja tarpeettomana pidettyjen työvaiheiden karsimista pois.

Johtamisen mallit korostavat jatkuvaa oppimista organisaatioissa ja työntekijöitä kannustetaan aloitteellisuuteen ja autonomiaan palveluihin liittyvissä ratkaisuisa. Joissakin kohdin voidaan puhua Lean-mallin toteuttamisesta (Arundel 2007), joka edistää työhyvinvointia. Se edellyttää työntekijältä halua ja kykyä ongelmien ratkaisuisa ennalta laadittujen tuotantotavoitteiden rajoissa. Tälle mallille on tyyppillistä autonominen tiimityö, työtehtävien kierto, hyvät vaikutusmahdollisuudet, oppiminen ja ongelmien ratkaisutaito ja määrälliset tuotantotavoitteet (Womack 1991).

Johtamiseen liittyvissä keskusteluissa ja päätöksenteossa on korostettu oppivan työn organisoinnin merkitystä kilpailukyvyille, tuottavuudelle ja innovaatioille. Tästä huolimatta oppimiseen ja autonomiseen päätösvaltaan liittyvät tekijät eivät ole juuri yleistyneet. Tutkimusten mukaan (Holm & Lorenz 2015) työn organisoinnin muutosta selittää paremmin muuttuva taloudellinen ympäristö. Taantuman aikana yritykset ottavat usein käyttöön kulujen leikkaamisen ja työntekijöiden vapauksien vähentämisen kulujen hallinnan välineenä.

Johtamistavat oppivissa organisaatioissa luovat mahdollisuuden käyttää hyväkseen työn-

tekijän aloitteellisuutta, luovuutta ja innovatiivisuutta (Arundel 2007). Mainitut tutkijat löysivät positiivisen korrelaation työn oppivien muotojen ja innovaatioiden välillä. Luottamuksen saaminen johdolta on edellytys hyvälle yhdessä kehittymiselle ja osaamisen jakamiselle työpaikalla.

Yksi tekijä työmarkkinoiden rakenteellisessa muutoksessa on se seikka, että useita työpaikkoja on kadonnut esimerkiksi matalan ja keskitason taitoja vaativilta aloilta. Työpaikkojen lisäykset ovat sen sijaan usein liittyneet korkean taitotason työtehtäviin. Vaikka näin näyttää tapahtuneen, niin myöskin korkean taitotason työpaikoissa on ollut uudenlaista raportointi- ja tilivelvollisuutta.

Suomalaisessa työelämässä johtaminen ja yleensä työn organisoitumismuotojen tarkastelu on tärkeää jo pelkästään erilaisten työorganisaatioiden kehittymisessä ja uusien työtapojen ja työelämämuutosten myllerryksessä. Seuraavia kokeiltuja tapoja johtaa yritystoimintaa on käytetty mm. eräässä tutkimuksessa (Muinonen 2016). Näitä ovat me-hengen kasvattaminen, viestintä- ja turvallisuuskoulutus, yksilölliset työaikajärjestelyt, työnkierto, työaikojen joustomahdollisuus, kokonaisvaltainen elämänhallinta- ja motivaatiokoulutus, tehtäväkuvien ja työmäärien tarkistaminen sekä työnhallinnan tukeminen.

Tämä kaikki edellyttää yrityksen tai organisaation johdon yhteistyötä ja luottamusta henkilöstöön ja esimiespalautteen lisäämistä sekä johdon säännöllistä viestintää henkilöstölle.

Johdon tehtävänä on luoda henkilöstölle mahdollisuuksia perehtyä ja käyttää erilaisia mentorointimenetelmiä, joissa perinteisen mentoroinnin rinnalle on tullut valmentava mentorointi (Ristikangas 2014). Tämä menetelmä pohjautuu viisauden jakamiseen yksi-

löltä toiselle aidossa työtilanteessa ja vahvistaa samalla monipuolisten oppimismenetelmien käyttöä. Menetelmä on kahden henkilön yhdessä oppimisen prosessi, jossa molemmilla tapahtuu kehitystä. Edellisen ohella valmentava mentorointi on osa organisaation yhteisöllistä kehittämistä, joka kasvattaa sitoutumista ja aktiivisia yhdessä tekemisen taitoja. Mentoroinnin mahdollistaminen työyhteisössä vaatii työnantajalta resurssien järjestämistä prosessin toteuttamiseen. Mentorointi ei vaadi isoja taloudellisia panostuksia. Henkilöstön perehdyttäminen ja prosessin aloitus käynnistyy useimmiten työnantajan ja johtoportaan aloitteesta.

Tämän tutkimuksen sähköisestä kyselystä nähdään, että lähes 60 % pirkanmaalaisista PK-yrityksistä tarjosi osa-aikaisille työntekijöilleen samat kouluttautumiseen liittyvät edut kuin kokoaikaisillekin työntekijöille. Organisaatioiden johtamiseen liittyvä kysymys oli myös, miten työnantaja tukee osa-aikaisen työntekijän osallistumista työhyvinvointipalveluihin, henkilöstöpalavereihin ja tulospalkkioihin. Työhyvinvointitoimintaan ja henkilöstöpalavereihin sai osallistua noin 80 % työntekijöistä, ja tulospalkkioita maksettiin lähes puolelle työntekijöistä.

Mahdollisuudet osa-aikaisuudesta kokoaikaisuuteen samassa työssä siirtymiseen on toteutettu noin 70 %:ssa yrityksissä. Johtamisessa on, kuten haastattelujen yhteydessä tuli esiin, tärkeää luoda mahdollisuuksia ja tehdä joustavia ratkaisuja työntekijöiden tarpeiden tyydyttämiseksi, jotta tämän tyyppiset siirtymiset toteutuisivat käytännössä.

Me arvioimme johtamista ja johtamiskäytänteitä, jotka liittyvät työntekijöiden autonomiaan, osallistumiseen, innovaatioherkkyyteen, uusien työtapojen oppimiseen ja aloitteellisuuteen. Meidän tulee myös muistaa, että edellä mainittujen tekijöiden taustalla on aina

onnistunut johtaminen. Johtajien tulee huolehtia alaisten osaamisesta, oppimisesta sekä motivaation nostattamisesta olemalla läsnä ja tukemalla heidän työtään, jotta epäonnistumisia ja aloitekyvyttömyyttä ei esiintyisi.

Yrityksen johdon tulee tuntee alaisensa ja hyödyntää heidän osaamistaan ja vahvuuksiaan yrityksen eri tehtävissä. Pelkkä tutkinto ei kerro työntekijän kaikkea osaamista. Työnantajan tulee jatkossa tuntee myös työntekijänsä henkilökohtaisia vahvuuksia ja innostusta johonkin alaan ja mahdollistaa työntekijälle uudelle alalle kouluttautumisen yrityksessä. Jos yritys ei ole kiinnostunut tästä, niin työntekijä voisi toteuttaa uutta mielenkiintonsa kohdetta vaikkapa osa-aikaisena yrittäjänä ja tehdä samalla palkkatyötä osa-aikaisena.

Tämän tutkimuksen haastatteluista sai käsityksen, että valtaosa haastateltavista ymmärsi, miten alaisia tulee johtaa. Vastauksissa näkyi selvästi, että työntekijän terveys ja henkilökohtaiset huolet saivat etusijan osa-aikaisten työsuhteiden syntyisessä. Muut huomiolarvoiset tekijät eli koulutus ja oppiminen ja siihen vaikuttava johtaminen korostuivat usein työnantajien vastauksissa.

## 5.2

### **Terveyden merkitys työntekijän työuraan**

Työntekijän terveys on työn ja muun elämän yhteensovittamista, joka vaikuttaa myös motivaatioon työssä. Tärkeänä tekijänä koetaan vaikutusmahdollisuudet työn muotoihin ja sitä kautta työaikoihin, työvuoroihin ja työtehtäviin. Nämä tekijät näyttävät olevan yhteydessä terveyteen ja työuraan jatkossa. Työn kehittämisessä on jatkossa tärkeää paneutua myös osa-aikaisten työsuhteiden kehittämiseen luomalla niistä kokoaikatyölle



vastine, jossa ei ole kysymys poikkeuksellisesti työsuhteesta vaan työsuhteesta, jossa tehdään vain vähemmän tunteja kuin koko-aikatyössä. Työn tulee aina olla arvostettua. Jatkossa nähdäänkin, että työaikojen kehittäminen tarjoaa useita mahdollisuuksia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseen.

Työntekijän terveyteen liittyvät seikat nostetaan usein esiin erityisesti ikääntyviä ja lähellä eläköitymisikää olevien työntekijöiden työsuhdetta pohdittaessa. Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on todettu, että alentuneesta työkyvystä huolimatta vanhemmilla työntekijöillä on vähemmän sairauspoissaoloja kuin palkansaajilla keskimäärin. Ikääntyneiden työntekijöiden työurien jatkaminen -tutkimuksen haastatteluihin todettiin, että yli 55-vuotiaiden mielestä lähes 2/3 piti terveyttään hyvänä tai kiitettävänä (Peltonen & Wallin 2014).

Edellä mainitussa tutkimuksessa yli puolet yritysten henkilöstöjohtajista kertoi, että ikääntyneiden terveys perustuu yli 50-vuotiaiden kolmen vuoden välein tehtyyn terveystarkastukseen.

Terveyteen liittyy myös tulevaisuutta ennakoivat toimenpiteet työyhteisössä. Näitä ovat toimiva työhyvinvointiprosessi ja työuran jatkuvuutta edistävät toimenpiteet. Työuran jatkuvuudesta tulee keskustella työntekijöiden kanssa riittävän ajoissa ennen työsuhteen päättymistä, jotta eläköitymiseen liittyvät tekijät, kuten eriytyminen työyhteisöstä eivät pääse vaikuttamaan ihmisen henkiseen hyvinvointiin. Myös tällä tavoin estetään enneaikainen eläkkeelle siirtyminen.

Työnantajille 2014 tehdyssä teematutkimuksessa tulokseksi saatiin, että osa-aikatyötä (42,6 %) pidettiin kaikista tärkeimpänä työn muotona, seuraavaksi tuli koko-aikatyö (27,8 %) ja kolmanneksi tärkeimmäksi nousivat

tasapistein sekä määräaikaisuus, että ei mihinkään tehtävään (Peltonen & Wallin 2014).

Osa-aikatyö määritellään nykyisin suhteessa koko-aikatyöhön, mutta se voisi olla myös työn jakamista, työn ja koulutuksen yhdistämistä sekä työn ja eläkkeen yhdistämistä. Tämä kaikki edellyttää tietysti palkkarakenteen miettimistä, koska työntekijän täytyy tulla toimeen saamallaan palkalla, maksaa vuokrat ja hoitaa muu päivittäinen toimeentulo.

Osa-aikatyön syiden tutkimuksessa (Ojala 2016) nähtiin kaksi syytä osa-aikatyöhön kriittisesti suhtautumiseen. Näitä olivat koko-aikatyön puute ja terveydelliset tekijät. Terveystyön vuoksi osa-aikatyötä tekevillä havaitaan koko-aikaisiin työntekijöihin verrattaessa vähäisempiä vaikutusmahdollisuuksia työllistymisessä ja koulutuksessa.

Työajat liittyvät terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja tuottavuuteen. Erityisesti vaikutusmahdollisuudet työaikoihin näyttäisivät olevan yhteydessä terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja työurien pituuteen. Yksilötason työhyvinvoinnin ja terveysnäkökulmien lisäksi on havaittu, että työaikojen kehittäminen luo uusia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseen.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevalla työajalla voidaan tutkimusten mukaan nopeuttaa palautumista, vähentää sairauksia ja tapaturmia. Oletamme edelleen, että terveyttä ja työhyvinvointia voidaan tukea unta ja työaikojen yksilöllistä hallintaa edistävillä toimintamalleilla, joista tärkeitä ovat työaikojen joustot, osa-aikatyö ja muut yksilölliset työaika- ja työaikatratkaisut. Eniten näistä ratkaisuista hyötyvät työelämässä pienten lasten vanhemmat, ikääntyneet ja osatyökykyiset työntekijät.

Vuonna 2004 Itellassa käynnistettiin Kunnan Polku -hanke, jonka tavoitteena oli tukea vajaakuntoisten työntekijöiden työssä pysymistä keventämällä työrasitusta määrällisesti (Jalava 2008). Kaikki hankkeeseen osallistuneet työntekijät olivat tuotantopuolella työskentelevät postinjakajat ja -lajittelijat. Vuonna 2005 tuotannon työntekijät olivat poissa töistä 20 päivää vuodessa ja sairauspoissaoloprosentti oli 6,3. Hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden keskimääräinen poissaolo työstä oli kestänyt 102 päivää ja suurimmat ryhmät muodostuivat tuki- ja liikuntaelin- ja mielenterveysongelmista kärsivistä työntekijöistä.

Hankkeen aikana työpaikalla toteutettiin seuraavia toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi: työ- ja työaikajärjestelyt, työnkierto, lomien jaksottaminen, osa-aikatyö, osa-aikaeläke sekä opinto- ja vuorotteluvapaa. Näiden lisäksi vuoden kestävässä toteutuksessa käytettiin myös esimieskeskusteluja, verkostoneuvotteluja ja työterveyshuollon työkyvyn arviointia.

Ennen Kunnan Polku -hanketta yli 100 päivää sairastaneita henkilöitä oli yhteensä 57, ja heidän keskimääräinen poissaolopäivien määrä oli 160. Tukijakson aikana henkilöiden määrä väheni 24:ään, mutta sen jälkeen määrät nousivat vielä 34 työntekijään.

Kunnan Polun myönteinen vaikutus näkyi erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksia kärsivien joukossa, sillä heidän poissaoloaikansa työstä väheni 104:stä 64 päivään. Tähän vaikutti eniten kevennetty työ. Hankkeen toimivuuden kannalta merkittävimmät toimenpiteet sairauspoissaolojen vähenemiseen olivat työajan lyhentäminen (99 % vastaajista), työterveyshuollon tuki (86 % vastaajista) ja työn keventäminen (71 % vastaajista). Hankkeen toteuttamisen kannalta ongelmallisina kohtia oli kevennetystä työstä kokoaikaiseen työhön

siirtyminen hankkeen jälkeen. Lähes puolet vastaajista piti siirtymistä vaikeana ja lähes 20 % ei osannut vastata kysymykseen.

Terveydellä on todettu olevan merkittävä vaikutus työuran kokonaispituuteen ja eläköitymisikään. Tutkimusten mukaan terveytensä hyväksi, melko hyväksi ja kohtalaiseksi tai huonommaksi kokevien välillä syntyy helposti vähän yli vuoden pidempiä tai lyhyempiä työsuhteita verrattaessa mainittuja tekijöitä keskenään.

Työajat liittyvät terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja tuottavuuteen. Erityisesti vaikutusmahdollisuudet työaikoihin näyttäisivät olevan yhteydessä terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja työurien pituuteen. Keskustelu optimaalisista viikko-, vuosi- ja koko työuran mittaisista työajoista liittyy siten työelämän tuottavuuteen yksilötason työhyvinvointi- ja terveysnäkökulmien lisäksi. Onkin odotettavissa, että työaikojen joustavuus luo edellytyksiä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisääntymiseen.

Tämän tutkimushankkeen oletuksena on, että kroonisia sairauksia, sairauspoissaoloja ja tapaturmia voidaan vähentää palautumista ja työn sekä muun elämän yhteensovittamista tukevilla työajoilla. Oletamme edelleen, että terveyttä ja työhyvinvointia voidaan tukea unta ja työaikojen yksilöllistä hallintaa edistävillä toimintamalleilla. On mahdollista, että työaikojen joustoilla, osa-aikatyöllä ja muilla yksilöllisillä työaikatratkaisuilla voidaan tukea työelämään osallistumista pienten lasten vanhemmilla, ikääntyneillä ja osatyökykyisillä.

Tutkimushankkeen haastatteluissa nähtiin, että sairauspoissaoloja voidaan vähentää hyvällä palautumisella ja työn sekä muun elämän yhteensovittamista tukevilla työajoilla. Tuloksena haastatteluista voidaan vetää johtopäätös, että työaikojen joustoilla,

osa-aikatyöllä ja muilla yksilöllisillä työaika-ratkaisuilla voidaan tukea työelämään osallistumista tulevaisuudessa.

Työntekijän terveys oli priorisoitu melko korkealle myös työmarkkinajärjestöjen vastauksissa.

### 5.3

## Monimuotoiset työsuhteet koulutuksessa ja työn sisällössä

Yleisesti oletetaan, että osa-aikaiset työntekijät ovat työelämässä huonommassa asemassa suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin. Työolotutkimusten mukaan suomalaiset työntekijät arvostavat itsensä kehittämistä enemmän kuin organisaatiossa etenemistä (Lehto 2008). Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää työnantajan suhtautumista osa-aikaisen työntekijän kouluttamiseen ja heidän vaikutusmahdollisuuksiin työpaikalla.

Ammattitaidon kehittäminen ja erityisesti sen käyttö työpaikoilla ovat tärkeitä tekijöitä sekä työntekijöille että työnantajille. Työntekijälle koulutukseen pääsyllä on vaikutuksia oppimisen lisäksi myös palkkakehitykseen ja viihtyvyyteen työssä. Työnantajan mielestä on kysymys myös työn tuottavuudesta, koska koulutus maksaa ja työntekijään investoitu raha näkyy tuottavuudessa vasta pidemmän ajan kuluessa.

Tulevaisuudessa työntekijälle on tärkeää monipuolinen osaaminen. Tällä hetkellä annamme turhan suuren painon tutkinnoille ja niiden ulkopuolisia tehtäviä ei haluta eikä anneta tehdä. Työntekijällä on usein halu tehdä muuta kuin oman tutkintonsa edellyttämiä tehtäviä. Jos ihminen haluaa tehdä jotain muuta, niin se on useimmiten jotain, joka on

lähellä entistä osaamista ja jossa on kasvunvara näkyvissä. Työnantajan tulisi reagoida tähän ja mahdollistaa työntekijälle joko pienimuotosta koulutusta tai sitten antaa mahdollisuus tehdä tähän uuteen tehtävään liittyviä töitä ja rakentaa ns. kisällimallilla uutta osaamista itselle ja yritykselle. Tämä olisi kiintoisaa etenkin silloin, kun työntekijä tuntee, että hän ei voi käyttää työssään kaikkea osaamistaan.

Monissa tutkimuksissa on vertailtu kokoaikaisessa työsuhteessa ja monimuotoisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden koulutukseen pääsyä. Suurimmassa osassa on havaittu, että määrä- ja osa-aikaiset työntekijät saavat selvästi vähemmän koulutusta kuin kokoaikaiset työntekijät (Aronsson 2002). Mainitun tutkimuksen tuloksena oli, että 14–29 % määräaikaisista pääsi koulutukseen työaikana ja kokoaikaisista työntekijöistä 55 %. OECD:n 12 maata käsittävässä tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentely vähentää kuudella prosentilla koulutukseen pääsyä.

Vertailtaessa Suomea ja muita EU-maita voidaan todeta, että Suomessa yli puolet työntekijöistä saa työnantajan maksamaa koulutusta, kun EU-maiden keskiarvo oli alle 30 %.

Mielenkiintoisia havaintoja on tehty eri tutkimuksissa myös työsuhteen muotojen ja työn sisällön tarjoamista kehittymismahdollisuuksista työpaikalla. Kokoikaisten työntekijöiden työn sisältöön liittyi enemmän oppimista ja osaamista kuin osa-aikaisilla työntekijöillä. Erot näiden ryhmien välillä lisääntyivät, kun ryhmiä tarkasteltiin suhteessa työn monimutkaisuuteen (Goudswaard 2002).

Tutkimuksissa ammattitaitoa ja vaikutusmahdollisuuksia on tarkasteltu usein samanaikaisesti. On myös havaittu, että korkea-

kaan ammattitaidon taso ei välttämättä takaa suurta vaikutusmahdollisuutta omassa työssä. Tässä kohdin organisaation johtamiskulttuurilla saattaa olla merkittävä vaikutus autonomian saavuttamiseen.

Goudswaardin tutkimuksessa verrattiin myös vaikutusmahdollisuuksia pysyvissä ja ei-pysyvissä työsuhteissa. Ne eroavat, kun vaikutusmahdollisuuksia tarkastellaan työtehtävien järjestyksen, työmenetelmien ja työn nopeuden osalta. Ei-pysyvän työsuhteen yhteys heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin säilyi edelleen merkittävänä huomioitaessa vastaajien ikä, sukupuoli, ammatti ja toimiala. Ruotsalaisessa tutkimuksessa (Aronsson 2002) todettiin, että työn organisointiin liittyvään päätöksentekoon osallistuvien osuus oli melkein puolet pienempi erilaisissa ei-jatkuvissa työsuhteissa kuin jatkuvissa työsuhteissa.

Yhteenvetona edellä mainituista tutkimuksista täytyy todeta, että määräaikaisten työntekijät ovat huonommassa asemassa kuin pysyvät työntekijät ja osa-aikaisten huonommassa asemassa kuin kokoaikaisten työntekijät. Jos käytämme kriteerinä pelkästään työnantajan koulutus- ja kehittämismahdollisuuksia, niin osa-aikaisten työntekijöiden asema näyttää huonommalta kuin määräaikaisten työnteki-

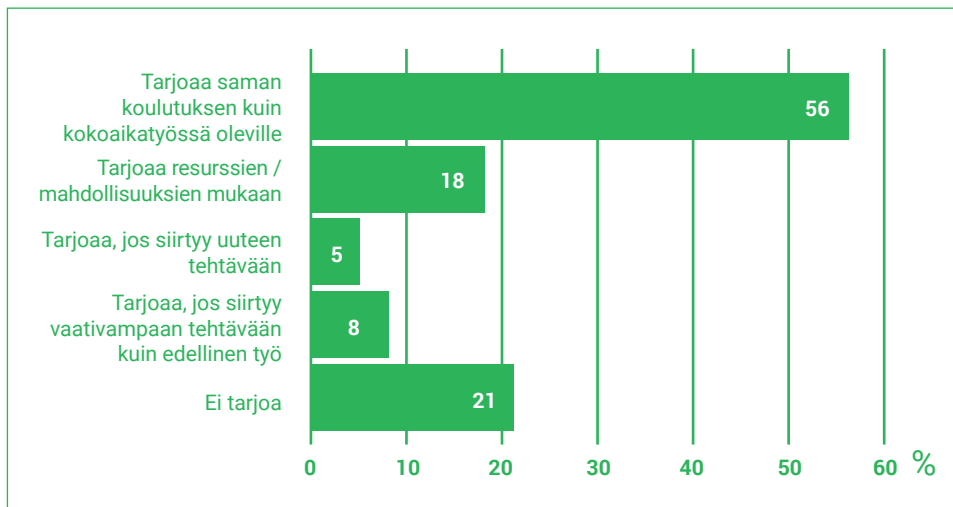
jöiden. Tämän tutkimuksen mukaan työnantajat mahdollistavat samanlaisen koulutuksen kaikille työntekijöilleen riippumatta työn muodosta.

Seuraavassa taulukossa 3 tarkastellaan osa-aikaisten, määräaikaisten ja pysyvässä työsuhteessa olevien työntekijöiden osallistumista työnantajan kustantamaan koulutukseen 1984–2008. Taulukosta nähdään, että 1980-luvulta vuoteen 2008 osa-aikaisten osallistuminen koulutukseen on noussut 20 %, määräaikaisten 36 % ja pysyvässä työsuhteessa olevien 26 %. Vertailujakson alussa pysyvässä työsuhteessa olevien määrät olivat noin 20 % suuremmat kuin muiden tarkastelussa olevien ryhmien. Tarkastelujakson lopussa erot olivat osa-aikaisten osalta jo 25 %, mutta määräaikaisten osalta erot olivat kaventuneet kymmeneen prosenttiin verrattuna pysyviin kokoaikaisiin työsuhteisiin.

Koulutukseen osallistuneilla oli viimeisenä tarkasteluvuotena (2008) keskimäärin 5,6 kurssipäivää, mutta kaikilla työntekijöillä eli koulutukseen osallistumattomat mukaan lukien kurssipäivien keskiarvo oli 3,6 päivää. Tarkastelujakson alkaessa 1980-luvulla osa- ja määräaikailla oli keskimäärin 1–2 koulutuspäivää, mutta pysyvillä kokoaikaisilla kolme

TAULUKKO 3. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneiden osuus vertailuryhmän ja ajankohdan mukaan (%) (Eteläpelto 2011).

	1984	1990	1997	2003	2008	Muutos 1984–2008
Osa-aikainen	18	26	31	35	38	+20
Määräaikainen	17	22	30	41	53	+36
Pysyvä kokoaikainen	37	47	52	57	63	+26



Kuvio 25. Tarjoaako työnantaja osa-aikatyöntekijälle valmennusta/koulusta? (PK-yritykset).

koulutuspäivää. Koulutuspäivien määrät ovat kasvaneet kaikilla ryhmillä, mutta erityisesti määräaikaisten osuudet ovat nousseet selvästi nopeammin kuin osa-aikaisten työntekijöiden kurssipäivät. Kokonaisuudessaan eri ryhmien väliset erot ovat kaventuneet 1980-luvulta vuoteen 2008 (Nätti 2011).

Tämän hankkeen tutkimuksessa koulutukseen liittyviä kysymyksiä oli lähinnä sähköisessä kyselyssä. Sen tulokseksi saatiin, että osa-aikatyöntekijälle tarjosi 56 % vastaajista samat koulutukset kuin kokoaikaisille työntekijöille ja resurssien/mahdollisuuksien mukaan koulutusta tarjottiin 18 %:lle osa-aikaisista työntekijöistä. Johtopäätöksenä kuvioista 25 nähdään, että ilman työn vaatimustason nousua 74 % PK-yrityksistä tarjosi työntekijöilleen koulutusta. Noin viidennes vastaajista kertoi, että he eivät tarjoa koulutusta osa-aikaisille työntekijöille. Vertailtaessa tämän tutkimuksen vastauksia koulutukseen osallistumisessa ruotsalaisilla (Aronsson 2002) havaitaan, että Suomessa osa-aikaiset työntekijät huomioidaan parem-

min kuin ruotsalaistutkimuksen aineistossa on todettu määräaikaisilla työntekijöillä. Meillä yli puolet yrityksistä tarjoaa koulusta osa-aikaisille työntekijöille samalla intensiteetillä kuin kokoaikaisillekin työntekijöille. Tässä vertailussa tulee toki huomioida, että ruotsalaiset tekivät tutkimuksen määräaikaisille työntekijöille ja ko. tutkimuksessa tarkasteltiin osa-aikaisia työsuhteita.

Teematutkimuksen haastatteluissa työnantajat kertoivat erikseen kysyttäessä, että he kouluttavat osa-aikaisia työntekijöitään, mikäli työn vaatima ammattitaito ja työntekijän osaaminen eivät kohtaa. Työsuhteen muoto ei ole este koulutautumiselle.

Työnantajan kustantaman koulutuksen vaikutukset näkyvät resurssitehtäjinä työpaikoilla, koska autonomia ja työn taitojen kehittyminen ovat tärkeitä työn laadun osa-alueita. Aiempien tutkimusten (Green 2012) mukaan osa-aikatyöläiset eivät saa samassa mittakaavassa koulutusta kuin kokoaikaiset työntekijät. Koulutukset vaikuttavat myös työyhteisön

ilmapiiriin ja osa-aikatyötä tekevien mahdollisuuksiin kiinnittyä muuhun työyhteisöön.

Tulevaisuudessa tutkintokoulutus ei tule olemaan ainoa vaihtoehto menestyksellisen työuraan. Me tarvitsemme työntekijöitä, joilla on koulutuksen takaaman perustaidon lisäksi erityisiä henkilökohtaisia osaamisalueita kuten esim. ryhmätyötaidot, markkinointiosaaminen, psykologinen herkkyys tuntea asiakkaiden tarpeita ja sietää konfliktitilanteita ja ratkaista niitä.

Tärkeää on jatkaa opiskelua läpi työelämän joko kouluttautumalla uuteen ammattiin tai opetella asioita työssä. Tämä takaa jatkuvan kehityksen ja mahdollistaa työpaikan huononakin aikoina. ■

# 6.

## TYÖN LAATU JA MYÖHEMPI TYÖURA



### 6.1 Millaiseksi työn muoto muuttuu?

Teematutkimuksen kahdeksasta eri vaihtoehdosta vastaaja valitsi haluamansa ja priorisoi ne. Väittämät olivat seuraavat 1) koko-aikaisuus on edelleen vallitseva työn muoto 2) osa-aikatyön osuus kasvaa merkittävästi 3) vuokratyön osuus kasvaa merkittävästi 4) työn määräaikaisuuden osuus kasvaa merkittävästi 5) työn samanaikainen määräaikaisuus ja osa-aikaisuus kasvavat merkittävästi 6)

itsensä työllistäminen kasvaa merkittävästi 7) yritykset ulkoistavat työtä toisille yrittäjille 8) jokin muu.

Kyselyssä organisaatioiden edustajat kirjasivat pääsääntöisesti kaksi–kolme vaihtoehtoa ja muutama vastaaja halusi merkitä useampiakin vaihtoehtoja. Kirjauksia tuli yhteensä 83 kpl.

Eniten vastauksia tuli ensimmäiseen kysymykseen kokoaikatyöstä, jota tulevaisuudessa piti edelleen tärkeimpänä työn muotona noin 2/3 vastaajista. Toiseksi eniten kannatusta sai osa-aikatyö. Sen kasvua ennakoiti vähän yli

puolet kaikkien toimialojen edustajista. Puolet vastaajista oli myös sitä mieltä, että yritykset tulevat ulkoistamaan työtä toisille yrittäjille ja samalla keskittyvät itse tärkeimpiin omana alansa työtehtäviin. Itsensä työllistämistä kannatti vähän alle puolet vastaajista tulevaisuuden työmuotona. Muista vaihtoehdoista vielä vuokratyö sai lähes kolmanneksen kannatuksen, mutta työn määräaikaisuus ei tämän tutkimuksen mukaan ole enää jatkossa kovin suosittu työllistämisen muoto. Määräaikaisuuden kasvun esteenä ovat voimassa olevat säädökset.

Kokoaikaisuuden ja osa-aikaisten työsuhteiden yhteisöisuus oli ulkoistamisen ohella tärkeimmät tulevaisuudessa käytettävät työmuodot. Kysymyksen asettelussa käytettiin kaikissa kohdissa *merkittävää kasvua* -ilmaisua. Tämä antaa luvan olettaa, että työnantajat uskovat kokoaikaisen työn ohella osa-aikatyön kasvuun. Tähän samaan lopputulokseen on jo viitattu johdannossa amerikkalaisten tutkijoiden tekemässä selvityksessä, jossa koko- ja osa-aikatyön kasvuun vaikuttavat yksin ja erikseen molempien työn muotojen lisääntyminen.

Seuraavassa (kuvio 26 a-f) käsitellään toimialoittain eriteltynä erilaisten työn muotojen kehittymistä ja kannatusta. Sosiaali- ja terveysalalla kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kokoaikaisuus pysyy jatkossakin tärkeimpänä työn muotona Suomessa. Tällä alalla uskottiin myös vahvasti osa-aikatyön (60 %) ja jonkin verran vuokratyön (20 %) ja itsensä työllistämisen osuuden (20 %) kasvuun. Sosiaali- ja terveysalalla työn ulkoistamista yrityksille ja erityisesti työn määräaikaisuutta ei pidetty tulevaisuuden työmuotona.

Palveluiden ja kaupan alalla kaikki esillä olevat vaihtoehdot saivat kannatusta. Puolet vastaajista piti kaikkia ominaisuuksia tärkeinä tulevaisuudessa paitsi määräaikaisuutta. Vas-

taukset hajaantuivat tasaisesti eri työn muotoihin. Vain puolet palveluiden ja kaupan alan johtajista piti kokoaikaisuutta tulevaisuudessa vallitsevana työn muotona.

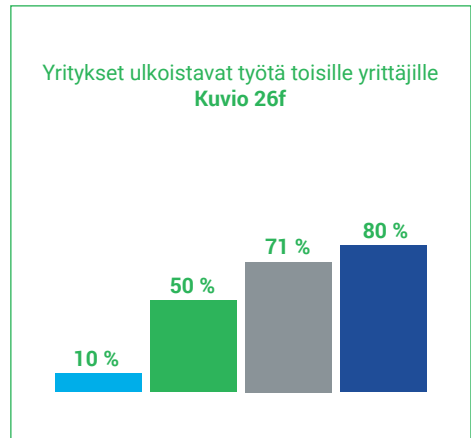
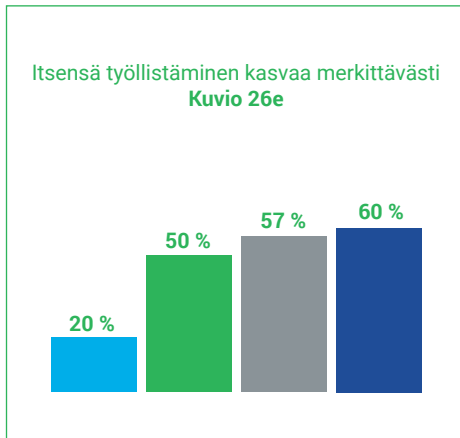
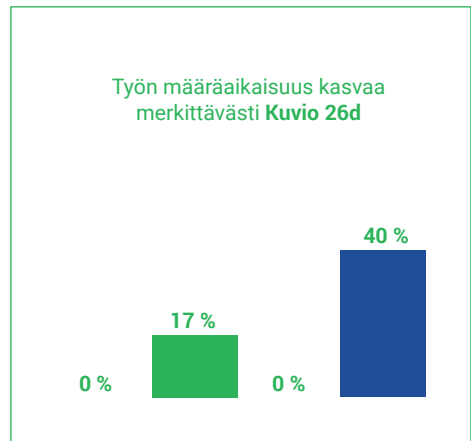
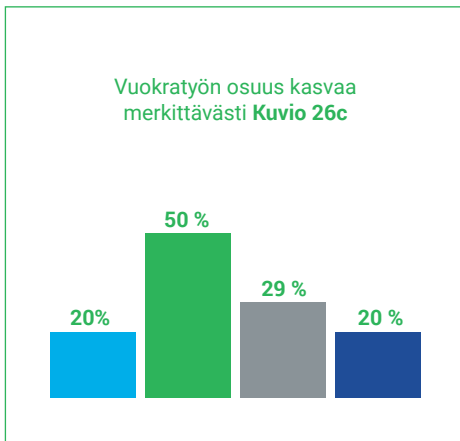
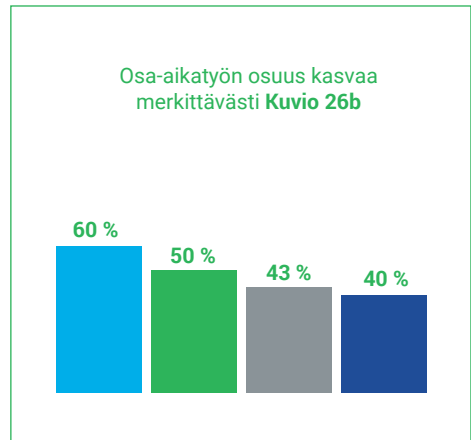
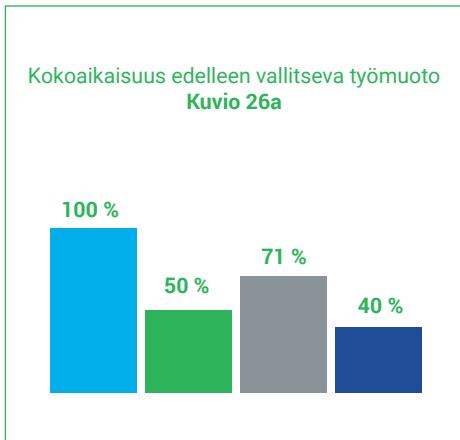
Myös hotelli- ja ravintola-alalla kokoaikaisuus pysyy vallitsevana työn muotona tulevaisuudessa, mutta samaan prosenttiosuuteen (71 %) nousi myös työn ulkoistaminen toisille yrittäjille. Seuraavaksi tärkeimmäksi koettiin itsensä työllistäminen, jota kannatti vähän yli puolet vastaajista. Osa-aikatyö sai tässä kyselyssä vähän yli 40 %:n kannatuksen. Yksikään hotelli- ja ravintola-alan vastaajista ei nähnyt määräaikaisuuden kasvulle merkittävää nousua (kuvio 26d) tulevaisuudessa.

ICT-alalla tulevaisuuden näkymät pohjautuvat vahvasti joko työn ulkoistamiseen toisille yrittäjille tai itsensä työllistämiseen. Osa-aikaisuuden, kokoaikaisuuden ja työn määräaikaisuuden kasvuun luotti 40 % vastaajista. Vuokratyön kasvuun uskoi vain viidennes ICT-alan vastaajista.

Yhteenvedona kuviosta 26 nähdään, että kokoaikaisen työn rinnalla eri toimialoilla tulevaisuudessa nähdään osa-aikatyön ja muiden monimuotoisten työsuhteiden kasvua. Sosiaali- ja terveysalalla huomattavin kasvu näyttää koskevan osa-aikatyötä, ja ICT-, hotelli- ja ravintola-alalla kasvu keskittyy ulkoistamiseen ja itsensä työllistämiseen. Kaikilla aloilla osa-aikatyön merkittävään kasvuun vastasi vähintään 40 % myönteisesti (kuvio 26b). Ehkä yllättävintä kokonaisuuden kannalta oli, että kokoaikaisuus varsinkin kaupan ja palveluiden osalta sai kyselyssä vain 50 %:n kannatuksen ja ICT-alalla kannatus oli vielä 10 % alhaisempi kuin kaupan ja palveluiden toimialalla.

- *Oltava peruste ja rajattu määrä sopimuksia.*
- *Emme tee määräaikaisia sopimuksia lainkaan.*





■ sosiaali ja terveys ■ palvelut ja kauppa ■ hotelli ja ravintola ■ ICT

Kuvio 26 a-f. Millaiseksi työn muoto muuttuu tulevaisuudessa?

- *Epättyypilliset työsuhteet tulevat jatkossa kokoaikaisuuden rinnalle.*
- *Tarjouskaudet tärkeitä, koska projektityötä jatkossa paljon.*
- *Työnantajien tulee tukea työntekijöitä, jotta he saisivat jatkossa enemmän mahdollisuuksia näyttää osaamistaan.*
- *Epättyypilliset monimuotoiset työllistymisen mallit yleistyvät.*
- *Työn määräaikaisuuden osuus ei kasva tulevaisuudessa.*
- *Yritykset ulkoistavat – luodaan ympärille verkosto, joka toimii joustavasti.*
- *Pitkään kotona olleiden helpompi palata osa-aikaisuuteen.*

Työntekijöiden ikäkin vaikuttaa tarkasteluun työn muodoista ja niiden kehittymiseen tulevaisuudessa. Opintosityt koskevat alle kolmikymppisiä ja terveys- ja eläkesyyt painottuvat iäkkäämmille vastaajille, ja lastenhoito taas korostuu kolmikymppisillä. Ongelmalliseksi on, että vastentahtoinen osa-aikatyö painottuu keskimääräiseen ikäryhmään eli perheen- ja asuntolainan perustamisissa olevaan ikäluokkaan.

Monen työntekijän elämäntilanteet vaihtelevat työuran eri vaiheissa, ja osa-aikatyö sopii useille työntekijöille vaihtoehtona kokoaikaiselle työsuhteelle. Monipuoliset työsuhteet ovat tutkimusten mukaan tulleet entistä tärkeämmäksi suomalaisessa työelämässä. Nykyään Suomessa on yli 80 000 yksinyrittäjää, jotka työskentelevät yrittäjinä, yksinyrittäjinä, mikroyrittäjinä tai kevytyrittäjinä. Yksinyrittäjyyden taustalla on usein työntekijöiden halu vaikuttaa omiin ratkaisuihinsa ja työehtoihin.

Jatkossa tulee työn eri muotoihin liittyvässä keskustelussa kiinnittää entistä enemmän huomiota vakiintuneeseen työajan käyttöön ja sitä kautta ennustettavaan työaikaan ja palkkaan. Toisin sanoen osa-aikaisellakin

palkansaajalla tulee olla oikeus ennalta tietää vähintään minimituntien määrät kunkin organisaation käyttämän työajan tasoittumisjärjestelmän aikana. Tiedon tulisi olla työntekijän käytettävissä vähintään viikko ennen työjakson alkua.

Tämä järjestelmä olisi motivoiva ja edistäisi sekä organisaation että työntekijän hyvinvointia. Tällä tavoin eri lähteistä tuloja kokoava palkansaaja sitoutuisi paremmin työnantajaansa ja olisi tuottavampi työntekijä myös työnantajan näkökulmasta. Säännöllisyys palkansaajan työtunneissa mahdollistaa työnantajalle paremmat edellytykset saada riittävästi työntekijöitä nopealla aikataululla ja myös poikkeuksellisina työaikoina.

Osa-aikaisuuden kasvu on kiihtynyt jo viimeiset viisi vuotta ja lähitulevaisuudessa kasvu näyttää edelleen jatkuvan jo pelkästään palveluiden ja kaupan laajentuessa ympärivuorokautiseksi palvelumuodoksi. Toisaalta on pidettävä huolta joustavan työajan käytöstä ja tasoitusjaksojen huomioimisesta myös työntekijöiden osalta.

## 6.2 Työllisyyskehitys osa- ja kokoaikaisissa työsuhteissa nyt ja tulevaisuudessa

Työelämän laadun parantaminen, työurien pidentäminen, osa-aikaisuusien ja muiden monimuotoisten töiden yleistymisen ovat olleet viime vuosien työelämää käsittelevän keskustelun keskiössä. Tutkimuksen tavoitteisiin kuului selvittää, missä määrin erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet eroavat kokoaikaisista työsuhteista ja miten työn laatutekijät vaikuttavat monimuotoisissa työsuhteissa. Lisäksi tarkastellaan osa-aikaisten ja koko-aikaisten työntekijöiden myöhempää työuraa.

Oletuksena oli, että osa-aikaiset työntekijät ovat heikommassa asemassa kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Suurimmillaan erot ovat töiden jaossa, työtehtävien sisällössä ja työajoissa. Vähiten eroja on työtahdissa, töiden järjestelyissä ja työmenetelmissä (Nätti 2011).

Edellä mainitussa tutkimuksessa poikkeuksellinen työ, henkilöstökoulutus, autonomia ja määräaikaisten työntekijöiden kasvu työpajoilla kertovat siitä, että tärkeimmistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni ja tämän työntekijäryhmän ulkopuolelle jääviä ei haluta kiinnittää työyhteisöön. Myös ikä, sukupuoli ja ammattiasema vaikuttavat siihen, minkälaisia joustomahdollisuuksia on käytettävissä ja miten hyvät ja huonot ilmiöt työelämässä jakautuvat (Blom 2009). Pahoinvointi työssä on lisääntynyt iästä ja henkilöryhmästä riippumatta varsinkin niillä työntekijäryhmillä, joilla on vähiten vaikutusmahdollisuuksia (Siltala 2004).

Tarkasteltaessa koulutuksen, sukupuolen ja iän mukaan erilaisille työllisyysurille päätymistä talouden eri vaiheissa, on havaittu, että koulutus ja sukupuoli eivät yksinomaan selittäneet työmarkkinoille kiinnittymisen eroja eri ajankohtina (Jolkkonen 2016). Ikä osoittautui tärkeäksi tekijäksi. Vanhimmat työpaikkansa menettäneet sijoittuivat nuoria harvemmin vahvalle työuralle myös talouden hyvinä aikoina ja poistuvat nuoria useammin nopeasti työstä.

Jopa 45 vuoden ikä on vaikuttanut ratkaisevasti pääsyssä takaisin työelämään, kun kerran on irtisanottu työtehtävästään (Jolkkonen 2016). Henkilön iällä on selvä yhteys työmarkkinoille kiinnittymiseen ja erityisesti iän merkitys oli selvästi positiivinen keski-ikäisillä sekä talouden lama- että nousukausina. Sen sijaan nuorilla aikuisilla iän vaikutus, todennäköisyyteen kuulua vahvaan työmarkkinoille kiinnittymi-

sen ryhmään, oli positiivinen vain lama-aikana 1990-luvun alussa. Talouden suhdanteet kohtelevat eri-ikäisiä eri tavoin. Vanhimman työvoiman työelämästä ulos siirtymiseen vaikuttavat työttömyysturvan lisäpäivät (eläkeputki) ja varhaiseläkemahdollisuudet (Jolkkonen 2016). Tuloksista on nähtävissä, että eri-ikäisten ja jopa saman ikäisten työntekijöiden työtilanteet vaihtelevat huomattavasti taloudellisten suhdanteiden, ajan ja työmarkkinatilanteen vuoksi.

Kokonaisuutena *myönteistä* osa-aikaisten kokemuksessa oli, että alle 20 viikkotyötuntia työtä tekevät eivät koe työsuhteeseensa kohdistuvan uhkia samalla tavalla kuin muut palkansaajat. Työyhteisön sosiaaliset tekijät, kuten ilmapiiri, yhteishenki sekä esimiehen ja työtovereiden tuki oli hyvää ja työn henkinen rasittavuus on ollut osa-aikaisilla vähäisempää kuin kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä työntekijöillä. Osa-aikatyössä on koettu kiirettä selvästi vähemmän kuin kokoaikatyössä.

Tärkeimpiä *kielteisiä* tekijöitä olivat osa-aikaisten saamat vähäisemmät vuotuiset koulutuspäivät ja heikommät vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin ja ilta- ja viikonlopputöihin. Varsinkin vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevät kokivat kielteisiä tunteuksia, ja sillä saattaa olla seurauksia työntekijän hyvinvointiin.

Alle 20-tuntisia osa-aikatyötä tekeville oli eniten ilta-, yö- ja viikonlopputyötä. Vähäisellä tuntimäärällä työskentelevillä palkansaajilla ei ollut juuri mahdollisuuksia työaikajoustoihin.

Työn henkisessä ja fyysisessä rasittavuudessa tai työtyytyväisyydessä ei ole löytynyt suuria eroja kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä. Tosin kokoaikaisilla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet edetä työurallaan kuin osa-aikaisilla työntekijöillä.

Osa-aikatyötä tekevillä ei ollut havaittavissa merkittäviä laatueroja etenemismahdollisuuksissa löytää uutta työtä avoimilta työmarkkinoilta. Myöskään kehittymismahdollisuuksissa ei ollut eroja kokoaikatyötä tekeviin työtovereihin.

Työsuojelurahaston tutkimuksessa 2013–2014 neljän vuoden seurannassa havaittiin, että vastentahtoisesti osa-aikatyötä tehneiden työntekijöiden ja kokoaikaista työtä tehneiden työn määrä erosi neljän seurantavuoden aikana kolme kuukautta ja kahdeksan vuoden aikana lähes seitsemän kuukautta. Samaa asiaa tarkasteltiin myös omasta toiveesta osa-aikatyötä tekevillä ja tulokseksi saatiin 2,5 kk neljän vuoden aikana ja lähes kuusi kuukautta kahdeksan vuoden aikana.

Työn laadussa ei neljän eikä kahdeksan vuoden seurannassa ole tapahtunut selkeitä muutoksia koko- ja osa-aikaisten palkansaajien välillä (Työsuojelurahasto 2014). Palkansaajien työn laatu kertoo jatkuvuudesta enemmän kuin muutoksesta. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa ei ole juuri käsitelty osa-aikatyöstä maksettavaa palkkaa ja sen merkitystä työntekijän elämän laatuun. Useissa teematutkimuksen haastatteluisissa työnantajien edustajat kertoivat, että osa-aikatyö ei ole kovin suosittua heidän alallaan, koska alalla on pienet palkat eikä varsinkaan perheellinen työntekijä tule toimeen palkallaan.

Tutkimuksesta tehtyjen analyysien mukaan osa-aikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden työllisyyskehitys neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksolla oli hieman heikompa kuin niillä, jotka tekivät työtä kokoaikaisessa työsuhteessa (Työsuojelurahasto 2014). Eri tutkimusvuosista tehtyjen tarkastelujen perusteella yksittäisinä tutkimusvuosina saattoi työllisyyskehityksessä olla jonkinasteista merkittävyyttä. Suurin vaikutus oli vuoden 2003 aineistossa. Osa-aikatyön tekeminen ei

vaikuttanut merkittävästi pidemmällä aikavälillä työuran katkonaisuuteen.

Edelleen samassa Työsuojelurahaston tutkimushankkeessa verrattiin myös palkansaajien myöhempää työuraa monimuotoisissa työsuhteissa. Tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaisissa työsuhteissa olevilla on eniten työttömyys- ja työstäpoissaolokuukausia. Lisäksi myöhempi työura on lyhyempi, epävaakaampi, riskialttiimpi ja katkonaisempi kuin kokoaikatyöntekijöillä. Verrattaessa osa-aikatyöntekijöiden myöhempää työuraa määräaikaisiin työntekijöihin havaittiin, että osa-aikatyöntekijöillä yhteys myöhempää työuraan on selvästi pienempää kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Jos taas määräaikaisuus ja osa-aikatyö yhdistyvät, näyttää tämä lisäävän työuran katkonaisuutta. (Kauhanen 2015.)

Osa-aikatyötä tehneillä ei myöskään ollut tilastollisesti merkittävästi enemmän poissaolokuukausia työvoiman ulkopuolella kuin jatkuvasti kokoaikatyötä tehneillä työntekijöillä. Poikkeuksena näistä ovat ainoastaan 1990-luvun lama-aikana osa-aikatyössä olleiden jatkomahdollisuudet työllistyä kokoaikaiseen työsuhteeseen.

Mielenkiintoinen yksityiskohta oli, miten samanaikainen osa- ja määräaikaisuus vaikuttivat työllisyyskehitykseen pidemmällä aikavälillä. Edelleen Työsuojelurahaston tutkimuksessa havaittiin, että työsuhteen määräaikaisuus eikä niinkään osa-aikaisuus vaikuttaa myöhemmän työuran katkonaisuuteen. Jos osa-aikaiset palkansaajat tekivät työtä pysyvässä työsuhteessa, niin he eivät kokeneet enempää työttömyyttä neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla verrattuna muutoin samankaltaisiin, kokoaikatyötä pysyvässä työsuhteessa tekeviin palkansaajiin.

Osa-aikatyön vaikutuksia tulee mitata myös työttömyyskuukausien määrällä. Samaisessa

Työsuojelurahaston selvityksessä todettiin edelleen, että kokoaikatyön puutteen vuoksi osa-aikatyötä tehneillä oli pienemmän työkuukausimäärien lisäksi myös enemmän työtömyyskuukausia.

Osa-aikatyöntekijöiden vaihtuvuus ja työn etsintä vaikuttavat osaltaan tulevaan työuraan (Kauhanen 2016). Edellisessä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen mukaan vaihtuvuuteen vaikuttavat henkilökohtaiset ja työhön liittyvät ominaisuudet sekä työtyytyväisyys ja kehittymismahdollisuudet työssä. Kyselyn perusteella nähtiin, että osa-aikaiset työntekijät etsivät uutta työpaikkaa useimmin kuin kokoaikaiset työntekijät majoitus- ja ravitsemusala, vähittäiskaupassa ja kiinteistöpalvelualalla. Tärkeimmät syyt osa-aikatyön tekijälle työpaikan vaihdossa ovat paremmat työolot ja pidempi työaika, ja noin viidenneksellä vastaajista olemassa oleva työ oli vain välivaihe ja uuden etsintä oli koko ajan käynnissä. Vain noin 10 %:lla työn epävarmuus korostui työn etsinnässä. Erityisesti korkeamman koulutuksen saaneet kertoivat uuden työn etsimisen syyksi välivaiheen tai meneillään oleva työ ei vastannut heidän koulutustaan.

Noin 30 %:lla työhönsä tyytyväisillä työntekijöillä on suurempi todennäköisyys olla hake-matta uutta työtä kuin tyytymättömillä työntekijöillä (Kauhanen 2016).

### 6.3 Tutkimuksen ja työmarkkinajärjestöjen käsitys osa-aikatyön tulevaisuudesta

Julkisuudessa käytävässä keskustelussa osa-aikatyöhön ja muihinkin monimuotoisiin työsuhteisiin suhtaudutaan vähintäänkin

varauksellisesti, ja niissä nähdään helposti kielteisiä piirteitä. Miksi näin? Kaikki työ on hyväksi yhteiskunnalle ja myös työntekijälle. Meidän tulee luopua *epätyyppillisistä* sanasta ja korvata se vaikkapa *monimuotoisilla työsuhteilla* tai jollain muulla työtä ja työntekijän kannustavuutta kuvaavalla sanonnalla.

Tässä tutkimuksessa lähes kaikki vastaajat kertoivat, että nuorten työllistymisessä tulisi ainakin alkuvaiheessa hyödyntää mahdollisuudet työllistyä osa-aikaiseksi työntekijäksi ja myöhemmässä vaiheessa saada kokoaikainen työsuhte yrittäjänsä.

- *Rakennetaan menetelmä nuorison työelämään sijoittumisen kehittämiseksi.*
- *Palkkaaminen on aina iso riski. Pahimassa tapauksessa ei pääse helposti eroon.*
- *Osa-aikaisten työllistymistä tulisi helpottaa enemmän kuin määräraikaisten.*
- *Ehdottoman hyvä väylä etenkin nuorille kouluttamattomille.*
- *Helpotuksia osa-aikatyöhön palkkaamiseen etenkin nuorille.*
- *Osa-aikatyöllä myönteinen vaikutus nuorisotyöttömyyteen. Esim. vuokratyöpaikkien kautta työ muuttuisi kokoaikaiseksi.*
- *Ketään ei oteta kasvamaan. Pohjalla pitää olla jokin koulutus ja sen päälle sitten.*
- *Osa-aikaisuusien kokoaikaistaminen.*
- *Oma polku löydetään kokeilemisen kautta ja osa-aikatyö mataloittaa kynnyistä työelämään.*
- *Riskin suhteen ei ole eroa, onko osa-aikainen vai kokoaikainen. Vain 4kk aluksi on riskitöntä, mutta sen jälkeen kustannus kasvaa, jos irtisanotaan.*
- *Nuori pääsee alkuun työelämässä myös osa-aikaisuudella ja kokemus karttuu.*
- *Löytyy eväitä nuorisotyöttömyyteen, mutta tarvitaan tukitoimia valtiolta/etsivä-löytävä -toiminnasta.*
- *Varsinkin määräaikainen osa-aikaisuus hyvä, ja laki sallii 6 kk:n koeajan.*

- *Ammattirajat ja -vaatimukset vaikeutena etenkin sosiaali- ja terveystyöpuolella.*

Teematutkimuksen ja työmarkkinajärjestöjen haastatteluisissa sosiaali- ja terveys-, hotelli- ja ravintola-, palveluiden ja kaupan sekä ICT-alan johtajat vastasivat useisiin työelämän tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin: 1) Mikä on osa-aikatyön kesto viikossa? 2) Kenen tarpeista osa-aikatyötä tehdään? 3) Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia palvelukseensa? 4) Miten osa-aikatyöntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin tekijöihin? 5) Mitkä osa-aikatyön muodot vaikuttavat tulevaisuudessa? 6) Voiko osa-aikatyö olla väylä kokoaikaiseen työsuhteeseen? 7) Missä tilanteessa siirtyminen on mahdollista, ja 8) minkälaisia syitä siirtymiseen liittyy? Tulevaisuuteen liittyviä kysymyksiä ovat myös sellaiset kuten 9) minkälaiseksi työn muoto muuttuu 10) miten oletatte osa-aikatyössä nais- ja miesjakauman kehittyvän ja 11) voisiko nuorisotyöttömyyttä vähentää tulevaisuudessa Suomessa.

**Sosiaali- ja terveysalan** vastaajista kolmannes kertoi, että naisten osuus osa-aikatyössä kasvaa edelleen lähitulevaisuudessa ja 40 % oletti miesten osuuden nousevan jatkossa. Naisten osuuden kasvun kannalla olevista kuitenkin 20 % kertoi, että miehet olisivat hyvin haluttuja työntekijöitä. Kolmannes vastaajista oli edelleen sitä mieltä, että ko. toimiala on jatkossakin hyvin naisvaltainen.

Sosiaali- ja terveysalalla työmarkkinajärjestöt vastasivat melko yhteneväisesti riippumatta sijoittumisesta järjestökentällä. Kysymykseen osa-aikatyön kestosta viikossa 2/3 vastasi, että työmarkkinoilla käytetään yleisesti 20–34 tunnin viikkotunteja.

Kysymykseen, miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa, vastauksista tärkeimmiksi nousivat työntekijän terveys ja henkilökohtaiset syyt. Työnantajien puolelta

korostettiin myös taloudellisten syiden merkittävyyttä osa-aikatyötä tarjottaessa. Työntekijäpuolella nostettiin esiin myös palkkatason nousu, joka pelottaisi ottamaan kokoaikaisia työntekijöitä. Samalla arvosteltiin myös runko- ja nollatuntisopimusten tekemistä.

Työmarkkinajärjestöjen edustajilta kysyttiin myös, mihin kaikkeen osa-aikatyöntekijä voi vaikuttaa työssään. Kaikki vastasivat myönteisesti kysymykseen työvuoroista, mutta muissa kohdin yhteneväisyyttä ei löytynyt. Työntekijäjärjestöjen edustajat kertoivat, että työtä tehdään ympäri vuorokauden ja ympäri vuoden. Työnantajapuolen mielestä osa-aikatyöntekijä voi vaikuttaa työvuoroihin, työaikaan, työtehtäviin ja jossain määrin myös työn suorittamispaikkaan.

Osa-aikatyön tulevaisuuteen liittyvässä kysymyksessä selvitettiin, miten koko- ja osa-aikatyö ja muut monimuotoiset työsuhteet kehittyvät tulevaisuudessa. Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä kokoaikatyön pysymisestä edelleen vallitsevana työn muotona jatkossakin. Kaikki vastaajat olivat vastauksissaan samaa mieltä myös osa-aikatyön kasvusta tulevaisuudessa. Erot työnantajien ja ammattiyhdistysten välillä löytyi selitysasioista. Työnantaja haluaa pitää palkkakulut hallinnassa, ja jotkut työtehtävät tulevat loppumaan. Työntekijäpuolen edustajat ovat havainneet myös, että ihmisten arvot ovat muuttuneet vapaa-aikaa korostavaksi. Työnantajat korostivat myös sitä, että he eivät aina pysty takaamaan kokoaikaista työsuhdetta työntekijöille.

Sekä teematutkimuksessa että sosiaali- ja terveysalan työmarkkinajärjestöille tehdyissä kyselyissä selvitettiin, voiko osa-aikatyö olla väylä kokoaikaiseen työsuhteeseen ja voiko se lisätä kokoaikaisia työpaikkoja. Edelleen selvitettiin, minkälaiset ovat työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen ja mitkä ovat tärkeimmät syyt siirtymisessä.

Kaikki työmarkkinajärjestöjen edustajat olivat samaa mieltä, että siirtyminen on mahdollista samaan työhön, mutta osa-aikaisena ja osa-aikaisena muihin tehtäviin. Kukaan ei valinnut kohtaa *ei mahdollisuuksia siirtymiseen*. Osa-aikaisuus vähemmän vaativissa tehtävissä edellyttää ammattiyhdistysten mielestä työntekijän alentunutta työkykyä.

Tärkeimmät syyt kokoaikatyöstä osa-aikaiseen siirtymisessä olivat työntekijän perhesyyt, terveyteen liittyvät asiat ja tuotannollis-taloudelliset syyt.

Sosiaali- ja terveysalalla kaikki vastasivat samalla tavalla, että työn muoto on jatkossakin pääsääntöisesti kokoaikatyötä ja itsensä työllistäminen tulee kasvamaan merkittävästi. Vuokratyön osuuden kasvua ennakoivat 2/3 vastaajista ja näistäkin toinen kolmannes näki, että sen osuus on tällä hetkellä vielä hyvin pieni ja tästä syystä ennakoivat sen kasvua. Työn määräaikaisuuden osuuden kasvua ennakoivat varsinkin ammattiyhdistykset, kun taas työnantajien mielestä sen osuus ei tule kasvamaan, koska työn määräaikaisuuden toteutukseen on tehty liiaksi rajoitteita.

Työntekijäpuolella epäiltiin naisvaltaisten alojen mahdollisuutta osa-aikatyöhön, koska palkat ovat huonot, eikä osa-aikatyöstä saadulla palkalla pysty elättämään perhettään. Lisäksi suomalainen työkuultuuri on liikaa joko tai -kulttuuria. Työnantajapuolella taas nähtiin, että työn vastaanottaminen on aina etusijalla, eikä kannustinloukkuja saa olla. Työtulovähennyksen merkitystä tulisi kasvat-  
taa ja verotuskäytäntöjä muuttaa.

Kaikkien vastaajien mielestä nuorisotyöttömyyteen vaikuttaminen on hyvin tärkeää. Nuorison kouluttaminen erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on merkittävää, koska alalla tarvitaan paljon uusia käsiä, ja se luo perustan monen nuoren työllistymiselle. Ensinnäkin tulee

koulutus ja sitten mennään töihin. Nyt on jo edetty varovaisin askelin, koska pitkäaikais-työttömille on tehty mahdolliseksi työllistyä vuodeksi. Osa-aikatyön kehittäminen olisi hyvä houkutin nuorille tämän kautta saada ponnahduslauta työelämään.

Yhdessä vastauksessa kritisoitiin nuorisokäsitettä, jossa kaikki yli 15-vuotiaat katsotaan nuorisoksi. Tämä ei ole oikein, koska 15–18-vuotiaat ovat vielä lapsia, eivätkä he voi ottaa vastaan mitä töitä tahansa. Vasta 18–22-vuotiaat tulee laskea nuoreksi aikuis-työvoimaksi. Koulutus- ja sosiaalipolitiikka tulee mukaan vahvasti vasta tässä vaiheessa.

Nuorison eteen tehtävässä työssä on tällä hetkellä liian vähän ihmisiä tekemässä työtä, joka edistäisi ja kehittäisi nuorten jaksamista ja parantaisi heihin kohdistettujen palvelujen laatua.

- *Väestö vanhenee, eläkeikä nousee ja hoitotyö, jossa ollaan töissä vielä 68 -vuotiaana. Tämä ajaa pakosti osa-aikatyön kasvuun*
- *Eläkeuudistus/eläkkeen voi ottaa ulospaloina ennen eläkeikää ja osa-aikaisuus kasvaa*
- *Työehtosopimukset joustavimmiksi – enemmän työtunteja*
- *Uutta asennetta ja ajattelutavan muutoksia neuvotteluihin*
- *Työntekijällä pelko osa-aikatyössä, että tunnit eivät palaa myöhemmin*
- *Osa-aikaisuus työllistää työnantajaa enemmän kuin kokoaikainen työntekijä*
- *Potilaat kärsivät, kun osa-aikaisuudessa hoitajat vaihtuvat*
- *Pitkään kotona olleiden on helpompi palata osa-aikaiseen työhön*
- *Pitää kannustaa/edistää joustavien ratkaisumallien löytämiseksi*
- *Yhteinen tahtotila ja taklata ei saa*
- *Vapaa-ajan käyttömahdollisuus kasvaa tulevaisuudessa*

- *Järjestöt vastustavat, että osa-aikatyötä otetaan vastaan*
- *Meillä on kontrollin illuusio*
- *Terveys, elämäntilanne ja työ on itsestään selvyyttä, niin kauan kuin on itse terve*
- *Sosiaali- ja terveystieteillä oleva ammattitutkiminto ja tiukat kelpoisuusmääräykset*
- *Nuorisotakuulaisia vaikea ottaa töihin*

Teematutkimuksen haastatteluista **palveluiden ja kaupan** alalta löytyy paljon mielenkiintoisia tekijöitä edistämään osa-aikatyötä osana monimuotoisia työsuhteita.

Työmarkkinajärjestöjen edustajat vastasivat samanlaisesti kysymykseen osa-aikatyön keskimääräisestä kestosta viikossa. Kaikki vastasivat, että he tarjoavat työntekijöilleen ensisijaisesti 20–34 tunnin työviikkoja. Kaupan alalla on aikaisemmin käytetty osa-aikatyössä paljon 28 tunnin työaikaa viikossa, mutta tuntimäärät näyttävät olevan ammattiyhdistysten mielestä laskusuunnassa, kun taas työnantajien käsitys oli, että valtaosa työntekijöistä tekee vähintään 35 tunnin viikkotyöaikaa. Näitä yli 35 h tekeviä on 71 % työntekijöistä.

Kaupan ja palveluiden alalla osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden syinä osa-aikaisuuteen oli 30 %:lla *opiskelu*, 26 %:lla *kokoaikatyötä ei tarjolla*, 26 %:lla *oma halu*, 9 %:lla *lastenhoito* ja 9 %:lla *terveydelliset syyt*.

Palveluiden ja kaupan alalla osa-aikatyötä tehdään kaikkien vastaajien mielestä pääasiassa työnantajan tarpeista. Työnantajien vastauksissa lisäkysymykseen, miksi osa-aikatyötä teetetään, vastattiin, että asiakasvirrat vaihtelevat ja ennustettavuus asiakkaiden liikeistä vaihtelee alueittain.

Työntekijäjärjestöjen edustajat valitsivat seitsemästä vaihtoehdosta tuotannollis-taloudelliset syyt merkittävimmäksi tekijäksi osa-aikatyön käyttöön. Edelleen haastateltavat esittivät, että

osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia työntekijöitä tulisi palkata osa-aikaisiin työsuhteisiin. Työnantajien puolella oli kolme tärkeää tekijää, miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa. Tärkeysjärjestyksessä ne olivat, että 1) joitakin töitä vain tehdään osa-aikatyönä 2) syy perustuu organisaation vanhoihin käytäntöihin ja 3) tuotannollis-taloudelliset syyt.

Työhön liittyviin tekijöihin ammattiyhdistysten puolelta ei saatu selkeää vastausta. Selityksenä tähän oli, että vaikuttaminen työvuoroihin, työaikaan jne. vaihtelevat sekä ammattiryhmittäin että toimialoittain. Joustavuutta löytyy sitten, kun työntekijällä on ollut pitkään työsuhte saman työnantajan kanssa.

Tulevaisuuteen luotaavissa kysymyksissä kaikki vastaajat kertoivat sekä osa-aikatyön että muiden monimuotoisten työsuhteiden osuuden kasvusta lähitulevaisuudessa. Kokoaikatyön osuus pysyy samanlaisena kuin tälläkin hetkellä, ja osa-aika- sekä vuokratyön ja itsensä työllistämisen osuudet kasvavat tulevaisuudessa. Määräaikaisuus tulee jatkossa vähenemään, koska sen toteuttaminen on laissa säädetty liian tiukasti. Osa-aikatyön kasvun taustalla nähtiin elämäntilanteisiin sidottu osa-aikaisuus, työelämän pirstaloituminen, itsensä työllistävät, toiminimellä toimivat työntekijät ja työvoiman tarpeen syklin kiihtyminen tulevaisuudessa.

Kaikkien työmarkkinajärjestöjen vastauksissa osa-aikatyötä tehneiden mahdollisuus siirtyä kokoaikaiseksi työntekijäksi on hyvin mahdollista tai jopa oletettua, koska lakikin vaatii lisätuntien antamista erityisesti osa-aikatyötä tekeville. Työnantajilla on siis lisätöiden tarjoamisvelvoite. Eduskunnassa on tällä hetkellä käsittelyssä (3/2018) lainmuutos, joka saattaa vaikuttaa osa-aikatyössä olevien henkilöiden mahdollisuuksiin saada uutta työtä. Asia on rinnastettu nuorten oppisopimuspaikkojen lisääntymiseen.



Palveluiden ja kaupan alalla siirtyminen koko-aikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen toimii kaikkien vastaajien mielestä pääsääntöisesti vain samassa työssä, mutta osa-aikaisena. Haastatteluihin kysyttiin myös, mitkä syyt ovat tärkeimpiä siirryttäessä kokoaikatyöstä osa-aikaiseen. Kolme tärkeintä olivat työntekijän terveys ja perhesyyt sekä taloudelliset syyt.

Samalla toimialalla kaikki vastaajat kertoivat, että jos syyt ja tarpeet on yhteisesti todettu, työntekijällä on mahdollisuus päästä koko-aikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen ja palata myöhemmin takaisin, kun osa-aikaisuuteen liittyneet syyt on hoidettu kuntoon.

Nyt, onkin syytä kysyä, riippuuko työn arvo siinä, että tehdäänkö 40 vai 34 tunnin viikkoa? Alle 35 tunnin viikot luetaan määritelmän mukaan osa-aikatyöksi. Työ on murroksessa ja yhdessä luodaan arvoa työlle, eli olisiko mahdollista toteuttaa vain eri tuntimäärisiä töitä?

Osa-aikaisuuden kasvun taustalla tulee olla viestinnällinen asennemuutos, jossa koko-aikatyötä ei korosteta ainoa mahdollisena työn muotona. Tälläkin hetkellä palveluiden ja kaupan alalla osa-aikaisia työntekijöitä on jo 40 %. Haastateltavien mukaan suurin haaste osa-aikatyölle erityisesti matalapalkka-aloilla ovat alhaiset palkat. Työntekijäpuolen mielestä osa-aikatyön teettämisen motiiveja tulee muuttaa enemmän työntekijälähtöiseksi vaihtokapaa esim. omaishoitajille ja terveystarjoitteillemme sopiviksi.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että osa-aikatyön mahdollisuuksia tulee kehittää. Tällä tavoin voidaan vähentää nuorisotyöttömyyttä. Syrjäytymisuhan alaisille nuorille ja pitkäaikaistyöttömille tulee antaa uusia mahdollisuuksia koulutuksen kautta sosiaalilla työllistämällä, sosiaalisten taitojen, ryhmä- ja vuorovaikutustaitojen, tunne-elä-

mätaitojen ja työelämätaitojen kehittämisessä. Koulutusten tulee kytkeytyä erilaisiin tapahtumiin, joissa luodaan keskusteluyhteyksiä nuorten ja yritysten henkilöstöjohdon välille. Yritysten ja työvoimakeskusten tulee luoda uusia malleja piilotyöpaikkojen löytämiseen yhteisillä pelisäännöillä. Lisäksi tulisi löytää ns. sisääntuloaloja osa-aikaisille työntekijöille. Julkisen sektorin toimialoilta voisi löytyä sisääntuloaloja, jotka saisivat palkkatukea valtiolta. Työn tehtävä ei ole ainoastaan kehittää ammattitaitoa vaan kaikkea, mikä liittyy työhön ja työstä saatavaan hyvinvointiin.

Palveluiden ja Palveluiden ja kaupan alalla kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että naisten osuus työntekijöissä ei tule muuttumaan lähitulevaisuudessa.

- *Syynä ovat mm. perhelähtöisyys ja pienet palkat*
- *Työmarkkinajärjestöillä suuri rooli*
- *Töiden suunnittelu ja organisointi tärkeää*
- *Helpottaa työllistymistä, jos tullaan osa-aikaisella sopimuksella takaisin työmarkkinoille*
- *Osa-aikaisuutta pitäisi käyttää porkkanana nuorille ja velvoite ottaa työtä vastaan*
- *Palkalla pitää elää*
- *Osa-aikatyön oltava vähintään 4h/pv*
- *Tulo helpommaksi ja minimipalkka määritettävä tarkasti*
- *Harjoittelujakson aikana palkka voisi nousta vähitellen*
- *Kaksi osa-aikaista ennen kuin yksi kokoaikainen – joustavuus kahden kanssa helpompaa*
- *Erityisesti nuorisopuolella osa-aikatyö tärkeää ja sen pitäisi tulla vielä tärkeämmäksi tulevaisuudessa*
- *Palvelutöitä ei ulkoisteta kaupan alalla*

**Hotelli- ja ravintola-alalla** 2/3 vastaajista ei uskonut nais-/miesjakauman muuttuvan

tulevaisuudessa, mutta osa vastaajista kertoi, että todennäköisesti miesten rooli tulee silti vahvistumaan, mutta ei merkittävästi. Erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla miesten osuuden kasvulle saattaa löytyä selitys maahanmuuttajista, jos vain yhteiskunta antaa riittävästi tukea muun muassa heidän suomen kielen, kulttuurin ja yhteiskuntatietouden opiskeluun.

Mainitulla toimialalla kokoaikaisuus tulee pysymään valitsevana työn muotona, mutta osa-aikatyö, itsensä työllistäminen ja ulkoistaminen ovat jatkossa tärkeimpiä työn muotoja kuin aikaisemmin. Näistä kaikista tärkeimmäksi tulee nousemaan itsensä työllistäminen. Osa-aikatyötä käytetään nyt ja tulevaisuudessa paljon kausiluonteisissa työtehtävissä.

Osa-aikaisuuden pienet määrät johtuvat osittain Suomessa siitä, että palkkaaminen on iso riski työnantajille ja työntekijäpuolella alan pienet palkat etenkin osa-aikatyössä eivät houkuttele työntekijöitä.

Työn määrän tulee kasvaa, jotta monimuotoisen työn määrä ja työllistäminen lähtevät kasvuun. Lisäksi meidän tulisi Suomessa tiedostaa, millaisessa muutoksessa työ on tällä hetkellä. Vastakkainasettelu ja -ajattelu työn eri muotojen välillä tulisi poistaa ja katsoa ennakkoluulottomasti, mitkä ovat sekä työntekijän että työnantajan tarpeet. Työ tulee irtaantumaan ajasta ja paikasta tulevaisuudessa ja maksun peruste määritetään projektin ja tehokkuuden mukaan. Meidän tulee lisätä avarakatseisuutta työn eri muotojen kehittämisessä.

Seuraavat kommentit on poimittu hotelli- ja ravintola-alalla tehdyistä haastatteluista:

- *Varmasti tasoittuu, mutta alakohtaiset vaihtelut tulevat olemaan suuria*

- *Perhevapaiden pitäminen tasoittaa, jos miehet ottavat niitä käyttöön*
- *Maahanmuuttajat saattavat tasoittaa jatkossa tilannetta*
- *Myös osa-aikaisuuden tuotava riittävä elintaso*
- *Onko osa-aikaisuutta/kokoaikaisuutta tarkasteltava erityisesti. Työ on jatkossa monimuotoista ja muutos tulee tiedostaa. Vastakkainasettelu/-ajattelu tulee poistaa*
- *Osa-aikatyöllä ei pärjää, esim. korkeat asu-  
miskustannukset*
- *Työehtosopimukset ja lainsäädäntö hankaloittavat*
- *Rohkeasti vain palkkaamaan osa-aikaisia työntekijöitä*
- *Ravintola-alalla pienet palkat ja osa-aikaisuus ei oikein toimi*
- *Kausiluonteisissa tehtävissä tarvitaan osa-aikaisia*
- *Opiskelijat tykkäävät nollatuntisopimuksesta. Ei saa ottaa pois.*
- *Hotelli- ja ravintola-alalla työvuorot jäävät lyhyiksi ja hyppyvuoroja tulee pakosta*
- *Osa-aikaisuuden tulisi olla yhtä arvotettua kuin kokoaikaisuuden*

Myös **ICT-alalla** 2/3 kyselyyn vastanneista uskoi, että naisvaltaisuus tulee jatkumaan osa-aikatyössä. Loput vastaajista kertoi, että tilanne tulee tasoittumaan selvästi, koska miehet ottavat enemmän roolia perhe-elämässä.

Osittaisella hoitovapaalla olevat tekevät usein osa-aikatyötä. ICT-alalla käytetään myös osa-aikaeläkeläisiä, joilla keskimääräinen viikkotyöaika on noin 30 tuntia. Kolme tärkeintä syytä, miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä tällä alalla liittyy siihen, että 1) joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä 2) tuotannollis-taloudelliset tekijät ja 3) työntekijän terveys ratkaisevat.

Nuorisotyöttömyyteen voisi vaikuttaa osa-aikatyöllä siten, että näiden työjaksojen kautta

perehdytykseen liittyvät haasteet madaltuvat ja työnantajilla on pienempi riski ottaa työntekijä kokoaikaiseksi, koska osaamisen näyttö on tapahtunut oikeassa työprojektissa. Nuoriso-työttömyys ja samalla myös nuorten syrjäytymiseen liittyvät ilmiöt vähenisivät ja parantaisivat nuorten mahdollisuuksia yhteiskunnassa.

ICT-alan mukaan kokoaikatyö tulee pysymään edelleen vallitsevana työn muotona, mutta monimuotoisuus tulee kasvamaan työelämässä tästä huolimatta. Erityisesti ajasta ja paikasta riippumattoman osa-aikatyön määrä kasvaa tulevaisuudessa. Alalla monet organisaatiot uskovat itsensä työllistämisen ja osa-aikatyön kasvuun projektitöissä. Joustavuuden taustalla ovat projektityöt, jotka antavat mahdollisuuden etätöihin ja ulkomailla työskentelyyn. Tätä kautta alalla voidaan toteuttaa myös työntekijän oman elämän suunnittelua ja tukea sitä projektista toiseen siirtymisellä. Jatkossa tulisi-kin puhua monimuotoisista työsuhteista eikä epätavallisista työsuhteista.

Seuraavat kommentit kuvaavat hyvin ICT-alan käsitteitä työajasta.

- *Vanhanaikainen virka-aikayhteiskunta on ohi*
- *Elämme nyt palveluyhteiskunnassa*

Osa-aikatyö voi olla väylä kokoaikaiseen työsuhteeseen ja tähän myöskin pyritään, koska nimenomaan osa-aikaisista rekrytoidaan kokoaikaisia työntekijöitä. Osa-aikaisuusien määrän kasvuun ei ole mahdollisuuksia, jos työelämän rajoituksia ei pureta. Osa-aikatyön määrän kasvu olisi tärkeää niille työntekijöille, joilla ei ole muuta mahdollisuutta sijoittua työelämään.

- *Osa-aikainen työntekijä ei ole sen huonompi kuin kokoaikainen*
- *Osa-aikaiseksi palkkaaminen liian kallista suhteessa kokoaikaiseen*

ICT-alalla siirtyminen kokoaikaisesta työstä

osa-aikaiseen olisi mahdollista samaan työhön, muihin tehtäviin tai sitten myös vähemmän vaativiin osa-aikaisiin tehtäviin. Tällä alalla siirtymisen syyt priorisoituina ovat 1) perhesyyt 2) terveyteen liittyvät syyt 3) henkilökohtaiset sekä 4) tuotannollis-taloudelliset syyt.

Tulevaisuuteen liittyvissä kysymyksissä ICT-alan työntantajärjestön edustaja kertoi, että itsensä työllistäminen kasvaa lähitulevaisuudessa ja toiseksi tärkein on osa-aikatyön kasvun lisääntyminen. Mielenkiintoinen huomio on, kuten muillakin aloilla, että samanaikaisen työn määräaikaisuuden ja osa-aikaisuuden kasvuun ei uskota.

- *Miehiä jo nyt paljon hoitovapaalla*
- *Kulttuurikysymys – muutos hidasta Suomessa*
- *Työnantajilla tulisi olla joustoja osa-aikaisuuksia tekeville*
- *Tulee olla riittävästi osa-aikaisia työntekijöitä, jotta työntekijöiden omien tarpeiden huomioiminen olisi hyvää*
- *Työaikalainsäädäntö on tehty teollisuuteen. Nyt olemme palveluyhteiskunnassa.*
- *Mahdollisuuksia tulee lisätä erilaisiin työn tarpeisiin*
- *Työntekijöillä ei saa olla liikaa ylitöitä*
- *Täytyy ymmärtää oikein, että kokoaikaisuus ei ole ainoa vaihtoehto*
- *Lainsäädäntö rajoittaa osa-aikaisuuden joustavaa käyttöä*
- *Osa-aikaisen työntekijän pitäminen liian kallista suhteessa kokoaikaiseen*
- *Keskustelu työstä käydään ilman työntekijöitä – vain järjestöt keskustelevat. Työntekijöistä käsin pitäisi rakentaa mallia esim. työnäytemalli. Erilaisten mallien pohjalta olisi helppo räätälöidä työtä yksilöiden tarpeisiin soveltuvaksi.*
- *Kevyt osa-aikaisuus ei ole hyvä malli, mutta valinnan vapaudessa tulee olla liikkuvuutta*
- *Kulttuuri on meillä kokoaikatyöhön painottuva*

Teematutkimukseen otettiin mukaan muutama **teollisuutta** edustava organisaatio lähinnä verrokkina tyypillisesti osa-aikatyötä käyttäviin toimialoihin. Teollisuudessa osa-aikaisuutta ja muitakin monimuotoisia työsuhteita käytetään huomattavasti vähemmän kuin sosiaali- ja terveys-, palvelujen ja kaupan, hotelli- ja ravintola- sekä ICT-alalla. Teollisuudessa tunnetaan jonkin verran pelkoa siitä, että työhön koulutettu osa-aikainen menee toiseen yritykseen kokoaikaiseksi. Tämä tarkoittaa, että työntekijä tulee sitouttaa organisaatioon. Hyväksyttävämpää työnantajan puolelta on, että työntekijä tekee kahta osa-aikaisuutta kahdessa eri yrityksessä. Vähäisen aineiston vuoksi teollisuuden kommenteja ei voi yleistää.

Seuraavassa muutama teollisuuden edustajan kommentti osa-aikatyöstä:

- *Lainsäädännön joustettava ja osa-aikaisuuden pitäisi kasvaa*
- *Työntekijät eivät halua osa-aikaisia työsuhteita*
- *Osa-aikaisista samat työvuosikustannukset kuin kokoaikaisista esim. työterveyspalvelut*
- *Työehtosopimukset määrittävät työajat/ammattijärjestöt*
- *Asennemuokkausta tarvitaan – hyväksyttävämpää esim. tehdä kahdelle yritykselle samanaikaisesti ½ päivää kuin ottaa kaksi osa-aikaista*
- *Miksi yleensä pitäisi tehdä jotain osa-aikaisuuden kasvattamiseksi*
- *Osa-aikaisuus ei ole kovin yleistä teollisuudessa*

## 6.4

### **Työmarkkinaosapuolten ajatuksia käytännön toimista työelämän kehittämiseksi**

Tutkimukseen liittyviä kysymyksiä ja tulevaisuuden työelämän näkemyksiä kartoitettiin haastattelemalla sekä työntekijäpuolen että työnantajien edustajia. Näiden haastattelujen anti tutkimukselle oli korvaamaton. Useimmat haastateltavista ovat olleet työmarkkinajärjestöjen palveluksessa jo vuosia, ja heidän kauttaan sai hyvän kuvan nykyisestä sopimusjärjestelmästä sekä työelämän tarpeista nyt ja tulevaisuudessa.

Työntekijäpuolen edustajat painottivat työntekijöiden pientä määrää ja jatkuvaa kiirettä työelämässä ja töiden kasaantumista liian pienelle työntekijämäärälle.

Kysymykseen nais- ja miesjakaumasta tulevaisuudessa vastauksena oli, että naisten suuri osuus osa-aikaisista työntekijöistä tulee jatkumaan. Tästä huolimatta haluttaisiin lisää miehiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaa ja tekemään myös lihasvoimaa vaativia työtehtäviä esim. sosiaali- ja terveysalalla. Syy naisten suureen määrään johtuu sekä perhevapaista että pienestä palkasta.

Nais- ja mieskysymykseen työnantajien edustajat vastasivat samansuuntaisesti kuin työntekijöiden edustajat, mutta heillä oli jonkin verran myönteisempi kuva miesten osuuden kasvusta tulevaisuudessa kuin työntekijäpuolella. Myönteisyydestä huolimatta heidänkin mielestä naisten osuus osa-aikaisista työntekijöistä pysyy lähitulevaisuudessa edelleen suurena.

Kysymykseen, voisiko nuorisotyöttömyyttä vähentää kehittämällä osa-aikatyöhön liittyviä mahdollisuuksia, työmarkkinajärjestöjen

edustajien vastauksista löytyi paljon yhteneväisyyttä. Ammattiyhdistysten edustajat käyttivät sanontaa *mahdollisesti* tai *ehdottomasti voi vähentää*. He olivat huolissaan myös siitä, että työmarkkinoilla tulee ensin palkata entisiä osa-aikaisia, ja vasta sitten nuoret voivat saada osa-aikaisuuksia. Varovaisia askeleita on jo tehty pitkäaikaistyöttömien osalta, koska heitä voi helpommin kutsua töihin kuin muita ulkopuolisia korvaamaan osa-aikaisuuksia. Työmarkkinajärjestöt puhuivat myös piilotyöpaikoista, jotka eivät päädy edes työ- ja elinkeinoministeriön sivuille. Näiden julkistaminen vähentäisi osaltaan nuorisotyöttömyyttä.

Työnantajien puolelta nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi esitettiin, että lisätyön tarjoamismahdollisuuden rajallisuutta vähennettäisiin ja tällä tavalla saataisiin nuorisolle töitä. Kehittämistoimenpiteinä työnantajien puolelta esitettiin myös erilaisia pilottikokeiluja, jossa rakennettaisiin sosiaalisen työllistymisen mallia maahanmuuttajille, pitkäaikaistyöttömille ja syrjäytymisuhan alaisille nuorille.

Haastatteluiden lopuksi työmarkkinoiden edustajilta kysyttiin myös ehdotuksia työelämän kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Ammattiyhdistysten edustajat kritisoivat mm. nuorten työvoiman laaja-alaista käyttöä, koska meidän tulisi erottaa nuorten (15–18-vuotiaat) ja nuorten aikuisten (18–22-vuotiaat) käyttö työelämässä toisistaan. Nuoret eivät saa ottaa vastaan kaikkia töitä ja koulutus- ja sosiaalipolitiikan tulisi olla vahvasti mukana myös nuorten aikuisten työelämä- ja sosiaalisia taitoja kehitettäessä. Edellisen vastauksen antaja kertoi vielä, että osa-aikaisuus on ehdottoman hyvä asia nuorelle - erityisesti ponnahduslautana työelämään.

Osa-aikaisuuksien määrän kasvuun ei ole mahdollisuuksia, jos työelämän rajoituksia ei

pureta. Osa-aikatyön määrän kasvu olisi tärkeää niille työntekijöille, joilla ei ole muuta mahdollisuutta sijoittua työelämään. ■

# 7.



## POHDINTAA TYÖMARKKINOIDEN RAKENTEISTA TULEVAISUUDESSA

Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan osa-aikaisten työntekijöiden siirtymistä kokoaikaiseen työhön ja päinvastoin, työnantajien tarpeita ottaa osa-aikaisia työntekijöitä ja niitä seikkoja, mihin osa-aikatyöntekijä voi vaikuttaa omassa työssään. Lisäksi pohdittiin, millaiseksi työn muoto muuttuu tulevaisuudessa ja miten tulisi suhtautua nuorisotyöttömyyteen. Tutkimuksessa viitattiin usein muihinkin monimuotoisiin työsuhteisiin, kuten vuokratyöhön, itsensä työllistämiseen ja ulkoistamiseen.

Tutkimuksen päätelmät ja kannanotot perustuvat lähinnä eri yritysten johdon ja työmarkkinajärjestöjen antamiin haastatteluihin ja niistä laadittuihin yhteenvedoihin. Yritysten haastattelujen tuloksia verrattiin aiempiin tutkimuksiin.

Tulevaisuuskuva tarkasteltaessa arvioitiin myös osa-aikatyön teettämiseen liittyviä tekijöitä ja suomalaista työelämää, työtä ja sen tekemisen muotoja ja muuttumista. Teema-

tutkimuksessa ja työmarkkinajärjestöjen haastatteluisissa painottuivat myös työllisyys ja työn tekemisen muotojen kehittyminen.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että Suomessa työelämän säännöt ovat liian tiukat ja joustavuutta tulisi lisätä tilanteen mukaan. Lisää joustoa työelämään kaipaavat sekä työnantajat että palkansaajat. Työntekijöidenkin puolelta on kuultu, että työpaikalla olemisen sijasta tulisi tarkastella työn tuloksia. Nykyisin tämä on täysin mahdollista, koska etätyöt ja muut monimuotoiset työsuhteet ovat työelämässä jo arkipäiväistyneet siinä määrin, että työpaikalla oleminen ei enää kaikilla aloilla ole välttämätöntä ja tuloksellista työtä voi tehdä jopa ilman jatkuvaa seurantaa.

Joustojen lisäämisen ei uskoisi olevan kovin vaikeaa, mutta helposti se ei näytä toteutuvan, koska työnantajat painottavat työajan joustoja tarpeen mukaan ja työntekijäjärjestöt taas toivovat, että työ joustaa perhe-elämän ehdoin. Pitäisi päästä ainakin siihen, että ns. kulunvalvontaohjelmat jäisivät pääsääntöisesti pois työnteon valvonnasta. Työn tuloksesta tulisi palkita eikä ajankäytöstä.

Monet henkilöstöjohdon edustajat olivat huolissaan osa-aikatyöläisten alhaisesta palkkatasosta. Jatkuva osa-aikatyötä tekevät eivät pärjää palkalla, jonka he saavat työstään, ja tämä vaikeuttaa osa-aikatyön teettämistä organisaatiossa. Tällä hetkellä yhteiskunnassamme osa-aikatyössä työskentelevät tekevät työtä palkalla, joka saattaa johtaa vähävaraisuuteen ja köyhyys. Tähän kehitykseen tulisi luoda järjestelmä, joka takaisi osaikaisille työntekijöille palkan, joka riittäisi elämiseen tai vähintäänkin tiedon siitä, kuinka paljon työtunteja on tarjolla pidemmällä aikajänteellä. Nollatuntisopimuksissa tulee kertoa vähintään minimi- ja maksimityötunnit sovitussa ajanjaksossa. Ilmoitus tulevista työtunneista tulee olla työntekijän saatavilla ainakin

viikkoa ennen työsuhteen alkamista tai sitten organisaatiossa käytetyn työajan tasoitusjärjestelmän keston rajoissa. Tämä tietysti edellyttää, että työnantajalla on työvoiman tarvetta samanaikaisesti.

Tällä hetkellä on tavoitteena löytää työaika-sääntelyyn uusia malleja, jotka vastaavat 2020-luvun työelämän tarpeita. Työelämä on jo nyt muuttunut ja uudistusta kaivataan, jotta erilaisilla työsuhteilla työskentelevät työntekijät tietäisivät mahdollisimman hyvin, minkälaisia joustoja ja mahdollisuuksia uusi työaikalaki sisältää tulevaisuudessa. Uudessa työaikalaisissa tulisi olla mahdollisuus sopia laajasta työaikaajärjestelystä. Mitä se sitten on? Sitä varmasti pohditaan työaikalain uudistusta valmisteleavassa työryhmässä. Tämän työryhmän ehdotuksissa on myös oppisopimusjärjestelmän uudelleen arviointi. Tarkoituksena on lisätä erityisesti nuorten oppisopimuspaikkoja. Tämä on tietysti hyvä ja tarpeellinen ehdotus, mutta miten se toteutetaan, onkin jo eri juttu. Osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisista jatkotoista tulee ensin neuvotella työntekijän kanssa ja vasta sitten päätyä muihin ratkaisuihin.

Uuden työkuulttuurin erityispiirteitä näyttää olevan, että työntekijä hallitsee 2–3 eri ammatin osaamiseen liittyvät peruselementit ja kehittää niitä aina kysynnän mukaan. Työura muuttuu sarjaksi keikkoja ja projekteja. Projektin kautta syntyy työsuhte, josta palkansaaja saa korvauksen työlleen. Työelämä syntyy monimuotoisesta työstä, josta tulee pitkällä aikajänteellä mitattuna tyypillistä työtä. Epätyypillisistä työsuhteista on tullut tai ainakin tulossa tyypillisiä työsuhteita palveluiden ja kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla. Pitäisikö työntekijän olla kiinnostunut jatkossa kaikesta työstä, koulutuksesta ja niihin liittyvästä oppimisesta, jotta työsuhteet jatkuvat, ja miten työntekijän koulutustaso ja taustat vaikuttavat tulevaisuudessa

työttömän työsuhteeseen? Näihin kysymyksiin tulisi saada vastauksia. Tulevaisuudessa jatkuva oppiminen ja taitojen päivittäminen, osaamisverkostoihin kiinnittyminen ja asiantuntijuuden korostuminen näyttelevät isoa osaa työssä ja menestymisessä.

Kokoaikaisuuden rinnalle muodostuu jatkossa työtä, joka eroaa toisesta työstä ainoastaan työaikojen keston ja määrän suhteen. Tästä syystä emme voi enää puhua epätyypillisistä töistä vaan monimuotoisista työsuhteista. Näitä suhteita kuvastaa myös yrittäjyyden ja palkkatyön väliin sijoittuvat työllistämisen muodot, kuten mikroyrittäjyys, freelancetyöt ja erilaiset toimeksiannot. Tämä ns. työntekijäyrittäjyysilmiö tulee lisääntymään, ja siihen tulee saada selvät ja joustavat toimintamallit, jotta myös työttömät uskaltaisivat ryhtyä tähän pelkäämättä työmarkkinatukien viivästyistä ja karenssi-aikoja. Työn hakemiseen, työssä olemiseen ja yrittäjyyteen tulee löytää kannustavia elementtejä.

Onnistuminen edellyttää, että kaikille palkansaajille turvataan riittävä toimeentulo, jotta myös lyhyttä viikkotyöaikaa tekevät työntekijät voivat elää, taloudenkin näkökulmasta, onnellista elämää. Toisena vaihtoehtona on tietysti useamman ammatin hallitseminen niin, että viikkotyöaika voidaan jakaa kahteen tai kolmeen osa-aikaiseen työsuhteeseen, joista yhdessä syntyy riittävä elintaso perheen elättämiseen. Tähän tarvitaan uudenlaista ajattelua, jotta organisaation sisällä voisi moniosajille tarjota useampaa työtehtävää. Samalla työntekijä saisi myös erilaista palkkaa eri tehtävistä. Vanha malli – yksi työ, yksi palkka – ei enää toimi.

Kysymykseen, mihin tekijöihin työntekijä voi vaikuttaa omassa työssään, saatiin vastaukseksi, että työaikaan, työvuoroihin ja työtehtäviin. Ammattiyhdistysten edustajat eivät olleet samaa mieltä. He vastasivat, että joskus

näin voi tapahtua, mutta usein töitä tehdään ympäri vuorokauden ja vuoden, ja omaan työhön vaikuttaminen vaihtelee ammattiryhmittäin ja toimialoittain ja joustavuutta löytyy, jos kyseessä on pitkäaikainen työntekijä.

Työnantajat palkkaavat tämän tutkimuksen mukaan osa-aikaiseen työsuhteeseen pääsääntöisesti kolmesta eri syystä. Sähköisen tutkimuksen tuloksissa ylivoimaisesti eniten kannatusta sai *työntekijän oma halu*, toiseksi *joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä* ja seuraavaksi tärkeimmäksi koettiin *työntekijän terveys*. Teematutkimuksen vastauksissa työntekijän toiveet ja terveys korostuivat. Haastateltavana oli yritysten henkilöstöjohto. Vastausten perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että työnantajat ovat ymmärtäneet hyvinvoivan ja motivoituneen työntekijän olevan myös työnantajan etu. Kaikki ymmärtävät, että jos oma toimeentulo on jatkuvasti epävarmaa, sitoutuminen työnantajaan ei voi olla kovin korkealla tasolla. On kaiketi selvää, että työnantajat haluavat motivoituneita työntekijöitä. Heitä saanee, kun kunnioittaa työntekijöiden terveyden ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Tässäkin tutkimuksessa työnantajat ovat esittäneet huomioivansa työntekijöiden tarpeita esim. henkilökohtaisten syiden tullessa esille työn muodon vaihtamisessa. Tulevaisuudessa työn eri muotojen vaihtuminen työuran aikana luo jatkossa enemmän mahdollisuuksia tasaiselle ja toivottavasti myös riittävälle toimeentulolle.

PK-yritysten mielestä erityisen tärkeänä pidetään työntekijän omasta halusta lähtevää syytä osa-aikaisuuteen (84 %). Seuraavaksi eniten kannatusta sai käsitys, jonka mukaan joitakin töitä vain tehdään osa-aikatyönä ja työntekijän terveyden liittyvät tekijät (33 %). Sähköisen kyselyn ohella tehdyssä teematutkimuksessa (isot yritykset) tärkeimmiksi syiksi osa-aikaisuuteen nähtiin työntekijän oma toive ja terveys. Teematutkimuksessa



kysyttiin, kenen tarpeista osa-aikatyötä tehdään. Vastaajista 45 % kertoi molempien osapuolten vaikuttavan ratkaisuun, 29 % tehtiin työntekijöiden tarpeista ja loput 26 % tapahtui työnantajien aloitteesta.

Elinkeinoelämän haastatteluissa todettiin, että yksityisellä sosiaalipalvelualalla osa-aikaisten palkansaajien osuus oli 21 % ja terveysalalla lähes 22 % ja vähän yli puolet osa-aikaisista työskentelee näillä aloilla 20–34 tuntia viikossa. Alle 10 tuntia viikossa työskentelevien osuudet edellä mainituilla aloilla olivat 2016 noin 24 %. Kokonaisuutena tämän tutkimuksen antama tulos poikkei jonkin verran EK:n antamista yhteenvedoista, koska tulokseksi tässä tutkimuksessa saatiin, että kaikkia kolmea eri vaihtoehtoa käytettiin. Kaikki sanoivat käyttäneensä 20–34 tuntia viikossa työaikaan ja vähän yli 30 % yrityksistä käytti työaikaan 10–19 h / viikko ja alle 10 h / viikko työaikaan käytti lähes 30 % yrityksistä. Tutkimukseen haastatelluista neljästä toimialasta vain ICT-alalla ei käytetty lainkaan lyhintä alle 10 tunnin työaikaan. Nyt täytyy muistaa, että teematutkimukseen haastateltiin neljän eri toimialan henkilöstöjohtoa ja työmarkkinajärjestöjä.

Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden henkilöstörakennetta kuvaavista kysymyksistä on nähtävissä nuorten suuri määrä, kuten aiemmistakin tutkimuksista on havaittavissa. Tämä tutkimus antaa selvän käsityksen ikäjakaumasta nuorista työntekijöistä vanhimpiin työntekijöihin. Prosentuaaliset jakaumat vähenevät melko tasaisesti nuorista alle 30 -vuotiaista aina eläkeläisiin asti. Nuoria oli eniten 30 %:ssa yrityksistä, ja eläkeläisiä oli vielä jopa noin 7 % osa-aikaisissa työsuhteissa, mutta kokoaikaisina työntekijöinä eläkeläisiä ei enää ollut juuri lainkaan (0,2 %). Tulevaisuudessa vanhimpien työntekijöiden käyttö (yli 68-vuotiaat) olisi hyvin edullista sekä työnantajalle että työntekijälle, koska tässä vaiheessa työnantaja säästää työeläkemaksuista noin 18 % ja työntekijä noin

6–7 %. Tämä tietysti tarkoittaa, että hyväkuntoiset eläkeläiset voivat ottaa vastaan varsinkin osa-aikatyötä tai muita lyhytaikaisia työsuhteita. Harva yli 68-vuotias eläkeläinen ottaisi koko-aikatyötä vastaan, varsinkaan, jos eläke on edes kohtuullinen ja asuntolainat on maksettu. Eläkeläisten työllistymisessä on puhuttu myös tilanteesta, jossa nämä vanhemmat työntekijät vievät nuorilta työmahdollisuuksia. Tämä ei liene kovin tyypillistä, koska seniorien työt eläköitymisvaiheessa ovat sellaisia, jotka vaativat kokemusta ja laajaa osaamista työntekijältä. Nuoret eivät ainakaan ensi vaiheessa voi astua seniorin saappaisiin välittömästi.

Kouluttautumiseen liittyvässä kysymyksessä saatiin melko myönteinen kuva työnantajan halukkuudesta kouluttaa työntekijöitä. Noin 58 % vastaajista kertoi, että he lähettävät tarvittaessa osa-aikaisia työntekijöitä koulutukseen, ja vain viidesosa vastaajista ei tarjonnut osa-aikaisille työntekijöilleen lainkaan koulutusta. Tämä luku vastaa melko hyvin myös koko-aikaisten työntekijöiden kouluttamista yrityksissä. Tämänkin tutkimuksen haastatteluista tuli ilmi, että määräaikaisilla työntekijöillä on pienempi mahdollisuus päästä koulutukseen kuin osa-aikaisilla työntekijöillä. Tutkimuksen haastatteluista käy hyvin selville, että yritysten johto ei erottele osa- tai kokoaikaisia työntekijöitä valittaessa heitä koulutukseen.

Koulutusten tulee kytkeytyä erilaisiin tapahtumiin, joissa luodaan keskusteluyhteyksiä nuorten ja yritysten henkilöstöjohtojen välille. Yritysten ja työvoimakeskusten tulee luoda uusia malleja piilotyöpaikkojen löytämiseen yhteisillä pelisäännöillä. Lisäksi tulisi löytää ns. sisään-tuloaloja osa-aikaisille työntekijöille. Julkisen sektorin toimialoilta voisi löytyä sisään-tuloaloja, jotka saisivat palkkatukea valtiolta. Työn tehtävä ei ole ainoastaan kehittää ammatitaitoa vaan kaikkea, joka liittyy työssä olemiseen, työn pelisääntöihin ja tiimityötaitoihin. Oppimisen ja työelämätaitojen kehittyminen

oikeassa työprojektissa on parasta oppimista kaikille työelämäänsä aloittaville työntekijöille.

Tutkittaessa organisaatioiden sitoutumista osa-aikatyöhön havaitaan, että Suomessa osa-aikatyön osuus on selvästi pienempi kuin muualla Euroopassa, ja erot naisten ja miesten osa-aikaisuuksissa ovat pienempiä kuin useimmissa Euroopan maissa. Tutkimuksessa tehtiin johtopäätös, että kaupan aukioloaikojen vapautuminen vuoden vaihteessa vaikutti monimuotoisten työsuhteiden lisääntymiseen. Vuoden 2017 alussa oli paljon esim. lyhyitä osa-aikaisuuksia, mutta niiden osuus väheni kevään myötä, ja alkukesästä näistä uusista työntekijöistä vain harva on saanut lisätöitä. Jo syksyllä 2017 lyhyiden osa-aikaisuuksien määrät olivat jälleen olleet pienessä kasvussa, mutta alkuvuoden noste oli silti tasaantunut. Tulevaisuudessa työelämän jatkuva pirstaloituminen johtaa erilaisten pätkätoiden lisääntymiseen entistä voimakkaammin.

Vuonna 2015 naispuolisista palkansaajista osa-aikaisia oli 19 % ja miehistä 10 %. Nuorista, 15–24-vuotiaista palkansaajista 42 % työskenteli samana vuonna, pääosin opiskelun takia, osa-aikaisesti. Sähköisessä tutkimuksessa Pirkanmaalla tarkasteltiin työntekijän mahdollisuuksia siirtyä osa-aikaisuudesta kokoaikaiseen työsuhteeseen. Noin 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että siirtyminen on mahdollista, jos siirrytään entiseen työhön kokoaikaiseksi. Viidesosa yrityksistä sanoi, että siirtyminen ei ole mahdollista. Jatkossa tulisi työntekijälle rakentaa, mikäli hän haluaa, kevennettyjä väyliä päästä yrityksessä tai kahdessa eri yrityksessä kiinni kokopäiväiseen työsuhteeseen useamman osa-aikaisuuden jälkeen. Miten tällaiseen tilanteeseen voisi päästä?

Kysymykseen, minkälaiseksi työn muoto muuttuu, vai muuttuuko se, tulevaisuudessa sekä työnantajien että työntekijöiden vasta-

uksissa vaihtelua löytyi vain eri tekijöiden priorisoinnissa. Kokoaikaisuus pysyy edelleen vallitsevana työn muotona ja osa-aikatyön, vuokratyön sekä itsensä työllistämisen osuudet kasvavat tulevaisuudessa. Työnantajat kertoivat määräaikaisuuden vähenevän jatkossa, koska sen toteuttaminen on säädetty liian tiukasti laissa. Tässä kohdassa työntekijäjärjestöt kertoivat toisin, eli heidän mielestään määräaikaisuuden kasvua on odotettavissa jatkossa. Jos määräaikaisuutta halutaan tulevaisuudessa pitää tärkeänä työn muotona, tulee siihen liittyviä rajoituksia purkaa. Kokoaikatyön osuus tulee vähenemään tulevaisuudessa ja monimuotoisten työsuhteiden merkitys kasvaa yhteiskunnassa.

Osa-aikaista työsuhdetta tarkasteltaessa meidän tulee kysyä, että riippuuko työn arvo siitä, että tehdäänkö sitä 40 vai 34 tuntia viikossa. Alle 35 tunnin viikot luetaan määritelmän mukaan osa-aikatyöksi. Työ on murroksessa, ja yhdessä luodaan arvoa työlle. Olisiko siis mahdollista tehdä vain eripituisia työviikkoja? Tässä yhteydessä tulee tarkastella osa-aikatyötä työllistämisen välineenä verrattuna siihen, että kokoaikaista työtä ei ole saatavilla. Tällä hetkellä puhutaan työn vastaanottamisesta silloinkin, kun sitä löytyy jostain muualta kuin omalta paikkakunnalta. Työnhakijat etsivät työtä ja kirjoittavat usein hakemuksia vähänkin sopivalta kuulostavaan työhön. Onko järkevää, että työnhakija käyttää ajastaan suurimman osan työpaikkailmoituksiin vastaamiseen, koska vain osa työpaikoista ilmoitetaan lehdissä tai sähköisissä ilmoituskanavissa? Parempi vaihtoehto olisi keskittyä piilotyöpaikkojen etsimiseen. Onko näiden paikkojen etsimiseen tarkoitettua koulutusta järjestetty, ja minkälaista se voisi olla? Aluksi tulee itse miettiä mitä työpaikalta haluaa ja sen jälkeen ryhtyä lukemaan vaikkapa yritysten talouteen liittyviä uutisia. Näistä saattaa löytyä tärppejä osaajista, joita yritykset kaipaavat. Nyt pitää muistaa, että harva työnantaja ottaa heti kokoaikaiseksi

työntekijäksi eli pitää aloittaa osa-aikaisella tai määräaikaisella työsuhteella.

Kysyttäessä kenen tarpeesta osa-aikatyötä tehdään ja miten työnantajat näkevät osa-aikatyön tarpeen, havaittiin, että 42 % vastaajista oli sillä kannalla, että osa-aikatyötä tehdään pääasiassa työnantajan tarpeista ja 48 % katsoi osa-aikatyön aloitteen tulleen työntekijöiltä. Toimialoittain saatiin tuloksia, joiden mukaan sosiaali- ja terveysalalla vain 10 % kertoi osa-aikatyön tarpeen lähtevän työnantajasta, kaupan ja palveluiden alalla 65 % ja hotelli- ja ravintola-alalla 71 %. ICT-alalla kaikki vastasivat, että osa-aikatyön tarpeet lähtevät lähinnä työntekijöistä tai vähintäänkin molempien osapuolten yhteisistä tarpeista. Osa-aikatyön lähtökohdat erosivat melko paljon eri toimialoilla.

Löytyvätkö huomattavimmat syyt siirtymisessä osa-aikaisuuteen taloudellisista tekijöistä? ICT-alalla vain viidennes työnantajista kertoi tärkeimmäksi syyksi taloudelliset tekijät. Palveluiden ja kaupan edustajista kolmannes, sosiaali- ja terveysalalla 40 % ja hotelli- ja ravintola-alalla suurin osa (71 %) vastaajista piti tärkeänä huomioida taloudelliset seikat ennen siirtymistä osa-aikaiseen työsuhteeseen. Tuotannollis-taloudellisten tekijöiden ohella lähes yhtä tärkeitä tekijöitä osa-aikaisuuteen siirtymisessä jatkossa ovat terveys ja työntekijän henkilökohtaiset syyt.

Tulevaisuuteen luotaavissa kysymyksissä kaikki vastaajat kertoivat sekä osa-aikatyön että muiden monimuotoisten työsuhteiden osuuden kasvusta lähitulevaisuudessa. Koko-aikatyön osuus pysyy samanlaisena kuin tälläkin hetkellä. Osa-aikatyön kasvun taustalla nähtiin elämäntilanteisiin sidottu osa-aikaisuus, työelämän pirstaloituminen, itsensä työllistäminen, toiminimellä toimivat työntekijät ja työvoiman tarpeen syklin kiihtymisen tulevaisuudessa. Työelämän muuttuessa

voimakkaasti tulee myös työolainsäädännön uudistua ja parantaa myös sitä kautta monimuotoista työsuhdetta tekevien palkansaajien asemaa.

Osa-aikaisuuden kasvun taustalla tulee olla viestinnällinen asennemuutos, jossa koko-aikatyötä ei korosteta ainoa mahdollisena työn muotona. Tälläkin hetkellä palveluiden ja kaupan alalla osa-aikaisia työntekijöitä on jo 40 % ja loput ovat kokoaikaisessa työsuhteessa. Haastateltavien mukaan suurin haaste osa-aikatyölle erityisesti matalapalkka-aloilla ovat alhaiset palkat. Työntekijäpuolen mielestä osa-aikatyön teettämisen motiiveja tulee muuttaa enemmän työntekijälähtöiseksi ja joustavaksi, eri tilanteisiin sopivaksi. Osa-aikatyön tekeminen kahdessa eri yrityksessä, työntekijän talouden näkökulmasta, oli ainakin teollisuuden haastatteluissa mieluisampi vaihtoehto kuin kahden erilaisen työtehtävän tekeminen samalle työnantajalle.

Työntekijäpuolella epäiltiin naisvaltaisten alojen mahdollisuutta osa-aikatyöhön, koska palkat ovat huonot, eikä osa-aikatyöstä saadulla palkalla pysty elättämään perhettä. Lisäksi suomalainen työskulttuuri on liikaa joko tai -kulttuuria. Työnantajapuolella taas nähtiin, että työn vastaanottaminen on aina etusijalla, eikä kannustinloukkuja saa olla. Työtulovähennyksen merkitystä tulisi kasvattaa ja verotuskäytäntöjä muuttaa. Palvelualojen ammattiliiton omien selvitysten mukaan nollatuntisopimuksilla työskentelevistä yli puolet haluaa työskennellä kokoaikaisesti (Aamulehti 2017). Tässäkin tutkimuksessa on jo aiemmin todettu, että vähäinen työtuntien määrä ja varsinkin niiden epävarmuus vaikuttaa mahdollisuuteen suunnitella arkea.

Tulevaisuudessa tulisi erityisesti nollatuntisopimuksia tarkastella ainakin vähimmäistuntien osalta. Kesällä 2018 pitäisi voimaan tulla lakiesitys, jonka mukaan nollatuntisopimuk-

sella työskentelevä ei joudu jatkossa irtisa-  
noutumisen jälkeen karenssiin, jos ei ole teh-  
nyt töitä kolmen edellisen kuukauden aikana  
vähintään 18 tuntia viikossa. Toisaalta myös  
työttömän on vaikea ottaa vastaan huonoa nol-  
latuntisopimusta, koska se saattaa johtaa talou-  
dellisen tuen menettämiseen. Uuteen työso-  
pimuslakiin on todennäköisesti tulossa kohta,  
jossa työntekijää ei voi vaatia nollatuntiso-  
pimuksissa ottamaan aina vastaan lisätyötä.  
Työsopimuksissa olemme siis menossa eteen-  
päin. Toinen näihin 0-40 tunnin sopimuk-  
siin liittyvä ikävä tekijä, varsinkin liikunta- ja  
hyvinvointialalla, on osan työnantajien vaa-  
timus, joka estää työntekijää tekemästä töitä  
toiselle saman alan työnantajalle, vaikka työn-  
antaja ei antaisi työtunteja laisinkaan. Työn-  
antajien tulee nähdä tilanne myös työntekijän  
kannalta. Ketään ei voi vaatia odottamaan  
töitä kotonaan, jos työntekoon olisi mahdol-  
lisuus jossain muualla. Työntekijällä tulee olla  
oikeus itse organisoida omat työpäivänsä niin,  
että voi työskennellä useammassa organisaat-  
iossa samanaikaisesti. Jos työnantajat haluavat  
rajoittaa työntekijänsä sitoutumista muihin  
työnantajiin, näissä tapauksissa työnantajan  
tulee sitoutua vähintäänkin 20 tunnin jatku-  
vaan työaikaan viikossa, mikäli työntekijä näin  
haluaa.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että  
osa-aikatyön mahdollisuuksia tulee kehittää.  
Tällä tavoin voidaan vähentää nuorisotyöttö-  
myyttä. Erityisesti osalla juuri työelämää aloit-  
televista nuorista on vaikeuksia päästä sisään  
yhteiskuntaan ja työelämään. Nämä nuoret  
tulee löytää ja tukea heitä työelämän alkumet-  
reillä. Ensin tulee koulutus ja sitten mennään  
töihin. Nuorison kouluttaminen erityisesti  
sosiaali- ja terveysalalle on tärkeää, koska alalla  
on hyvin työllistävä vaikutus tulevaisuudessa.  
Nuorison ja erityisesti tukea tarvitsevien nuor-  
ten työelämätaitoja tulee vahvistaa tulevaisuu-  
dessa kehittämällä erilaisia malleja, kuten seu-  
raavassa kappaleessa esitetään.

Haastattelussa ehdotettiin myös pitkäaikais-  
työttömille pilottikokeiluja sekä syrjäytymis-  
uhan alaisille nuorille uusia tunne-elämään,  
ryhmä- ja vuorovaikutustaitoihin liittyviä  
tapahtumia ja koulutuksia. Osa-aikatyön  
kehittäminen olisi hyvä porkkana nuorille  
tämän kautta saada ponnahduslauta työelä-  
mään. Myös maahanmuuttajille tulee antaa  
uusia mahdollisuuksia sosiaalisella työllistä-  
misellä ja auttaa heitä sitoutumaan suomalai-  
seen yhteiskuntaan edellä mainituilla toimen-  
piteillä.

Kaikki työmarkkinajärjestöjen edustajat vas-  
tasivat samanlaisesti kysymykseen työnteki-  
jän viikkotunneista. Kaupan alalla on aikai-  
semmin käytetty osa-aikatyössä paljon 28  
tunnin työaika viikossa, mutta tuntimäärät  
näyttävät olevan ammattiyhdistysten mie-  
lestä laskusuunnassa, kun taas työnantajien  
käsitys oli, että valtaosa työntekijöistä tekee  
vähintään 35 tunnin viikkotyöaikaan. Näitä  
yli 35 tuntia tekeviä on 71 % työntekijöistä.  
Jatkossa osa-aikaisuus voisi olla vähintään 4  
tuntia päivässä eli 20 tuntia viikossa. Tämä  
olisi ainakin palveluiden ja kaupan alalla  
hyvä tuntimäärä osa-aikatyössä, koska use-  
asti näillä aloilla asiakkaiden ruuhkahuiput  
osuvat lounasaikaan. Kaikkine valmistelui-  
neen ja jälkitöineen päivittäisen työn määrä  
olisi noin 4 tuntia keskipäivän molemmin  
puolin. Todennäköisesti näin lienee osittain  
myös hotelli- ja ravintola-alalla.

Kaupan ja palveluiden alalla osa-aikatyötä  
tekevien työntekijöiden syyt osa-aikaisuuteen  
olivat seuraavat: 30 % opiskelu, 26 % kokoai-  
katyötä ei tarjolla, 26 % omasta halusta, 9 %  
lastenhoito ja 9 % terveydelliset syyt.

Palveluiden ja kaupan alalla osa-aikatyötä  
tehdään kaikkien vastaajien mielestä pää-  
asiassa työnantajan tarpeista. Työnantajien  
vastauksissa lisäkysymykseen, miksi osa-ai-  
katyötä tehdään, vastattiin, että asiakasvirrat

vaihtelevat ja ennustettavuus asiakkaiden liik-  
keistä vaihtelee alueittain.

Kaikkien työmarkkinajärjestöjen vastauksissa osa-aikatyötä tehneiden mahdollisuus siirtyä kokoaikaiseksi työntekijäksi on hyvin mahdollista tai jopa oletettua, koska lakikin vaatii lisätuntien antamista erityisesti osa-aikatyötä tekeville. Työnantajilla on siis lisätöiden tarjoamisvelvoite. Osa-aikatyö olisi hyvä tapa myös työnantajalle saada selville jo tässä vaiheessa, mihin kaikkeen työntekijä pystyy ja kustannuksetkin olisivat vielä kohtuullisella tasolla.

Koulutusten tulee kytkeytyä erilaisiin tapahtumiin, joissa luodaan keskusteluyhteyksiä nuorten ja yritysten henkilöstöjohdon välille. Yritysten ja työvoimakeskusten tulee luoda uusia malleja piilotyöpaikkojen löytämiseen yhteisillä pelisäännöillä. Lisäksi tulisi löytää ns. sisääntuloaloja osa-aikaisille työntekijöille. Julkisen sektorin toimialoilta voisi löytää sisääntuloaloja, jotka saisivat palkkatukea valtiolta. Työn tehtävä ei ole ainoastaan kehittää ammattitaitoa vaan kaikkea, joka liittyy työssä olemiseen, työn pelisääntöihin ja tiimityötaitoihin.

ICT-alalla kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaisuuteen siirtyminen ei ole kovin helppoa. Työehtosopimus ei tätä suoraan tue, koska työntekijälle tulee maksaa aikaisemman työn mukaista palkkaa. Tulevaisuuteen liittyvissä kysymyksissä ICT-alan työntekijäjärjestöt kertoivat, että itsensä työllistäminen kasvaa lähitulevaisuudessa ja toiseksi eniten lisääntyy yritysten työn ulkoistaminen toisille yrittäjille. Kolmanneksi tärkein on osa-aikatyön kasvun lisääntyminen.

Osa-aikaisuuksien määrän kasvun mahdollisuudet ovat heikot, jos työelämän rajoituksia ei pureta. Osa-aikatyön määrän kasvu olisi tärkeää nuorille ja ikääntyneille työntekijöille, joilla on muuten heikommat mahdollisuudet

sijoittua työelämään kuin keski-ikäisillä henkilöillä.

Työntekijäjärjestöjen edustajan mielestä nuoret (15–18-vuotiaat) eivät saa ottaa vastaan kaikkia töitä. Koulutus- ja sosiaalipolitiikan tulisi olla vahvasti mukana sekä nuorten että myös nuorten aikuisten (19–24-vuotiaat) työelämä- ja sosiaalisia taitoja kehitettäessä.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että pääsääntöisesti sekä työnantajien että työntekijäjärjestöjen edustajien vastauksista ilmenee, että osa-aikatyöstä ja sen käytöstä työelämässä ei ollut niin suuria mielipide-eroavuuksia, joista ei saisi molempia osapuolia tyydyttäviä ratkaisuja.

Määriteltäessä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työsuhdetyypin mukaan voidaan todeta, että osa- ja määräaikaiset työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa pienemmäksi kuin pysyvässä, kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Ero on erityisen suuri puhuttaessa töiden jaosta, työtovereiden valinnasta ja työtehtävien sisällöstä. Tässäkin tapauksessa voidaan todeta, että osa-aikaisilla työntekijöillä on vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöihin. Hankkeen sähköisessä, PK-yrityksille suunnatussa tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että osa-aikaiset työntekijät voivat vaikuttaa moniin työn sisällöllisiin tekijöihin.

Toimialoittain tehdyssä teematutkimuksessa puolestaan selvisi, että työntekijöiden toiveeseen työtehtävistä suhtautui täysin myönteisesti 30 % sosiaali- ja terveysalalla, palveluiden ja kaupan alalla lähes 30 %, hotelli- ja ravintola-alalla noin 70 % ja ICT-toimialalla vain 20 %. Tämä vastaus oli ICT-alalla hiukan yllättävä, kun katsoi kokonaisuudessaan IT-alan työskentelykulttuuria, joka muuten oli melko vapaata, monimuotoista ja ”hengeltään” myönteistä.

Työntekijä voi vaikuttaa työvuoroihin jopa yli 80 %:ssa yrityksistä, ja työaikaan vaikuttaminen oli mahdollista jopa 94 %:ssa yrityksistä. Työtehtäviin ja työn suorittamispaikkaan saattoi vaikuttaa myös melko hyvin. Vain 3 %:ssa yrityksiä ei edellä mainittuihin tekijöihin voinut vaikuttaa.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin työnantajien näkökulmaa työntöön eri muotoihin ja erityisen kiinnostuneita oltiin osa-aikaiseen työntekoon liittyvistä tekijöistä. Osa-aikaista työtä pidetään edelleen Suomessa epätyypillisenä työn muotona, ja tästä pitäisi päästä eroon. Työn tulisi olla aina kannattavaa ja merkityksellistä työntekijälle ja työnantajalle.

Jatkossa pitäisi saada yritysten työntekijöiden omat näkemykset esille ja verrata niitä työnantajien ajatuksiin. Löytyykö näistä yhteneväisyyksiä? Tähän problematiikkaan tulisi saada vastauksia tulevaisuudessa.

Helsingin Sanomien (2018) mukaan työaikalain sääntelyä selvittävässä työryhmässä mietitään työaikalakiin liittyviä kysymyksiä. Paikallisen sopimisen ohella ongelmia ovat aiheuttaneet työajan joustot ja jaksotyö. Mitähän joustotyöaika tarkoittaa? Onko se uusi työn muoto, vai sisältyykö se osa-aikatyöhön ja muihin monimuotoiset työsuhteisiin. Voisiko joustava työ tai osa-aikatyö olla myös aikaan ja paikkaan sitomatonta työtä, jossa tulos ratkaisee eikä pelkästään läsnäolo työpaikalla? ■

# LÄHTEET

- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. 2002. Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work & Organisational Psychology* 11. 151–175.
- Arulampalam, W., Booth, A. & Bryan, M. 2004. Training In Europe. *Journal of the European Economic Association* 2(2-3). 346–360.
- Arundel, A., Lorenz, E., Lundvall, B. & Valeyre, A. 2007. How Europe's economies learn: a comparison of work organization and innovation mode for the EU-15. *Industrial and Corporate Change* 16 (6).
- Auvinen, A., Salminen, O., Mäkelä, P., Tamminen, T., Hanka, S. & Vainio, L. 2013. TYTYNE: Työelämä oppimisympäristönä: loppuraportti. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009 (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2009a. Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together. *Industrial Relations* 48 (1).
- Böckerman, P., Bryson, A. & Ilmakunnas, P. 2013. Does high involvement management lead to higher pay? *Journal of the Royal Statistical Society, A: Statistics in Society* 176 (4).
- Eläketurvakeskus. 2017. Osittaisen vanhuuseläkkeen voi ottaa 61-vuotiaana. Luettu 10.01.2018. <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-tuudet/osittainen-vanhuuselake/>
- Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO Ry. 2017. Työsuhdeopas. Luettu 10.01.2018. <https://www.erto.fi/>
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) 2011. *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja.* Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA. 2015. Euroopan lyhyin työviikko. Luettu 12.4.2017. <https://www.eva.fi/julkaisut/>
- Eurofound. 2011. *Part-time work in Europe. European Company Survey 2009.* Publications Office of the European Union. Luxembourg.

- Eurostat. 2016. Employment Statistics. Eurostat Yearbook 2016. The European Union Statistics on Income and Living Conditions.
- Friesen, J. 1997, The Dynamic demand for part-time and full-time labour. *Economica*, 64: 483-493
- Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. 1995. Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 1-11.
- Green, F. & Mostafa, T. 2012. Trends in job quality in Europe. Luxembourg: Eurofound & Publications Office of the European Union.
- Goudswaard, A & Andries, F. 2002. Employment status and working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Haataja, A. & Kauhanen, M. 2009. Osa-aikatyö työnantajien näkökulmasta Pohjoismaissa. *Talous ja yhteiskunta* 4.
- Hietala, H., Lindholm, T., Hyttinen, M., Aistrich, M. & Keltanen, T. 2015. Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. *Sitran selvityksiä* 98. Sitra: Helsinki.
- Houseman, S. 1998. Why employers use flexible working arrangements: evidence from an establishment survey. *Upjohn Institute Staff Working Paper No. 01-67*.
- Holm, J. & Lorenz, E. 2015. Has “Discretionary Learning” declined during the Lisbon Agenda? Across-sectional and longitudinal study of work organization in European nations. *Industrial and Corporate change* 24 (6).
- Jalava, J. & Salomäki, J. 2008. Määräaikainen työn kevennys työssä selviytymisen tukena. Arviointitutkimus Itellan Kunnan Polku -tuen vaikutuksista työntekijöiden sairauspoissaoloihin ja työssä jaksamiseen. *Kuntoutussäätiön työselosteita* 37. Helsinki.
- Joiner, T. & Bakalis, S. 2006. The antecedents of organizational commitment: the case of Austrian casual academic. *International Journal of Educational Management*, 20 (6).
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. Työura katkolla. *Työraportteja* 92. Tampereen Yliopisto.
- Kauhanen, A. & Vihriälä, V. 2016. Työn määrä. Miksi Suomessa pitäisi tehdä enemmän työtä? *ETLA-raportit* 50.
- Kauhanen, M. 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. *Palkansaajien Tutkimuslaitos. Raportteja* 33. Helsinki.
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Ojala, S. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. *Työsuojelurahaston tutkimushanke* 2013–2014.
- Kaur, K. & Sandhu, H. 2010. Career stage effect on organizational commitment: Empirical evidence from Indian banking industry. *International Journal of Business and Management* 12 (5).
- NIKK 2014. Part-Time Work in the Nordic Region I. Langinger, A., Sundström, M. 2014. Part-time work in the Nordic Region. Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries. *Nordic Council of Ministers. TemaNord* 503.



- Laurijssen, I. & Glorieux, I. 2013. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of PartTime Work on the Experience of Time Pressure. *Soc Indic Res* 112.
- Lehto, A.-M. 2010. Miksi päättäjät eivät kuuntele työelämän tutkijoita? Työelämän tutkimus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvonn mittaaminen. Helsinki: Talentum.
- Maaginen sana: käsipari. Tutkimus vastentahtoisesta osa-aikatyöstä. 2015. Helsinki: SAK
- Moilanen, J.-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.
- Montgomery, M. 1998. On the determinants of employer demand for part-time workers. *Review of Economics and Statistics* 70.
- Muinsonen, R. 2016. Työyhteisön kehittämisen yhteys työhyvinvointiin ja työkykyyn teknologiateollisuudessa. Aalto-yliopisto. Tiede + teknologia 4.
- Nätti, J. & Kauhanen, M., Miettinen, J. & Siponen, K. 2011. Epätyyppillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen* 49. vuosikirja.
- Ojala S., Kauhanen M. & Nätti J. 2014. Osa- ja määräaikatyön monet muodot ja työn laatu. *Talous & Yhteiskunta* 3.
- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. 2016. Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu. *Yhteiskuntapolitiikka* 81.
- Ojala, S. & Nätti, J. & Kauhanen, M. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Loppuraportti. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Peltonen, P. & Wallin, O. 2014. Ikääntyneiden työntekijöiden työurien jatkaminen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja B/67. Tampere.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. 1974. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5).
- Ristikangas, M.-R. & Grunbaum, L. 2014. Valmentava esimies. Helsinki: Talentum.
- Savolainen, J., Rätty, T. & Pratsch, H. 2013. Esimies ja eurot – työhyvinvointi johtamisessa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Sutela, H. & Lehto, A. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus 2/2018. Luettu 25.10.2017. [http://www.stat.fi/til/tyoolot/tyoolot\\_2017-03-09\\_uut\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/tyoolot_2017-03-09_uut_001_fi.html)
- Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. 2017. Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietintö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2017. Helsinki.

Tilastokeskus. 2014. Työvoimatutkimus 2014. Helsinki. Luettu 5.9.2017.  
<http://www.stat.fi/til/tyti/2014/index.html>

Tilastokeskus 2015. Työvoimatutkimus 2/2015. Helsinki. Luettu 10.9.2017  
<https://www.stat.fi/til/tyti/2015/index.html>

Tilev, K. 2012: Osa-aikainen työ ja organisaatioon sitoutuminen. Teoksessa Vanhala, S., Tilev, K. & Lindström, S. (toim.) Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Aalto-yliopiston julkaisusarja Kauppa & talous 2/2012. Helsinki: Aalto-yliopisto, 107-116.

Wagenaar, A., Kompier, M., Houtman, I., van den Bossche, S. & Taris, T. 2012. Employment Contracts and Health Selection. Unhealthy Employees Out and Healthy Employees In? JOEM 54 (2012):10.

Womack, J., Jones, D. & Roos, D. 1991. The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production. Harper Paperbacks.

# KIRJALLISUUSLUETTELO

- Ahtela, J. (2015). Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet. Sitran selvityksiä, 87.
- Analytiikka ja automaatio tulevat. (2017). Työelämän kehittäminen. Kuntatyönantaja 5/2017.
- Andersson, Fredrik & Holzer, Harry & Lane, Julia (2007). Do temporary jobs improve long-term labour market performance? VOX EU report.
- Asplund, R. & Kauhanen, Merja.(toim.) (2010): Suomalainen palkkarakenne. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245,Helsinki.
- Böckerman, P & Ilmakunnas, P. Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Kirjoitus: Suomen Akatemia Työ, tasa-arvo ja julkisen vallan politiikka.
- Hakanen, Jari (2009). Työn imu, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? -kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jolkkonen, A, Koistinen, P, Kurvinen, A, Lipiäinen, L, Nummi, T, & Virtanen, P (2016a). Time of displacement as a predictor of re-employment: Evidence from Finnish Longitudinal Employer Data 1992-2010.
- Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo (2014). Työolot ja eläkejatukset 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2014.
- Kahn, Lawrence (2016). The Structure of the Permanent Job Wage Premium: Evidence from Europe Industrial Relations 55.
- Kauhanen, A. (2014). Tulevaisuuden työmarkkinat. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. ETLA -ra-portit 30.
- Kauhanen, Merja (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit, KELA. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. KELA: Helsinki.
- Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2011a). Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi. Talous ja Yhteiskunta 39(3).
- Kauhanen Merja & Nätti, Jouko (2012). Transitions from involuntary and other temporary work. Mimeo.
- Kauhanen, Merja & Miettinen, Jouko. & Nätti J. (2012). Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen, Työpoliittinen aikakauskirja 2012(1).
- Kokko, Maire. (2009). Osa-aikaeläke ja osa-aikatyö. Palkkaexpertit Maire Kokko Oy. Helsinki.
- Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka. (2016). Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 02/2016. Tampere 2016.
- Laaksonen, Mikko & Blomgren, Jenni & Gould, Raija & Rahkonen, Ossi (2012). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden sairauspäiväraha-, kuntoutus- ja työttömyyshistoria: rekisteripohjainen tarkastelu. Eläketurvakeskuksen raportteja 5/2014: Helsinki.
- Lahelma, Eero & Laaksonen, Mikko & Lallukka, Tuija & Mertikainen, Pekka & Pietiläinen, Olli & Saastamoinen, Peppiina & Gould, Raija & Rahkonen, Ossi (2012). Working conditions as risk for disability retirement: a longitudinal register linkage study: BMC Public Health 12(309): 1-10.
- Lehto, Anna-Maija (2014). Työuran jatkaminen yhä useamman tavoitteena. Tieto & Trendit 2/2014.
- OECD (2002). Employment Outlook. OECD: Paris.
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015b). Määräaikaisen työn monet muodot ja laatu. Hallinnon tutkimus 34(4):
- Palomäki, Liisa-Maria & Tuominen, Eila (2010). Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45-64 -vuotiaassa palkansaajajävästössä. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:9.
- Parent-Thirion, Agnes & Fernandes Macias, Enrique & Hurley, John & Vermeylen, Greet (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Office for Official Publications of the European Community: Luxembourg.
- Perheet 24/7 -tutkimus. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, 2014. Suomen Akatemia.
- Polvinen, Anu & Laaksonen, Mikko & Gould, Raija & Lahelma, Eero & Martikainen, Pekka (2013). Socioeconomic differences in disability retirement in Finland: The contribution of ill-health, health behaviours and working conditions. Scandinavian Journal of Public Health 41(5):
- Pyöriä, Pasi (toim.) (2012). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Salli, M. (2012). Epätyypilliset työsuhteet. Helsingin seudun kauppakamari. Hämeenlinna.
- TEM, (2015). Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti, 2015.
- Uusitalo, Hannu (toim.) (2011). Työurat pidemmäksi – selvityksiä työuraryhmälle. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2011:1.
- Vanhala, Sinikka (2013) (toim.). Hyöty - Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu: Helsinki.
- Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P, Elovainio M. & Vahtera J. (2005). Temporary employment and health: A review. International Journal of Epidemiology 34: 610–622.
- Ylöstalo, Pekka (2009). Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 78–102.

# **LIITTEET**

## **(3 kpl)**

## Sähköinen yrityskysely osa-aikatyöstä

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) ja viisi muuta valtakunnallista toimijaa organisoivat ja toteuttavat Sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaa kolmivuotista lällä ei ole väliä -hanketta. Hankkeeseen kuuluu sekä koulutusta että tutkimusta. STM edellyttää TAMKilta tutkimusta aiheesta Osa-aikatyöstä kokoaikaiseen työhön ja päinvastoin. Seuraava kysely on osa tutkimusta. Yrityskysely valmistuu keväällä 2017, ja koko tutkimus lähetetään haastateltaville tutkimuksen valmistuttua.

Tämä tutkimus koskee yrityksiä/ organisaatioita, joissa on osa-aikatyöntekijöitä.

Kysymyksiin voi vastata joko yhdellä tai useammalla rastilla.

1. Mille toimialalle yritys/organisaatio kuuluu?

- a. palvelut/kauppa
- b. hotelli-/ravintola-ala
- c. sosiaali-/terveysala
- d. ICT-ala
- e. jokin muu

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

2. Mihin kokoluokkaan yritys/organisaatio kuuluu henkilöstömäärältään?

- a. < 100
- b. 100 - 250
- c. 250 – 500
- d. > 500

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

3. Arvioi kuinka monta % yrityksessänne on osa-aikaisia työntekijöitä koko henkilöstömäärästä?

<input type="text"/>
----------------------

4. Arvioi onko yrityksessäsi/organisaatiossasi enemmän miehiä kuin naisia osa-aikatyössä tai toisinpäin

- a) miehiä on enemmän
- b) molempia on suunnilleen yhtä paljon
- c) naisia on enemmän

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

5. Merkitse numeroin (1-4) suuruusjärjestyksessä osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrät yrityksessä/organisaatiossa (1=vähiten ja 4= eniten). Jätä tyhjäksi ko. kohta, mikäli ei ole tiettyyn ikäryhmään kuuluvia.

- a. Nuoret < 30v
- b. 30 - 50v
- c. 51 - 65v
- d. Eäkeläiset


6. Työntekijän mahdollisuudet siirtyä osa-aikaisuudesta kokoaikaiseen työsuhteeseen

- a. Sama työ, mutta kokoaikaisena
- b. Kokoaikaisena, mutta muissa tehtävissä
- c. Kokoaikaisena, mutta lisäkoulutuksella
- d. Kokoaikaisena, mutta vaativammassa tehtävässä
- e. Ei mahdollisuuksia siirtymiseen


7. Tarjoaako työnantaja osa-aikatyöntekijälle valmennusta/koulutusta?

- a. Tarjoaa, samat koulutukset kuin kokoaikatyössä oleville
- b. Tarjoaa resurssien/mahdollisuuksien mukaan
- c. Tarjoaa, jos siirtyy uuteen tehtävään
- d. Tarjoaa, jos siirtyy vaativampaan tehtävään kuin edellinen työ
- e. Ei tarjoa


8. Voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja työtehtäviinsä?

- a. Työvuoroihin
- b. Työaikaan
- c. Työtehtäviin
- d. Työn suorittamispaikkaan
- e. Ei voi


9. Mahdollistaako työnantaja osa-aikatyöntekijän osallistumisen työnantajan järjestämiin tilaisuuksiin, palveluihin ja etuihin.

- a. Tyhy-toiminta
- b. Henkilöstöpalaverit
- c. Työterveyspalvelut
- d. Tulospalkkioihin
- e. Ei mahdollista


10. Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa?

- a. Joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä
- b. Tuotannollis-taloudelliset syyt merkittäviä
- c. Työntekijän terveys edellyttää
- d. Työntekijän omasta halusta
- e. Huomioidaan työntekijän henkilökohtaiset syyt
- f. Jokin muu syy


11. Työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen

- a. Sama työ, mutta osa-aikaisena
- b. Osa-aikaisena muissa tehtävissä
- c. Osa-aikaisena vähemmän vaativissa tehtävissä
- d. Ei mahdollisuuksia siirtymiseen


12. Syyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtymiseen

- a. Tuotannollis-taloudelliset syyt
- b. Työntekijän terveyteen liittyvät syyt
- c. Työntekijät perhesyyt
- d. Työntekijän henkilökohtaiset syyt
- e. Jokin muu syy


Kiitos ajastanne, vaivannäöstänne ja vastauksestanne!

## Liite 2 Teematutkimuksen kyselykaavake

Teematutkimus: Osa-aikatyöstä kokoaikaiseen ja päivävastoin.

### Mitä toimialaa organisaatio edustaa?

- Palvelut/Kauppa
- Hotelli- ja ravintola-ala
- Sosiaali- ja terveysala
- ICT-ala
- Teollisuus
- jokin muu, mikä  \_\_\_\_\_

### Henkilöstön määrä

- 10 – 49
- 50 – 249
- 250 – 500
- > 500

### Ikärakenne, prosentuaalinen jakauma

- < 30 vuotiaita \_\_\_\_\_ %
- 30 – 50 v \_\_\_\_\_ %
- 51 – 65 v \_\_\_\_\_ %
- eläkeläisiä \_\_\_\_\_ %

Osa-aikaisten työntekijöiden %-määrä kaikista työntekijöistä \_\_\_\_\_ %

Naisten %-osuus osa-aikaisista työntekijöistä \_\_\_\_\_ %

### 1) Organisaationne teettämän osa-aikatyön keskimääräinen kesto viikossa.

- < 10 tuntia
- 10 – 19 tuntia
- 20 – 34 tuntia



**2) Kenen tarpeista osa-aikatyötä tehdään organisaatiossa**

- Pääasiassa työnantajan tarpeista lähtevää
- Pääasiassa työntekijöiden tarpeista lähtevää
- Molemmat yhtä tärkeitä

**3) Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa?**

- Joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä
- Tuotannollis-taloudelliset syyt merkittäviä
- Organisaation muihin tekijöihin painottuvat  
(esim. organisointi, käytäntö)
- Työntekijän terveys vaatii
- Työntekijöiden toiveesta saada tehdä  
lyhyempää työaika
- Palkkatason nousu pelottaa palkkaamista  
kokoaikatyöhön
- Jokin muu
- mikä \_\_\_\_\_

**4) Voiko osa-aikatyöntekijä vaikuttaa seuraaviin omaan työhönsä liittyviin tekijöihin?**

- Työvuoroihin
- Työaikaan
- Työtehtäviin
- Työn suorittamispaikkaan
- Ei voi
- Jokin muu,
- mikä \_\_\_\_\_

**5) Mikä on osa-aikatyöntekijöiden työnmuoto organisaatiossanne?**

- Työ kuten kokoaikatyöntekijöillä
- Ilta-, yö- ja viikonlopputyötä
- Vaihteleeko työajan pituus ja ajoitus
- (viikoittain, päivittäin, kuukausittain) **alleiviivaa jakson pituus**
- Onko työpaikalla voimassa työajantasoitumisjärjestelmä/aikajänne

millainen \_\_\_\_\_

**6) Osa-aikatyö on Suomessa melko harvinaista. Mitkä asiat vaikuttavat tähän Suomessa?**

Suomi on perinteisesti kokoaikatyötä tekevä maa. Mitkä tekijät vaikuttavat Suomen tilanteeseen ja voidaanko/halutaanko sitä muuttaa tulevaisuudessa?

Kokoaikatyö pysyy vallitsevana työn muotona

miksi \_\_\_\_\_

Osa-aikaisten määrä kasvaa tulevaisuudessa

miksi \_\_\_\_\_

Muiden epätyypillisten työsuhteiden osuudet kasvavat

miksi \_\_\_\_\_

**7) a) Voiko osa-aikatyö olla väylä kokoaikaiseen työhön? ei  kyllä**

\_\_\_\_\_

**b) ja voiko se lisätä kokoaikaisia työpaikkoja teidän organisaatiossanne? ei  kyllä**

\_\_\_\_\_

**8) Työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen toimivat seuraavissa tilanteissa.**

Samassa työssä, mutta osa-aikaisena

Osa-aikaisena muissa tehtävissä

Osa-aikaisena vähemmän vaativissa tehtävissä

Ei mahdollisuuksia siirtymiseen

Jokin muu,

mikä \_\_\_\_\_

**9) Syyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtymiseen ovat**

tuotannollis-taloudelliset syyt

työntekijän terveyteen liittyvät syyt

työntekijän perhesyyt

työntekijän henkilökohtaiset syyt

jokin muu,

mikä \_\_\_\_\_

**10) Voiko työntekijä päästä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen ja palata myöhemmin takaisin kokoaikaiseen työhön?**

Kyllä

Ei

ja miksi

**11) Minkälaiseksi työn muoto muuttuu vai muuttuuko se tulevaisuudessa?**

(Nyt kokoaikainen työ vallitseva, n.70 %)

Kokoaikaisuus edelleen vallitseva työn muoto

Osa-aikatyön osuus kasvaa merkittävästi

Vuokratyön osuus kasvaa merkittävästi

Työn määräaikaisuuden osuus kasvaa merkittävästi

Työn samanaikainen määräaikaisuus ja osa-aikaisuus

kasvaa merkittävästi

Itsensä työllistäminen kasvaa merkittävästi

Yritykset ulkoistavat työtä toisille yrittäjille

Jokin muu,

mikä \_\_\_\_\_

**12) Osa-aikaisten työntekijöiden osuudet Pohjoismaissa (25 – 28 %) ja Keski-Euroopassa (> 20 %) ovat huomattavasti suuremmat kuin Suomessa (13 %). Mitä pitäisi tehdä, että osa-aikaisten työntekijöiden osuudet kasvaisivat Suomessa?**

---

---

**13) Miten oletatte nais- ja miesjakauman muuttuvan osa-aikatyössä tulevaisuudessa?**

---

---

**14) Voiko osa-aikatyöllä vaikuttaa nuorisotyöttömyyteen**

---

---

### Liite 3 Työmarkkinajärjestöjen kyselykaavake

#### Teematutkimus: Osa-aikatyöstä kokoaikaiseen ja päinvastoin.

(Vastaukset kysymyksiin edustamaltanne toimialalta).

#### 1) Toimialallanne toteutuneen osa-aikatyön keskimääräinen kesto viikossa.

< 10 tuntia

10 – 19 tuntia

20 – 34 tuntia

jos tiedätte, niin priorisoikaa ja/tai kertokaa keskimääräisen kesto viikossa.

---



---

#### 2) Kenen tarpeista osa-aikatyötä tehdään organisaatioissa

Pääasiassa työnantajan tarpeista lähtevää

Pääasiassa työntekijöiden tarpeista lähtevää

Molemmat yhtä tärkeitä

---



---

#### 3) Miksi työnantaja ottaa osa-aikaisia työntekijöitä palvelukseensa?

Joitakin töitä tehdään vain osa-aikatyönä

Tuotannollis-taloudelliset syyt merkittäviä

Organisaation muihin tekijöihin painottuvat  
(esim. organisointi, käytäntö)

Työntekijän terveys vaatii

Työntekijöiden toiveesta saada tehdä

lyhyempää työaikaa

Palkkatason nousu pelottaa palkkaamista  
kokoaikatyöhön

Jokin muu

Jos osaatte, niin priorisoikaa laatikoihin tulevat rastit.

Muita ajatuksia \_\_\_\_\_

**4) Voiko teidän toimialalla osa-aikatyöntekijä vaikuttaa seuraaviin omaan työhönsä liittyviin tekijöihin?**

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| Työvuoroihin             | <input type="checkbox"/> |
| Työaikaan                | <input type="checkbox"/> |
| Työtehtäviin             | <input type="checkbox"/> |
| Työn suorittamispaikkaan | <input type="checkbox"/> |
| Ei voi                   | <input type="checkbox"/> |
| Jokin muu,               | <input type="checkbox"/> |

mikä \_\_\_\_\_

**5) Osa-aikatyö on Suomessa melko harvinaista. Mitkä asiat vaikuttavat tähän Suomessa?**

Suomi on perinteisesti kokoaikatyötä tekevä maa. Mitkä tekijät vaikuttavat Suomen tilanteeseen ja voidaanko/halutaanko sitä muuttaa tulevaisuudessa?

Kokoaikatyö pysyy vallitsevana työn muotona   
 miksi \_\_\_\_\_

Osa-aikaisten määrä kasvaa tulevaisuudessa   
 miksi \_\_\_\_\_

Muiden epätyypillisten työsuhteiden osuudet kasvavat   
 miksi \_\_\_\_\_

Mikä on käsityksenne epätyypillisten työsuhteiden tilanteesta tulevaisuudessa?  
 Vertaa sitä kokoaikaiseen työsuhteeseen muillakin toimialoilla.

**6) a) Voiko osa-aikatyö olla väylä kokoaikaiseen työhön?** ei  kyllä

**b) ja voiko se lisätä kokoaikaisia työpaikkoja teidän toimialallanne?** ei  kyllä

**7) Toimivatko työntekijän mahdollisuudet siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen seuraavissa tilanteissa?**

- Samassa työssä, mutta osa-aikaisena
- Osa-aikaisena muissa tehtävissä
- Osa-aikaisena vähemmän vaativissa tehtävissä
- Ei mahdollisuuksia siirtymiseen
- Jokin muu,  
mikä \_\_\_\_\_
- 

**8) Mitkä seuraavista syistä ovat tärkeimpiä, teidän mielestänne, kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtymiseen? Mitä muuta pitäisi huomioida, kun työntekijä haluaa siirtyä kokoaikaisesta osa-aikaiseen työsuhteeseen.**

- tuotannollis-taloudelliset syyt
- työntekijän terveyteen liittyvät syyt
- työntekijän perhesyyt
- työntekijän henkilökohtaiset syyt
- jokin muu,
- mikä \_\_\_\_\_
- 

**9) Onko, teidän toimialalla, työntekijällä mahdollisuus päästä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen ja palata myöhemmin takaisin kokoaikaiseen työhön?**

Kyllä

Ei

ja miksi

---

**10) Minkälaiseksi työn muoto muuttuu vai muuttuuko se tulevaisuudessa?**

(Nyt kokoaikainen työ vallitseva, n.70 %)

- Kokoaikaisuus edelleen vallitseva työn muoto
- Osa-aikatyön osuus kasvaa merkittävästi
- Vuokratyön osuus kasvaa merkittävästi
- Työn määräaikaisuuden osuus kasvaa merkittävästi

Työn samanaikainen määräaikaisuus ja osa-aikaisuus kasvaa merkittävästi

Itsensä työllistäminen kasvaa merkittävästi

Yritykset ulkoistavat työtä toisille yrittäjille

Jokin muu,

**Priorisoi esittämäsi mahdollisuudet!** (1= suurin jne....)

mikä \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**11) Osa-aikaisten työntekijöiden osuudet Pohjoismaissa (25 – 28 %) ja Keski-Euroopassa (> 20 %) ovat huomattavasti suuremmat kuin Suomessa (13 %). Mitä pitäisi tehdä, että osa-aikaisten työntekijöiden osuudet kasvaisivat Suomessa vai eikö pitäisi tehdä mitään?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**12). Miten oletatte nais- ja miesjakauman muuttuvan tulevaisuudessa osa-aikatyössä teidän toimialallanne.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**13). Voisiko nuorisotyöttömyyttä vähentää kehittämällä osa-aikatyöhön liittyviä mahdollisuuksia ja mitä ne voisivat olla?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**14) Mitä muuta haluatte esittää tulevaisuuden työelämän kehittämiseksi ja uusiksi työllistämismuodoiksi?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_







Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Sarja A. Tutkimuksia 26.

ISSN 1456-0011

ISBN 978-952-7266-11-3(PDF)

Tampere 2018

© 2018 tekijät ja TAMK

