



Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu

SATU OJALA & JOUKO NÄTTI & MERJA KAUHANEN

Osa-aikatyön laatu eroaa voimakkaasti sen mukaan, onko työ vapaaehtoista vai vastentahtoista. Kielteiset piirteet kasautuvat palkansaajilla, jotka kokevat, etteivät he saa kokoaikatyötä. Sama koskee terveysyistä osa-aikatyöhön päätyneitä. Toisaalta lastenhoidon, osa-aikaeläkkeen tai opiskelun vuoksi osa-aikatyötä tekeillä työn laatu on monesti hyvä.

Osa-aikatyöhön kohdistuu useita odotuksia: sen toivotaan vahvistavan naisten työssäkäyntiä, parantavan työn ja muun elämän tasapainoa, tuovan nuorille ja osatyökykyisille väljän työmarkkinoille sekä mahdollistavan työnantajille joustavamman työvoiman käytön. Toisaalta osa-aikatyön epäilään lisäävän työnantajan kiinteitä kustannuksia (rekrytointi, koulutus, sosiaaliturva) ja vähentävän työntekijän ansioita ja urakehitysmahdollisuuksia. (Eurofound 2011; Lyonette & al. 2010; TEM 2013a.)

Euroopassa naisista noin kolmannes ja miehistä vajaa kymmenesosa tekee osa-aikatyötä (Eurostat 2016). Suomessa miesten osuus osa-aikatyössä on samalla tasolla, mutta naisista harvempi, noin joka viides on osa-aikatyössä (Sutela & Lehto 2014, 34). Naisten ja miesten tekemänä osa-aikatyö ei Euroopassa asetu elämäntasolle tasa-arvoisesti. Kun miesten osa-aikatyö keskittyy työuran alkuun ja loppuun, naisilla osa-aikatyö lisääntyy työuran edetessä. (Eurofound 2011.) Suomessa miehillä osa-aikatyötä on suhteessa enemmän työuran alussa (opiskelunaikainen työnteko) ja lopussa (osa-aikaeläke). Naisilla tilanne on kuitenkin hieman erilainen: heillä osa-aikatyö jakautuu tasaisemmin kaikkiin ikävaiheisiin. Lapsiperhevaiheessa tehtävä osa-aikatyö on suhteellisen vähäistä. Sekä Suomessa että Euroopassa osa-aikatyö näyttää muodostavan, etenkin naisille, myös kielteisiä uraloukkuja ja sitä kautta heikompa sosiaaliturvaa, esimerkiksi alhaisempaa ansiosidonnais-

ta eläkekertymää. (Eurofound 2011; Fagan & al. 2014; Lyonette & al. 2010; Sutela & Lehto 2014, 34; Ojala & al. 2015a.)

Toimialoittain osa-aikatyö keskittyy Euroopassa naisvaltaisille aloille, kuten koulutukseen sekä sosiaali- ja terveyssektoreille (Eurofound 2011). Suomessa vähittäiskauppa sekä hotelli- ja ravintola-alat ovat selkeästi suurimmat osa-aikatyöllistäjät (Sutela & Lehto 2014, 34). Ero näkyy myös siinä, että Euroopassa osa-aikatyö sovitetaan useammin kiinteään päivätyöaikaan (Eurofound 2011), kun taas Suomessa osa-aikatyöntekijät ovat, osa-aikaeläkeläisiä lukuun ottamatta, usein töissä iltaisin ja viikonloppuisin (Ojala & al. 2015a).

Osa-aikatyö on ilmiönä hyvin heterogeeninen. Merkitystä on ennen kaikkea sillä, onko työntekijä osa-aikatyössä omasta toiveestaan vai onko kyseessä vastentahtoinen ”osa-aikatyöttömyys” (Haataja & al. 2011). Aiemmassa tutkimuksessa on toistuvasti havaittu, että osa-aikatyön laatu kyseenalaistuu juuri vastentahtoisessa osa-aikatyössä (Eurofound 2011; Kauhanen & Nätti 2014). Lisäksi on todettu, ettei laadultaan hyviä osa-aikaisia työtehtäviä ole riittävästi tarjolla. Myös osa-aikatyön sääntelyssä on havaittu ongelmia. (Campbell & al. 2011; Eurofound 2011; Lyonette & al. 2010; Nicolaisen 2011.) Suomessa huolta ovat vastikään herättäneet niin sanotut nollatyösopimukset (TEM 2013b).

Artikkelissa pureudumme osa-aikatyön eriäviin syihin ja niihin yhdistyvään työn laatuun verrattuna kokoaikaista työtä tekeviin palkansaajiin. Epätyypillisestä työstä puhumiseen on liittynyt implisiittinen oletus, että siinä työolot olisivat huo-

nommat kuin kokoaikaisessa, pysyvässä työsuhteessa (*nonstandard-as-substandard*”, Broschak & al. 2008). Kuitenkin jo hieman yli neljännes kaikista suomalaisesta palkkatyöstä on määrä- tai osa-aikaista (Ojala & al. 2015a), ja siten tämä työ on hyvin tyypillistä (vrt. Huttula 2010). Arvioimme osa-aikatyötä työmarkkinoiden ydin–periferia-mallin (Aronsson & al. 2000) näkökulmasta. Siinä erilaiset työsuhteet sijoittuvat työmarkkinoilla ehdoiltaan, motiiveiltaan ja laadultaan keskusta–periferia-akselille. Lähellä keskustaa työehdot lähenevät vakituisten, kokoaikaisten työntekijöiden työtä. Kauemmaksi periferiaan taas voi sijoittua vastentahtoisesti tai esimerkiksi työkykyongelmien takia tehtävä osa-aikatyö. Artikkelin tarkoituksena on tuottaa koostava tieto osa-aikatyön laadusta monipuolisin mittarein.

Työn laadun ulottuvuudet

Francis Green (2006; Green & Mostafa 2012) on tiivistänyt eri tieteenalojen näkökulmat työn laadusta. Hänen koostamassaan jäsenyksessä työn ja työtehtävien sisällöllisen laadun ulottuvuuksia ovat palkkauksen ohella 1) työn varmuus ja urakehitysmahdollisuudet, 2) työn sisällölliset tekijät: työn edellyttämä taito, vaikutusmahdollisuudet työhön, työn sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, sekä 3) työajan piirteet: kesto, ajoitus, intensiteetti ja joustavuus. Tässä artikkelissa mittaamme osa-aikatyön laatua näillä usein sovelletuilla osaluilla (vrt. Green & Mostafa 2012; Muñoz de Bustillo & al. 2011; Mustosmäki & al. 2013; Virmasalo & al. 2011). Palkan analyysia aineistomme ei mahdollista.

1) *Työsuhteen tulevaisuutta* pidetään työn laadun kannalta keskeisenä tekijänä. Epätyypillisten työsuhteiden suurempi epävakaus ja rajoitetut kehittymismahdollisuudet voivat vaikuttaa haitallisesti ylenemismahdollisuuksiin ja palkkakehitykseen (Fagan & al. 2014; Kauhanen & Nätti 2014; Lyonette & al. 2010; Nicolaisen 2011; Ojala & al. 2015a). Uranäkymien lisäksi etenkin työn epävarmuus on herättänyt keskustelua (esim. Heponiemi & al. 2011). 2010-luvun alussa jatkuva talouden taantuma on lisännyt työntekijöiden kokemaa epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta (Sutela & Lehto 2014, 139–142). Osa-aikatyössä erityisesti vastentahtoisesti olevat palkansaajat ovat aiemman analyysin mukaan kokeneet epävarmuutta (Kauhanen & Nätti 2014). Tässä tutkimuksessa huo-

mioimme työhön kohdistuvat uhkat samoin kuin työntekijän arvioimat omat työllistymismahdollisuudet. Tämän työllistymisuskon (*employability*) on havaittu olevan yhteydessä tulokselliseen uuden työn löytämiseen (Kirves 2014).

2) *Työn sisällölliset tekijät*. Sosiologisessa työn laadun tutkimuksessa työn edellyttämät taidot määritellään työn kompleksisuutena ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksina niin, että nämä lisäävät työn edellyttämiä taitoja ja osaamista (Green 2006). Autonomia tukee hyvinvointia työssä samoin kuin työn tarjoamat kiinnostavat sisällöt, ja ne lisäävät samalla työntekijän sitoutumista työhön (Gallie 2008; Green & Mostafa 2012). Osa-aikatyössä vaikutusmahdollisuudet työhön ovat jääneet muita palkansaajia vähäisemmiksi (Kauhanen & Nätti 2014). Vaikutusmahdollisuuksien ohella tutkimme, tarjoako työnantaja työntekijöilleen lisätaitoja eli koulutusta. Myös osa-aikatyössä olevien kouluttaminen on ollut työorganisaatioissa niukempaa (Fagan & al. 2014; Kauhanen & Nätti 2014; OECD 2015).

Työn sosiaalisen ympäristön kannalta työntekijän hyvinvointia suojaavia tekijöitä ovat esimieheltä ja työyhteisöltä saatava tuki (Green & Mostafa 2012). Osa-aikatyöntekijöiden kokemuksesta työpaikan ilmapiiristä ei löydy kotimaista tutkimusta. Tutkimme, miten osa-aikatyöntekijät arvioivat työpaikan ilmapiiriä, yhteishenkeä ja sosiaalista tukea sekä työn henkistä rasittavuutta.

Varsinkin aikaisempina vuosikymmeninä, työn sääntelyn kehittymisen vaiheissa keskeinen laatu-tekijä on ollut *työn fyysinen turvallisuus* ja se, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä (Green & Mostafa 2012). Kehittyneissä teollisuusmaissa työtapaturmat ovat vähentyneet (Green 2006); myös Suomessa työturvallisuus on korkeaa tasoa. Osa-aikatyö painottuu Suomessa kaupan ja palveluiden aloille, joilla työ on fyysisesti kuormittavaa (Sutela & Lehto 2014, 66). Analysoimme työn fyysistä raskautta sekä 14:ää työn fyysistä kuormitustekijää.

Työn laadun tutkimuksessa on perehdytty paljon myös *työn intensiteettiin*. Tutkimustulokset tukevat havaintoa työn intensiivisyyden kasvusta kehittyneissä teollisuusmaissa (Green 2006; Green & Mostafa 2012; Muñoz de Bustillo & al. 2011), joskin käynnissä oleva talouslama näyttää tasoitaneen työn intensiteettiä Suomessa vuosien 2008 ja 2013 välillä (Sutela & Lehto 2014, 69–74). Osa-aikatyön on hollantilaisessa pitkittäistutkimuksessa todettu helpottavan tuntemusta työn inten-

siteetistä, ja osa-aikatyötä ”strategiana” käyttivät etenkin nuoret, perheelliset naiset (Laurijssen & Glorieux 2013). Tutkimme intensiteettiä kahdella työn kiireisyyttä kuvaavalla mittarilla.

3) *Työajan piirteiden* ajatellaan laatutarkastelussa ilmentävän, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on rajata aikaa työstä palautumiselle, perheelle ja vapaa-ajalle. Greenin ja Tarek Mostafan (2012) lähestymistavassa, samoin kuin tässä artikkelissa, työaikaa tarkastellaan epäsosiaalisten työaikojen sekä työntekijälähtöisten aikajoustojen näkökulmista. Ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöaikojen tiedetään kuormittavan työntekijää ja etenkin vuorotyöhön voi liittyä hyvinvointiriskejä (Härmä & Kecklund 2010; Nätti & al. 2014). Suomessa osa-aikatyö painottuu muuta Eurooppaa enemmän palvelusektorille (Eurofound 2011; Sutela & Lehto 2014, 34), jolla työajat ovat epäsäännölliset. Vastineeksi työaikojen joustolla voitaisiin ehkäistä työn kuormitusta (Nätti & al. 2014), mutta ajallisessa tarkastelussamme (Ojala & al. 2015a) osa-aikatyöntekijät näyttävät jääneen tarjotuissa työaikajoustoissa muista palkansaajista jälkeen viime vuosikymmenillä. Heillä työn luonne ei välttämättä ole muuttunut (tietoistunut) samalla tavalla kuin työelämässä yleensä, mikä rajoittaa aikajoustoja.

Analyysissämme työn laatua mitataan edellä kuvatuin laatutekijöin. Mittareiden valinta nojaa Greenin ja Mostafan (2012) vuoden 2010 eurooppalaisella työoloaineistolla tekemään analyysiin. Periaatteena on ollut pidättäytyä objektiivisemmissä laatumittareissa silloin kun mahdollista. Mukana olevat on valittu kompromissina käytettävissä olevien mittareiden ja teoreettisen kehityksen välillä (taulukko 1). Katsomme työn laadun laajaa kokonaisuutta yksittäisten mittareiden ja niistä muodostuvien osa-alueiden (1–3) kautta.

Tutkimusasetelma

Artikkelissa tarkastellaan työn laatua eri syistä osa-aikatyötä tekevilla. Tarkoituksena on arvioida, miten erilaiset osa-aikatyösuhteet sijoittuvat verraten kokoaikatyössä oleviin palkansaajiin: milloin osa-aikatyöhön kertyy myönteistä tai kielteistä työn laatua. Analyysi perustuu koko palkansaajakuntaa edustavaan Tilastokeskuksen vuosien 1997, 2003, 2008 ja 2013 työoloaineistoista yhdistettyyn poikkileikkausaineistoon. Yhdistetyssä kokonaisaineistossa on 16 350 vastaajaa. Vastaajamää-

rät ja osaryhmien osuudet kaikista palkansaajista on kuvattu taulukossa 2.

Osa- ja kokoaikatyön määrittely perustuu palkansaajan omaan ilmoitukseen (subjektiivinen luokittelu) eli suoraan kysymykseen siitä, tekeekö osa-aikatyötä. Työoloaineiston kohdalla on huomattava, että aineistoon on valittu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen perusteella ainoastaan yli kymmenen tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Tämän vuoksi osa-aikatyön yleisyys on työvoima-aineistossa jonkin verran korkeampi. Toiseksi työoloaineistoa ei kerätä kesäisin. Näistä syistä lyhyttä viikkotyöaikaa tai vain osan vuotta osa-aikatyötä tekevät, esimerkiksi opiskelijat, ovat aineistossa vuosikeskiarvoon nähden aliedustettuja. (Sutela & Lehto 2014, 34.) Lyhin keskimääräinen työaika aineistossa on opiskelija-osa-aikaisilla, 17 tuntia viikossa, kun pisin viikkotyöaika on lasta hoitavilla, 26 tuntia (yhdistetty aineisto 1997–2013).

Syyt osa-aikatyön tekemiselle on saatu työvoimatutkimuksen yhteydessä kerätystä, vastaajien ilmoittamista tiedoista, jotka on liitetty työolotutkimukseen. Työvoimatutkimuksessa palkansaajilta on kysytty, mikä on tärkein syy osa-aikatyöhön. Vastausvaihtoehtoina ovat olleet seuraavat: opiskelu tai koulunkäynti, terveydelliset syyt, kokoaikatyötä ei ollut tarjolla, lasten hoito, eläke tai osaaika-eläke, ei halunnut kokoaikatyötä sekä muu syy. Näistä ryhmän muu syy olemme sijoittaneet osaksi ryhmää, joka ei halunnut kokoaikatyötä. Osa-aikaisten yleisimmät syyryhmät ovat olleet 1997–2013 kokoaikatyön puute ja opiskelu, vähälukuisimpia taas ovat olleet terveys- ja lastenhoitosyyt. (Taulukko 2.) Jos taas osa-aikatyötä tehdään, koska kokoaikatyötä ei ole tarjolla, tutkimuksessa ja tässä artikkelissa puhutaan motiiviltaan ”vastentahtoisesta” osa-aikatyöstä. Vastaavasti osa-aikatyö on ”vapaacheitoista”, jos ei ole haluttu kokoaikatyöhön. (Vrt. Haataja & al. 2011.)

Analyyseissa osa-aikatyön alaryhmien työn laatua verrataan kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien arvioihin. Menetelmänä ovat yleiset lineaariset mallit (GLM, *general linear model*) jatkuva- ja kaksiluokkaisille vasteille. Kaksiluokkaisia vasteita analysoitaessa mallista käytetään termiä LPM (*linear probability model*), vaikka itse analyysitapa on sama. Selitettävänä vastemuuttujina ovat yksittäiset laatumittarit. Osa näistä mittareista on jakaumaltaan vinoja (etenkin työn fyysiset rasitustekijät) ja osa kaksiluokkaisia (työnantajan tarjoama koulutus, työajan piirteitä

Taulukko 1. Työn laadun kolmen osa-alueen mittarit työolotutkimuksissa

LAADUN OSA-ALUEET Sisältö	Mittarit työolotutkimuksissa 1997, 2003, 2008 ja 2013	Mittarin skaala, keskiarvo (keskihajonta)
TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT		
Työn epävarmuus, Työllistymisusko	Työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhka (summa, rel. ,789)	0 = ei uhkia ... 3 = 3 uhkaa, 0,53 (0,96)
	Mahdollisuudet löytää uusi työ	0 = huonot ... 2 = hyvät, 1,04 (0,79)
TYÖN SISÄLLÖLLISET TEKIJÄT JA MIELEKKYYS		
Taidot ja autonomia	Työnantajan kustantamaan koulutuk- seen osallistuminen 12 kk aikana	0 = ei ... 1 = kyllä, 0,56 (0,50)
	Vaikutusmahdollisuuksien summa: työ- tehtävät, työjärjestys, työtahti, työme- netelmät, työn jakaminen, työtoverit (rel. ,734)	0 = ei lainkaan ... 3 = paljon, 1,47 (0,66)
Sosiaalinen ympäristö: tuki työyhteisöltä	Avoin ja kannustava ilmapiiri ja yhteis- henki, arvostettu työyhteisön jäsen, tuki ja rohkaisu esimiehiltä ja työtove- reilta (standardoidut alkup. muuttajat, rel. ,762)	Alkup. skaalat 1 = täysin eri mieltä / ei koskaan ... 4/5 = täysin samaa mieltä / aina, 0 (3,58)
	Työn henkinen raskaus	1 = erittäin kevyt ... 4 = erittäin raskas, 2,50 (0,70)
Työn fyysinen ympäristö	Työn ruumiillinen raskaus	1 = erittäin kevyt ... 4 = erittäin raskas, 2,15 (0,83)
	Rasitustekijät: kuumuus, kylmyys, tä- rinä, veto, melu, savut/kaasut/höyryt, pölyt, likaisuus, huono valaistus, är- syttävät/syövyttävät aineet, rauhatto- muus, toistuvat yksipuoliset liikkeet, vaikeat/epämukavat työasennot, ras- kaat nostamiset (rel. ,792)	kokee vähintään jossain määrin: 0 = ei yhtäkään ... 14 = kaikkia, 3,01 (3,01)
Työn intensiteetti	Kiire: ei voi tehdä huolellisesti kiireen vuoksi	1 = ei pidä ... 4 = pitää täysin paikkansa, 2,22 (0,98)
	Rasitustekijä: kiire ja kireä aikataulu	0 = ei esiinny ... 4 = erittäin paljon, 1,50 (1,45)
TYÖAJAN LAATU		
Ajoitus, joustavuus	Päivätyöstä poikkeava työaika	0 = päivätyö ... 1 = ilta-/yö-/vuorotyö, 0,31 (0,46)
	Lauantai- tai sunnuntaityötä tutkimusviikolla	0 = ei ... 1 = kyllä, 0,18 (0,39)
	Voiko vaikuttaa työhön tulo-/lähtöaikoihin	0 = ei vaik.mahd ... 1 = on, 0,60 (0,49)
	Mahdollisuus poistua asioille tarvittaessa	0 = ei koskaan ... 3 = aina tarvittaessa, 2,11 (1,89)

kuvaavat mittarit, ks. taulukko 1).

Menetelmätutkimuksessa on viime aikoina paljonkin keskusteltu siitä, millä analyysitavalla vinoja vastemuuttujia ja toisaalta kaksiluokkaisia vasteita kannattaisi mallintaa ja on erilaisia, vastakkaisiakin arvioita sovelluksista ja niiden rajoituksista (Buis 2015; Hellevik 2009; Mood 2010). Erityisesti keskustelu koskee sitä, olisiko kaksiluokkaisia vasteita analysoitava logistisella vai li-

nearisella mallilla. Päädyimme yksiselitteisyyden vuoksi yhdenmukaiseen yleiseen lineaariseen malliin, joka käytännössä on usean selittäjän lineaarinen regressiomalli (ks. Nummenmaa & al. 2014, 249). Erikseen tarkastelimme laatumittareita myös yleistetyillä lineaarisilla malleilla, joilla voisi lähtökohtaisesti huomioida vastemuuttujan jakauman (ks. Ojala & al. 2015a). Eri mallien antamien tulosten vertailun jälkeen päädyimme

kuitenkin yksinkertaisuuden vuoksi GLM-/LPM-malliin kaikilla muuttujilla, koska tulokset säilyvät yllättävän yhdenmukaisina. Toisin sanoen vahvat yhteydet säilyvät menetelmästä riippumatta. GLM:n ja LPM:n tuottamat, kontrollitekiäjät huomioivat piste- eli keskiarvon estimaatit (ks. Nummenmaa & al. 2014, 163) ovat myös intuitiivisesti ymmärrettävissä, koska keskiarvot asettuvat tutkittavan muuttujan skaalalle.

Yhtenäisyys analyysimalleissa on tässä artikkelissa erityisen tärkeää, jotta pystymme vertaamaan työn laadun osatekijöitä eri syistä osa-aikatyötä tekeville. Jännösvarianssien yhtäsuuruusoletus ei tällä aineistolla täyty, mikä johtuu ennen kaikkea yhdistettyjen poikkileikkausten sisältämistä useista vastaajaryhmistä. Tilastotieteellisessä tarkastelussa tämä ei kuitenkaan ole osoittautunut merkittäväksi rajoitteeksi tulosten kannalta (Hellevik 2009).

Kontrolloimme estimoitavissa malleissa sekä yksilön henkilökohtaisia että työhön liittyviä tekijöitä. Vastaajan taustaa kuvaavina kontrolleina ovat sukupuoli ja koulutustaso (kolmiluokkaisena yhdistettynä muuttujana perusaste, keskiaste, korkea-aste), jotka tavallisesti polarisoivat työn laatua (Virmasalo & al. 2011). Osa-aikatyön syyryhmässä koulutustaso vaihtelee huomattavasti (tauluk-

ko 2). Osa-aikatyöntekijät, ja etenkin vastentah-
toisessa tilanteessa olevat, ovat keskimäärin ma-
talammin koulutettuja kuin palkansaajaväestö.
Lastenhoitosyistä osa-aikatyötä tekevät ovat kui-
tenkin usein korkeasti koulutettuja. Vakioimme
myös sen, onko vastaaja määräaikaisessa työsuh-
teessa: osa-aikaeläkkeellä olevista juuri kukaan ei
ole määräaikaisessa työsuhteessa, kun taas tämä
osuus on vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville
yli 40 prosenttia (taulukko 2). Työntekijän iän si-
jaan kontrolloimme työsuhteen kestoajan (jatku-
va kovariaattimuuttuja ”työsuhdeaika”), koska täs-
sä vaihtelua on huomattavan paljon opiskelijoi-
den keskimääräisestä yhdestä vuodesta osa-aika-
eläkeläisten 24 vuoteen (taulukko 2). Ikä ei sen
sijaan ole otettu mukaan kontrollimuuttujaksi,
koska työntekijän iän ja työsuhteen keston välil-
lä on korkeita korrelaatioita (Pearsonin korrelaati-
ot 0,6). Koska ikä on tärkeä tekijä, tarkastelimme
kuitenkin iän vaikutusta mallien tuloksiin. Ha-
vaitsimme, että tässä kuvatun mallin rakentami-
sen jälkeen ikä ei enää paranna mallien selitysvoi-
maa kuin marginaalisesti.

Lisäksi huomioimme keskeiset työn rakenteelli-
set tekijät. Koska joustavat työvoiman käytön ta-
vat ovat eri tavoin edustettuina eri toimialoilla,
kontrolloimme toimialat 11-luokkaisena muuttu-

*Taulukko 2. Osa-aikatyön yleisyys ja ominaispiirteet osa-aikatyön syyryhmän mukaan Tilastokeskuk-
sen työoloaineistoissa 1997–2013*

	1997		2003		2008		2013		Yht. N	Työsuhteen keston keskiarvo Vuotta	Samaan aikaan määräai- kainen työsuhde %	Naisia %	Korkea- asteen tutkin- non suorit- taneiden osuus %
	n	%	n	%	n	%	n	%					
Opiskelu	68	2,3	111	2,7	114	2,6	90	1,8	383	1,5	31,2	67,1	10,4
Terveys	15	0,5	10	0,2	27	0,6	46	0,9	98	12,7	12,2	73,5	28,6
Lasten hoito	24	0,8	34	0,8	63	1,4	57	1,2	178	7	16,9	95,5	58,4
Eläke/osa- aikaeläke	13	0,4	105	2,6	69	1,6	79	1,6	266	23,9	1,1	62,8	34,2
Ei halua ko- koaikatyötä, muu syy	48	1,6	69	1,7	70	1,6	81	1,7	268	8,3	22,1	62,8	35,2
Kokoaikatyö- tä ei tarjolla	134	4,5	164	4	125	2,8	163	3,3	586	3,9	42,4	76,1	20,7
Osa-aikatyö yhteensä	302	10,1	493	12	468	10,7	516	10,6	1 779	7,8	13,8	78	26,9
Kokoaikatyö yhteensä	2 676	89,9	3 611	88	3 924	89,3	4 360	89,4	14 571	10,3	12,2	50,6	39,5
Palkansaajat yhteensä	2 978	100	4 104	100	4 392	100	4 876	100	16 350	10,1	13,8	53,2	38,2

jana (1 maa-, riista-, metsä- ja kalatalous, kaivos-toiminta; 2 teollisuus; 3 infrastruktuuri sekä rakentaminen; 4 tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus; 5 majoitus ja ravitsemus; 6 kuljetus, varastointi, tietoliikenne; 7 rahoitus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut; 8 julkinen hallinto ja maanpuolustus; 9 koulutus ja tutkimus; 10 terveys- ja sosiaalipalvelu; 11 muut palvelut, taide ja järjestöt). Tässä aineistossa vähittäiskaupan sekä majoituksen ja ravitsemuksen toimialoilla osa-aikatyöntekijöiden osuus ylittää niukasti viidenneksen kaikista näiden alojen palkansaajista. Harvinaisinta osa-aikatyö on miesvaltaisilla teollisuuden (4 %) ja infrastruktuurin (sähkö, vesi, rakentaminen, 3 %) aloilla. Huomioimme myös Suomen työmarkkinoiden alueellisen eriytymisen (esim. Koistinen & Asplund 2014) eli eteläisessä ja lounaisessa Turun–Tampereen–Helsingin-kolmiossa asumisen verrattuna muilla, hiljaisemmilla työmarkkina-alueilla asumiseen. Lopuksi, yhdistetyn aineiston aikapiste (1997, 2003, 2008, 2013) kontrolloidaan.

Tarkastelimme myös yhdysvaikutuksia sukupuolen, työsuhteen samanaikaisen määräaikaisuuden ja ajallisen muutoksen sekä eri osa-aikatyön syiden välillä, mutta osa-aikatyön syyryhmi- en vastaajamäärät ovat tähän vielä liian rajalliset. Tulevaisuudessa etenkin työsuhteen määräaikaisuuden yhdistymistä osa-aikatyötilanteeseen kannattaisi perata työn laadun kannalta. Toisena rajoituksena, tässä ei ole mahdollista rakentaa laatu- tekijöille erillisiä kontrolliasetelmia, vaan rajaudumme edellä lueteltuihin, keskeisiin taustatekijöihin. Mallien selitysasteet jäävät tämän vuoksi osin alhaisiksi.

Osa-aikatyön syillä selkeä yhteys työn laatuun

Taulukossa 3 työn laatu-tekijät on analysoitu osa-aikatyön eri ryhmissä. Raportoimme monimuuttujamallilla estimoidut keskiarvot työn laadun piirteille eri osa-aikatyön ryhmissä osana taulukkoa sekä keskeisiltä osin kuvioissa 1 ja 2. Taulukosta on luettavissa, missä määrin ryhmien työn laatu poikkeaa kokoaikaisessa työsuhteessa olevista (eron tilastollinen merkitsevyys) ja onko ero osa-aikaisten näkökulmasta myönteinen (osa-aikaisten tilanne parempi) vai kielteinen (osa-aikaisten tilanne huonompi). Osa-aikatyössä olevien ryhmien epätasaiset vastaajamäärät rasittavat analyysia jonkin verran (ks. taulukko 2). Pienemmällä vas-

taajamäärillä tilastollisesti merkitsevät erot koko- aikaisiin nähden jäävät heikommiksi.

Kaikissa osa-aikatyön syyryhmissä työnantajan tarjoama koulutus ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat kokoaikaisiin nähden kielteisellä tasolla (kuvio 1). Sama koskee työajan ajoituksen epä- sosiaalisuutta (lukuun ottamatta osa-aika-eläkeläisiä): osa-aikatyöntekijät tekevät paljon sekä iltä-, yö-, vuoro- että viikonlopputöitä. Osa-aikatyössä ei myöskään saada vastineeksi työajan joustoja. Tulo- ja lähtöaikoihin vaikuttaminen on neutraalilla tasolla lukuun ottamatta vastentahtoisia osa-aikatyöntekijöitä, joilla näitä joustoja on vähiten. Osa-aikatyöntekijät eivät voi työajalla myöskään tarvittaessa hoitaa henkilökohtaisia asioita, vaikka osa-aikatyölle tyypillisillä palvelu-aloilla joustaminen voi olla rajoittunutta myös työn luonteen vuoksi. (Kuvio 2, Taulukko 3.)

Myönteistä kaikissa osa-aikatyön ryhmissä taas on työn vähäinen kiire: molemmat kiiremmittarit kertovat kokoaikatyössä olevia vähäisemmästä tai samantasoisesta aikapaineesta. Näin tulos vertautuu Alankomaiden havaintoihin osa-aikatyön myönteisestä vaikutuksesta työn intensiteettiin (Laurijssen & Glorieux 2013). Neutraalilla tai myönteisellä tasolla osa-aikatyö on muillakin työn sisällöllisillä osa-alueilla: työyhteisön sosiaalisissa tekijöissä sekä alhaisessa työn fyysisessä kuormittavuudessa. Palvelu- ja myyntityössä, eli tyypillisellä osa-aikatyön toimialalla, työ on usein fyysisesti raskasta (Sutela & Lehto 2014, 66): tässä ei ole mahdollista eritellä tuloksia osaryhmien sisällä enää toimialoittain, mutta lyhyempi työaika voi suojata osa-aikatyöntekijöitä rasituksilta. (Taulukko 3.)

Osaryhmittäin tarkasteltuna osa-aikatyön laadussa on paljon myönteistä ensinnäkin opiskelijoilla. Työhön kohdistuvat uhkat eivät huoleta heitä, ja omat mahdollisuudet löytää tarvittaessa uutta työtä arvioidaan oikein hyviksi. Työssä ei ole henkisen tai fyysisen kuormituksen piirteitä, eikä kiirettä. Sen sijaan opiskelijat tekevät huomattavan paljon työtä epäsosiaalisina työaikoina ilman työaikajoustoja, ja he ovat tästä syystä selvästikin työmarkkinoilla erityisen joustavassa roolissa. Heille ei myöskään tarjota työssä koulutusta eikä vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin niin paljon kuin kokoaikaisille palkansaajille. (Kuviot 1–2; Taulukko 3.)

Opiskelijoiden ohella työn laatu on myönteistä tai vertautuu kokoaikaiseen työhön lapsia hoitavilla ja osa-aika-eläkkeellä olevilla työntekijöillä.

Taulukko 3. Osa-aikatyön syiden yhteys työn laatu tekijöihin koko-aikatyössä oleviin palkansaajiin verrattuna. Kielteinen laatuero $p \leq 0,001$ ---, $p \leq 0,01$ --, $p \leq 0,05$ -; myönteinen laatuero $p \leq 0,001$ + + +, $p \leq 0,01$ + +, $p \leq 0,05$ +, ns = ei eroa, Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1997–2013. General linear model (useampiluokkaisille vasteille) / linear probability model (kaksiluokkaisille vasteille).

	Mallin F(df) sig., R ² , N	Osa-aikatyön syy	Opiskelu	Terveys	Lasten hoito	Eläke	Ei halua koko-aikatyöhön	Vastentahtoinen	Vert. Koko-aikaiset
	F(df) sig.		Keskiarvo (keskivirhe) sig.						
TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT									
Työhön kohdistuu 0–3 uhkaa	49,88(25) p=0,000, R ² =0,070, N=16,267	13,21(6) p=0,000	0,45 (0,05) + + +	0,62 (0,09) ns	0,65 (0,07) ns	0,51 (0,06) +	0,62 (0,06) ns	0,94 (0,04) ---	0,70 (0,01)
Mahdollisuus löytää uusi työ, ast. 0–2	171,02(25) p=0,000, R ² =0,207, N=16,255	34,83(6) p=0,000	1,26 (0,04) + + +	0,56 (0,07) ---	1,17 (0,05) + +	0,67 (0,05) ---	0,93 (0,04) ns	0,76 (0,03) ---	0,98 (0,01)
TYÖN SISÄLTÖ JA MIELEKKYYS									
a. taidot, kehittyminen									
Koulutusta 12 kk aikana, ast. 0–1	88,32(25) p=0,000, R ² =0,118, N=16,246	28,99(6) p=0,000	0,33 (0,03) ---	0,35 (0,05) ns	0,41 (0,04) ns	0,31 (0,03) ---	0,34 (0,03) ---	0,31 (0,02) ---	0,49 (0,01)
Vaikutusmahdollisuudet, ast. 0–3	37,56(25) p=0,000, R ² =0,053, N=16,267	15,23(6) p=0,000	1,21 (0,03) ---	1,24 (0,07) -	1,38 (0,05) ns	1,36 (0,04) ns	1,38 (0,04) ns	1,35 (0,03) ---	1,46 (0,01)
b. työyhteisön sosiaaliset tekijät									
Ilmapiiri ja työyhteisön tuki, stand. ka. 0	17,82(25) p=0,000, R ² =0,025, N=16,267	2,05(6) p=0,056	0,47 (0,19) ns	-0,84 (0,36) -	0,08 (0,27) ns	0,35 (0,23) ns	0,40 (0,22) ns	0,27 (0,15) ns	0,20 (0,05)
Työn henkinen raskaus, ast. 1–4	76,69(25) p=0,000, R ² =0,105, N=16,210	17,68(6) p=0,000	2,19 (0,04) + + +	2,36 (0,07) ns	2,24 (0,05) ++	2,31 (0,04) ns	2,28 (0,04) ++	2,23 (0,03) + + +	2,42 (0,01)
c. työn fyysinen turvallisuus									
Työn ruumiillinen raskaus, ast. 1–4	163,26(25) p=0,000, R ² =0,200, N=16,236	4,22(6) p=0,000	2,05 (0,04) + + +	2,35 (0,08) ns	2,11 (0,06) ns	2,21 (0,05) ns	2,18 (0,05) ns	2,25 (0,03) ns	2,21 (0,01)
Fyysiset rasitustekijät, ast. 0–14	103,10(25) p=0,000, R ² =0,136, N=16,267	6,22(6) p=0,000	2,51 (0,15) + + +	2,74 (0,29) ns	2,98 (0,22) ns	2,71 (0,18) ns	2,89 (0,18) ns	2,62 (0,12) + + +	3,11 (0,04)
d. työn intensiteetti									
Kiire: ei huolellisesti, ast. 1–4	47,52(25) p=0,000, R ² =0,067, N=16,106	6,35(6) p=0,000	1,93 (0,05) +	1,95 (0,10) ns	1,99 (0,07) ns	1,90 (0,06) +	1,93 (0,06) ns	2,01 (0,04) ns	2,10 (0,01)
Rasittaa: kiire ja kireä aikataulu, ast. 0–4	24,56(25) p=0,000, R ² =0,035, N=16,259	12,81(6) p=0,000	1,04 (0,08) + + +	1,23 (0,15) ns	1,16 (0,11) ns	0,98 (0,09) + + +	1,27 (0,09) ns	1,02 (0,06) + + +	1,39 (0,02)

TYÖAJAN PIIRTEET									
Epäsosiaalinen työaika, ast. 0–1	115,03(25) p=0,000, R ² =0,149, N=16,266	67,76(6) p=0,000	0,70 (0,02) ---	0,22 (0,04) ns	0,38 (0,03) ns	0,23 (0,03) ns	0,46 (0,03) ---	0,48 (0,02) ---	0,31 (0,01)
Viikonlopputyö, ast. 0–1	45,43(25) p=0,000, R ² =0,064, N=16,267	23,18(6) p=0,000	0,40 (0,02) ---	0,13 (0,04) ns	0,24 (0,03) ns	0,11 (0,02) ++	0,24 (0,02) ns	0,25 (0,02) --	0,19 (0,01)
Voi vaik. tulo-/lähtöaikoihin, ast. 0–1	71,67(25) p=0,000, R ² =0,098, N=16,244	5,08(6) p=0,000	0,55 (0,03) ns	0,60 (0,05) ns	0,60 (0,04) ns	0,60 (0,03) ns	0,55 (0,03) ns	0,50 (0,02) ---	0,60 (0,01)
Voi poistua asi- oille, ast. 0–3	145,57(25) p=0,000, R ² =0,182, N=16,206	34,70(6) p=0,000	1,62 (0,06) ---	1,85 (0,11) ns	1,94 (0,08) ns	2,10 (0,07) ns	1,77 (0,07) ---	1,63 (0,05) ---	2,13 (0,02)

Kontrollit: sukupuoli, koulutus, määräaikainen työsuhte, työsuhteen kesto, toimiala, asuinalue ja aineistonkeruuvuosi.

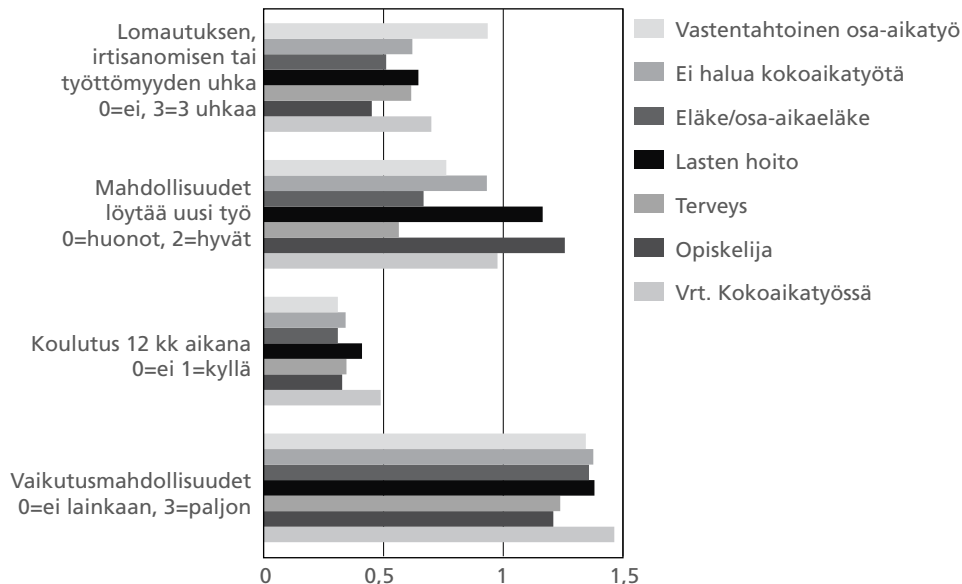
Etenkään lapsenhoidon vuoksi osa-aikaisesti työskentelevillä työn laatu ei juuri eroa kokoaikatyöntekijöiden työstä. (Taulukko 3.) Tämän ryhmän tiedetään olevan jakautunut siten, että korkeasti koulutetuilla on taloudellisesti enemmän varaa työskennellä osa-aikaisesti (Ojala & al. 2015a; THL 2015). Korkeampi koulutustaso saattaa selittää sitä, että lasta hoitavat osa-aikaiset pitävät mahdollisuuksiaan löytää uusi työ tässä vertailussa kokoaikaisia palkansaajia parempana. Toinen mahdollinen selitys on, että lastenhoidon vuoksi osa-aikatyötä tekevät ovat nuorempia kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat keskimäärin, sillä työllistymisusko heikkenee iän myötä.

Eläkeikää lähestyvillä osa-aikatyöntekijöillä asema työtovereihin nähden jää työnantajan tarjoaman koulutuksen osalta jälkeen, eikä omia mahdollisuuksia löytää kokonaan uutta työtä pidetä enää hyvinä. Kyseisellä ryhmällä mittari uudelleentyöllistymisestä ei kuitenkaan ole erityisen relevantti, koska urasiirtymiin ei enää ole välttämättä tarvetta. Osa-aika-eläkeläisillä työajat ovat kaikkia muita osa-aikaisia ja myös kokoaikaisia työntekijöitä lähempänä tavanomaista päivätyötä. (Kuviot 1–2; Taulukko 3.) Tässä aineistossa osa-aika-eläkeläisten keski-ikä on 60 vuotta (työntekijöillä 59 ja alemmilla sekä ylemmillä toimihenkilöillä 60), ja työntekijäasemaan yhdistyy osa-aika-eläke jopa hieman useammin kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Näin ollen myös työntekijäasemassa oleville osa-aikaisille eläkeläisille on ilmeisen usein räätälöity päivätyöaika.

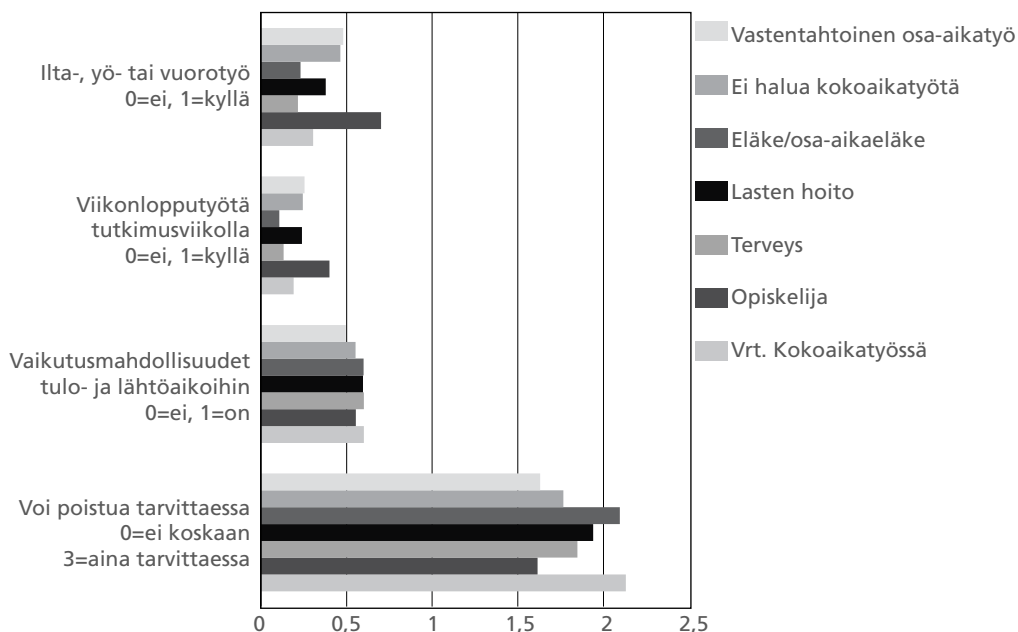
Vapaaehtoisesti osa-aikatyössä olevilla työntekijöillä eli heillä, jotka eivät ole halunneet kokoaikatyötä, kielteistä laatua kasautuu niukkaan työnantajan koulutukseen sekä työajan ilta-, yö- tai vuoropainotteisuuteen. Voi olla, että työaika-asetus on taustalla halussa työskennellä osa-aikaisesti. Työtä ei kuitenkaan pidetä henkisesti rasittavana, vaan tulos on tältä osin kokoaikatyössä olevia myönteisempi. Muilta osin työn laatu vertautuu kokoaikapalkansaajiin. (Kuviot 1–2; Taulukko 3.)

Työn laadussa löytyy enemmän kielteisiä eroja niillä osa-aikatyössä olevilla, joilla osa-aikatyön syynä on kokoaikatyön puute (vastentahtoiset) tai osa-aikatyöhön liittyvät terveydelliset syyt. Terveiden vuoksi osa-aikatyötä tekeville kielteinen laatu paikantuu, kokoaikaisiin palkansaajiin nähden, heikoiksi arvioituihin työllistymis- ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Lisäksi keskiarvoestimaattien perusteella työnantajalta saatu koulutus on vähäistä ja työn fyysinen raskaus on kaikkiin muihin palkansaajiin nähden korkea, vaikka nämä eivät ole tulleet tilastollisesti merkitseviksi pienen vastaajamäärän (n = 98) vuoksi. Epäsosiaalinen työaika ei kosketa tätä ryhmää samalla tavalla kuin useimpia muita osa-aikatyön ryhmiä. (Kuviot 1–2; Taulukko 3.)

Eryteisesti korostuu se, että kokoaikatyön puutteen vuoksi osa-aikatyötä tekeville useat tarkastelun kohteena olleet työn laadun piirteet ovat heikommat kuin kokoaikatyötä tekeville. Eri osa-aikatyötä tekevästä ryhmästä vain tämä ryhmä kokee työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomi-



Kuvio 1. Osa-aikatyön syyt ja työn tulevaisuuden näkymät sekä työn taidot ja työssä kehittyminen. Keskiarvoestimaatit verraten kokoaikatyössä oleviin palkansaajiin. Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1997–2013. Kontrolloidut tekijät kuten taulukossa 3.



Kuvio 2. Osa-aikatyön syyt ja työajan piirteet. Keskiarvoestimaatit verraten kokoaikatyössä oleviin palkansaajiin. Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1997–2013. Kontrolloidut tekijät kuten taulukossa 3.

sen uhkaa. Tässä ryhmässä myös työllistymismahdollisuudet ja sisällölliset vaikutusmahdollisuudet arvioidaan heikommiksi kuin kokoaikaisilla, ja työnantajan tarjoamaa koulutusta on niukasti. Samalla työaika on erittäin usein epäsosiaalista ja työntekijälähtöisen jouston varaa ajoituksessa on vähän. Vastentahtoiseen osa-aikatyöhön yhdistyy verraten alhainen koulutustaso ja kahdella viidestä myös määräaikainen työsuhde (taulukko 2): etenkin perheellisille kuormittavan työajan ja niukan toimeentulon yhdistelmä voi olla vaikea. Tällainen tilanne voi aiheuttaa huolta tulevaisuudesta ja lisätä vastentahtoisuuden tunnetta. Toisaalta vastentahtoisessa osa-aikatyössä myönteistä on matala työn intensiteetti, eikä työssä ole erityistä fyysistä tai henkistä rasitusta. (Kuviot 1–2; Taulukko 3.)

Pohdinta

Myönteistä osa-aikatyössä on työn alhainen intensiteetti, kielteistä heikko työmarkkina-asema
Olemme tarkastelleet, onko työn laatu sama koko- ja osa-aikatyötä tekeville palkansaajilla, kun osa-aikatyö luokitellaan sen syyn mukaan. Kaikissa osa-aikatyön alaryhmissä merkittävimmät kielteiset erot paikantuvat osa-aikatyöntekijöiden heikompiin työhön vaikuttamisen mahdollisuuksiin sekä vähäisempään pääsyyn työnantajan tarjoamaan koulutukseen, kuten kansainvälisessäkin tutkimuksessa on havaittu (Eurofound 2011; Fagan & al. 2014; Lyonette & al. 2010; Nicolaisen 2011). Epäsosiaaliset työajat ovat yleisiä, erityisesti opiskelijoilla sekä vapaahoitoisilla ja vastentahtoisilla osa-aikatyöntekijöillä. Myönteistä kaikilla ryhmillä on alhainen työn intensiteetti sekä vähäinen työn fyysinen tai henkinen kuormitus.

Työolojen terveysvaikutuksia jäsentävät keskeiset teoriat (Karasek & Theorell 1990; Siegrist & al. 2004) nostavat esiin työn vaatimuksilta (intensiteetti, epävarmuus) suojaavina tekijöinä työn resurssit (vaikutusmahdollisuudet, työssä kehittyminen). Osa-aikatyöntekijöillä, etenkin opiskelijoilla ja vastentahtoisilla, työn vaatimukset koskevat työn epäsosiaalista ajoitusta ja vähäisiä työaika-joustoja. Niukkaa työaika-autonomiaa voi pitää kielteisenä, sillä vaikutusmahdollisuudet työaikoihin tarjoaisivat luontevan resurssin epäsäännöllisyyttä vastaan (Nätti & al. 2014). Osa-aikatyössä ei sen sijaan ole kiirettä, mikä toimii suojatekijänä ja vertautuu esimerkiksi Alankomaissa teh-

tyyn tutkimukseen (Laurijssen & Glorieux 2013).

Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että työn psykososiaaliset resurssit voivat tuoda voimavaroja epätyyppillisissä työsuhteissa työskenteleville (Heponiemi & al. 2011). Työyhteisön sosiaalinen tuki ei kuitenkaan osoittautunut osa-aikatyössä erityiseksi resurssitekijäksi vaan vertautui kokoaikaisiin palkansaajiin. Toiseksi työn sisällölliset vaikutusmahdollisuudet ja työnantajan kustantama koulutus voisivat toimia resurssitekijänä, koska autonomia ja taitojen kehittyminen työssä ovat tärkeimpiä työn laadun osa-alueita (Green & Mostafa 2012). Nämä ovat kuitenkin lähes kaikilla osa-aikatyön alaryhmillä vähäisempiä kuin kokoaikaisissa tehtävissä olevilla. Vaikutusmahdollisuuksien ja työyhteisön tuen ja ilmapiirin vahvistaminen osa-aikatyötä tekevien työyhteisöissä olisi erittäin kannatettavaa ja monilta osin ilmaista.

Vastaajamäärien vähäisyyden vuoksi emme voineet analysoida eri syistä tehtävän osa-aikatyön yhteyttä työn laatuun erikseen sukupuolen, koulutus- tai ikäryhmien näkökulmista, vaikka näiden taustatekijöiden tiedetään olevan yhteydessä työn laatuun (Virmasalo & al. 2011). Koska Suomessa osa-aikatyössä on enemmän naisia, ja suurempi osa naisista kertoo osa-aikatyön olevan vastentahtoista (Sutela & Lehto 2014; Ojala & al. 2015a), koskevat mahdolliset kielteiset havainnot osa-aikatyön laadusta useammin naisia kuin miehiä (myös Kauhanen 2013). Myös muita ryhmiä suurempi määräaikaisten työsuhteiden osuus vastentahtoisesta osa-aikatyön ryhmässä yhdistyneenä kielteisiin työn laadun havaintoihin. Määräaikaisuus lisää huomattavasti kokemusta työn epävarmuudesta (Ojala & al. 2015b).

Osaryhmien välillä huomattavia eroja työn laadussa

Ydin–periferia-mallissa työsuhteita eritellään työehtojen mukaan (Aronsson & al. 2000). Tuloksisamme kielteiset laatupiirteet kasautuvat voimakkaasti niillä palkansaajilla, jotka kokevat, etteivät he saa koko-aikatyötä, vaikka niin toivoisivat. Kielteistä laatua kertyy myös terveysyistä osa-aikatyöhön päätyneille. Vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevia voi pitää erityisen haavoittuvana ryhmänä työmarkkinoilla, ja kriittistä on myös terveysyistä osa-aikatyössä olevien heikko työmarkkina-asema. Lähimmäksi ydintä taas sijoittuvat lastenhoidon tai eläkkeen lähestymisen vuoksi osaisesta työskentelevät. Opiskelijoiden työn laatu on myönteistä siihen nähden, miten opiske-

lijoita käytetään Suomessa joustavana työvoimapuskurina.

Suomessa lainsäädännöllä on vahvistettu eläkeikää lähestyvien mahdollisuutta työhön myös osa-aikaisen sairausloman ja osatyökyvyttömyyseläkkeen kautta. Tässä tarkastelussa mukana on ollut eri eläkesäädösten vaikutuksesta osa-aikaeläkejärjestelmään siirtyneitä, eikä ryhmiä voitu tarkastella eritellä. Osa-aikaeläkeläisten keski-ikä (60 v) aineistossa on alle vanhuuseläkeiän, joten osittaita työn jatkamista vanhuuseläkkeellä tulokset eivät kata. Aineiston osa-aikaeläkeläisillä työn laatu osoittautui suhteellisen myönteiseksi. Eläkejärjestelmä on jälleen muuttumassa, ja vuoden 2017 alussa voimaan astuu osa-aikaeläkkeen sijaan ”osittainen varhennettu vanhuuseläke”. Käytännössä varhentamisesta sovitaan vielä työmarkkinaosapuolten välillä. Tämän tutkimuksen myönteisten työn laadun tulosten nojalla mahdollisuutta osa-aikatyöhön kannattaisi tässä yhteydessä vahvistaa. Monet työntekijät olisivat valmiita jatkaamaan työssään yli eläkeiän, etenkin mikäli työ on sisällöllisesti kiinnostavaa ja työyhteisö ja -organisaatio tukevat työntekijää (Järnefelt & al. 2014a). Kuitenkin toistaiseksi osa-aikaeläkettä saavat useimmiten ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät, koska työntekijäasemista jäädytään eläkkeelle jo aiemmin (Järnefelt & al. 2014b). Tulevaa uudistusta tulisikin ennakoida niin, että se lisäisi eri sosioekonomisissa asemassa nykyistä tasa-arvoisempia mahdollisuuksia jatkaa työssä pitempään.

Suomessa perheellisten osa-aikatyö on moniin Euroopan maihin nähden vähäistä. Kotihoidontukijärjestelmämme on ohjannut alle 3-vuotiaiden vanhempia (äitejä) kokonaan työn ulkopuolelle. Lastenhoidon ja työn yhdistämistä varten on Suomessa luotu uusi joustava hoitoraha vuoden 2014 alusta. Tällä tavoiteltaneen äitien osa-aikaisen työssäkäynnin lisäämistä kokoaikaisen kotihoidon sijaan. Järjestelmässä alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi voi hakea Kelalta hoitorahaa, jos työaika on enintään 30 tuntia viikossa. Osa-aikatyö voi kuitenkin olla taloudellisesti mahdotonta heikommassa työmarkkina-asemassa oleville vanhemmille tai yksinhuoltajakotitalouksille (Ojala & al. 2015a; THL 2015). Kansainvälisessä tutkimuksessa on toisaalta havaittu, että korkeasti koulutettujen naisten hakeutumista osa-aikatyöhön rajoittavat kokoaikatyöhön nojaavat työkuultuurit (Campbell & al. 2011; Lyonette & al. 2010). Joustavan hoitorahajärjestelmän samoin kuin lastenhoitosyistä tehtävän osa-aikatyön kohdentu-

mista tulisikin lähitulevaisuudessa tutkimuksen tarkastella ja tarvittaessa suunnata niin, että ne tukisivat työelämän tasa-arvokehitystä sukupuolten ja koulutusryhmien näkökulmista.

Toinen ongelmakohta voi olla epäsosiaalisten työaikojen yleisyys myös lastenhoitosyistä osa-aikatyössä olevilla. Työaikojen epäsäännöllisyys voi toki tukea vanhemmuuden jakamista, mikäli lapset esimerkiksi tarvitsevat sen ansiosta vähemmän päivähoitoa. Kuormittavien työaikojen kielteisiä hyvinvointiseurauksia lapsille voitaisiin lievittää vahvistamalla vanhempien työajan autonomiaa ja joustavuutta sekä ehkäisemällä työsuhteen epävarmuutta (vrt. Strazdins & al. 2006; Liu & al. 2011.) Näistä huomioista huolimatta lapsiperhevaiheen osa-aikatyö on laadultaan pääosin myönteistä. Pääsy tähän järjestelyyn on suositeltavaa myös, koska sen tiedetään suojaavan työn aikapaineilta (Laurijssen & Glorieux 2013).

Opiskelijat ovat työaikojen suhteen erityisen joustavia ja tekevät suuren osan työstään epäsosiaalisina työaikoina. Tiedämme samalla, että opiskelijatyövoima joustaa aina ensimmäisenä talousuhdanteiden muutoksissa (Lehto 2010). Tällainen puskurityövoima-asema on työmarkkinoiden etu, mutta on esitettävä tietty varaus opiskelijoiden itsensä kannalta: millainen yhteys epäsäännöllisissä työajoilla on opiskelijoiden jaksamiseen samaan aikaan, kun opintojen ja valmistumisen tulisi olla nuoren ensisijainen tehtävä, opintojen rahoitusta kiristetään ja nuorten mielenterveysoireilut yleistyvät (OECD 2011)? Yliopisto-opiskelijoista yli puolet käy töissä (Saloniemi & al. 2013) ja tiedetään, että opintojen alkuvaiheessa työ on enemmän esimerkiksi kaupan alan työtä, mutta muuttuu pidemmälle opiskelleilla oman alan työkseen (Kivinen & Nurmi 2011). Tässä tutkimuksessa opiskelijoiden työ ei tarjonnut kehittymisen tai vaikuttamisen mahdollisuuksia ja todennäköisesti tulokset kuvaavat tuota alkuvaiheessa opintojaan olevaa, usein kaupan alalla sivutoittoa toimeentulon vuoksi tekevää (nais)opiskelijaa (vrt. Saloniemi & al. 2013). Opiskelijoiden osa-aikatyössä on kuitenkin myös myönteistä, sillä työ on verrattain vähän ruumiillisesti rasittavaa ja intensiteettitään alhaista.

Terveysyistä osa-aikaisesti työskentelevillä työmarkkina-asema on haavoittuva. Tästä mahdollisia signaaleja ovat vähäinen työnantajan tarjoama koulutus sekä heikot työn sisältöihin vaikuttamisen mahdollisuudet. Terveiden vuoksi työmarkkinamarginaaliin joutuminen voi olla ikävä itse-

ään ruokkiva kierre, kun esimerkiksi hollantilaisessa pitkittäistutkimuksessa on havaittu heikomman terveyden samoin kuin tilanteeseen turhautumisen ennakoivan paitsi alhaisempaa työhyvinvointia ja työkykyä myös työttömyyttä tulevaisuudessa (Wagenaar & al. 2012). Terveystyistä osa-aikatyössä olevilla työn laatu kuitenkin monilta osin myös vertautuu kokoaikatyön laatuun, mikä on myönteinen tulos.

Vakavinta huolta herättävä ryhmä ovat vastentahtoiset osa-aikatyöntekijät (myös TEM 2013a). Vastentahtoisessa osa-aikatyössä olevien työssä yhdistyy heikko työmarkkina-asema, uhka työsuhteen jatkumisesta sekä ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputöiden tuoma kuormitus ilman työaika-autonomiamia. Kuormittava työ (paljon vaatimuksia, vähän resursseja) on yhteydessä heikentyneeseen terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen (esim. Kivimäki & al. 2007; Laine & al. 2009; Strazdins & al. 2011) ja sitä kautta työuran pituuteen ja katkoksellisuuteen. Suojaako alhainen työn intensiteetti vastentahtoisia osa-aikatyöntekijöitä hyvinvointiriskeiltä lähes ainoana myönteisenä tekijänä?

Vastentahtoiseen osa-aikatyöhön yhdistyy etenkin pitkittyvissä tilanteissa riski riittävästä toimeentulosta. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevästä huomattava osa (42 %) on myös määräaikaisessa työsuhteessa (taulukko 2). Osa- ja määräaikatyössä yhtä aikaa olevilla tuleva työura on todennäköisesti rikkonainen (Kauhanen 2015; Ojala & al. 2015a). Laki, jonka mukaan työnantajan tulee tarjota lisätuntunteja ensisijaisesti osa-aikatyössä oleville työntekijöilleen, ei täyty Suomessa (TEM 2013a) eikä toisaalta muissakaan mais-

sa (Nicolaisen 2011). Nyt olisi tarvetta säännellä osa-aikatyön minimityöaika ja lisätuntien tarjoamisvelvollisuutta. Kun työaikalakia aikanaan luotiin, oli tarve rajoittaa pitkää teollisuustyöaika. Nyt tilanne on toisen suuntainen. Osa-aikaisena työtä tekevien palkkaero kokoaikaisiin työntekijöihin nähden on jo valmiiksi suuri. Samalla heille kertyy ansiosidonnaista sosiaaliturvaa niukemmin, mikä näkyy heikompana turvana sairauden tai työkyvyttömyyden kohdatessa tai eläkkeelle siirryttäessä. Osa-aikatyötä ohjataan lainsäädännöllä, työmarkkinaosapuolten yhteistyöllä sekä työehtosopimuksilla. Lainvastaiset tilanteet tulisi pyrkiä poistamaan. Tämä olisi tärkeää myös työelämän tasa-arvon kannalta (Kauhanen 2013; Lyonette & al. 2010).

Kaikkiaan vapaaehtoisen ja vastentahtoisen osa-aikatyön ohjaustarpeet ovat erilaiset. Vastentahtoista osa-aikatyötä tulisi säännellä tarkemmin niiden elämäntilanteiden varalta, joissa työntekijä tarvitsisi työltä parempaa toimeentuloa. Nykytilanne, jossa matalapalkkatyötä teetetään vastentahtoisesti osa-aikatyönä, ei ole sosiaalisesti kestävä. Samaan aikaan vapaaehtoinen osa-aikatyö on monille taloudellisesti mahdotonta. Vapaaehtoisista osa-aikatyötä tulisikin tukea silloin, kun se elämänsä eri vaiheissa olisi työntekijöille ja työmarkkinoille hyödyksi. Kansainvälisessä keskustelussa on peräänkuulutettu kahta seikkaa: sitä, että osa-aikatyö mahdollistuisi nykyistä useammin silloin kun työssä on ajallista kuormitusta, sekä toisaalta sitä, että työmarkkinoilla vaikeammissa asemassa olevat pääsisivät osa-aikatyön kautta nykyistä paremmin työhön kiinni (Campbell & al. 2011; Lyonette & al. 2010; Nicolaisen 2011).

Saapunut 23.6.2015
Hyväksytty 27.1.2016

KIRJALLISUUS

Aronsson, Gunnar & Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta: Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv. Arbete och hälsa. Vetenskaplig skriftserie nr 2000:9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2000. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4245/1/ah2000_09.pdf (luettu 22.5.2015)

Broschak, Joseph & Davis-Blake, Alison & Block, Emily: Nonstandard, Not Substandard: The Relationship Among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance. *Work and Occupations* 35 (2008): 1, 3–43.

Buis, Maarten: Logistic regression: Why we often can

do what we think we can do. http://maartenbuis.nl/wp/odds_ratio.pdf (luettu 9.11.2015)

Campbell, Iain & Charlesworth, Sara & Malone, Jenny: Part-time of what? Job quality and part-time employment in the legal profession in Australia. *Journal of Sociology* 48 (2011): 2, 149–166.

Eurofound: European Company Survey 2009. Part-time work in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

Eurofound: Employment polarisation and job quality in the crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

Eurostat: Employment Statistics. Eurostat Yearbook.

2016. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (luettu 24.5.2016)
- Fagan, Colette & Norman, Helen & Smith, Mark & González Menéndez, María C.: In search of good quality part-time employment. *Conditions of Work and Employment Series No. 43*. Geneva: International Labour Office, 2014.
- Gallie, Duncan: Task discretion and job quality. S. 105–136. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.): *Employment regimes and quality of work*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Green, Francis: *Demanding work – the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press, 2006.
- Green, Francis & Mostafa, Tarek: *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Eurofound & Publications Office of the European Union, 2012.
- Haataja, Anita & Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko: Underemployment and part-time work in the Nordic countries. *Online working papers 31/2011*. Helsinki: Kela, 2011.
- Hellevik, Ottar: Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy. *Qual Quant* 43 (2009): 59–74.
- Heponiemi, Tarja & Sinervo, Timo & Elovainio, Marko: Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden pätkätöissä. Raportti 65/2011. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2011.
- Huttula, Tapio: Mistä on kysymys? Uusi työelämä haastaa lainsäädännön. S. 141–153. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.): *Yksin sovittu*. Tampere: Vastapaino, 2010.
- Härmä, Mikko & Kecklund, Göran: Shift work and health – how to proceed? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (2010): 2, 81–84.
- Järnefelt, Noora & Perhoniemi, Riku & Saari, Pirjo: *Työolot ja eläkeajatuksat 2013*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja, 8/2014a.
- Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu: Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja, 1/2014b.
- Kauhanen, Merja: Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa – onko työsuhteen tyyppillä väliä? S. 49–63. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.): *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 2013.
- Kauhanen, Merja: The impact of temporary work on long-term labour market outcomes. Helsinki: Labour Institute for Economic Research Discussion Papers (tulossa), 2015.
- Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko: Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research* 120 (2014): 3, 783–799.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres: *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
- Kivinen, Osmo & Nurmi, Jouni: *Opiskelun nopeus ja työmarkkinarelevanssi – korkeakoulupolitiikan dilemma? Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011): 5, 687–691.
- Kirves, Kaisa: Perceived employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences. *Acta Universitatis Tamperensis* 1925. Tampere: University of Tampere, 2014.
- Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianna & Siegrist, Johannes: Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occupational and Environmental Medicine* 64 (2007): 10, 659–665.
- Koistinen, Pertti & Asplund, Rita: Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? *Työpoliittinen aikakauskirja* 57 (2014): 3, 5–15.
- Laine, Sari & Gimeno, David & Virtanen, Marianna & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Koskinen, Aki & Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika: Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study. *J Epidemiol Community Health* 63 (2009): 1, 24–30.
- Laurijssen, Ilse & Glorieux, Ignace: Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure. *Soc Indic Res* 112 (2013): 1, 1–17.
- Liu, Hui & Wang, Qui & Keeler, Vanessa & Schneider, Barbara: Non-standard work schedules, work-family conflict and parental well-being. A comparison of married and cohabiting unions. *Social Science Research* 40 (2011): 2, 473–484.
- Lehto, Anna-Maija: Miksi päättäjät eivät kuuntele työelämän tutkijoita? *Pääkirjoitus. Työelämän tutkimus* (2010): 2, 99–100.
- Lyonette, Clare & Baldauf, Beate & Behle, Heike: 'Quality' Part-time Work: A Review of the Evidence. London: Government Equalities Office, 2010.
- Mood, Carina: Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review* 26 (2010): 1, 67–82.
- Muñoz de Bustillo, Rafael & Fernández-Macias, Enrique & Antón, José-Ignacio & Esteve, Fernando: *Measuring More than Money. The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar, 2011.
- Mustosmäki, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko: Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (2013): 6, 618–633.
- Nicolaisen, Heidi: Increasingly Equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes. *Nordic journal of working life studies* 1 (2011): 1, 95–115.
- Nummenmaa, Lauri & Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka: *Tilastollisten menetelmien perusteet*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 2014.
- Nätti, Jouko & Oinas, Tomi & Härmä, Mikko & Anttila, Timo & Kandolin, Irja: Combined Effects of

- Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 56 (2014): 7, 732–738.
- OECD: Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work. Paris: OECD Publishing, 2011.
- OECD: In It Together: Why Less Inequality Benefits All. Paris: OECD Publishing, 2015. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en> (luettu 9.11.2015)
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja: Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Loppuraportti, Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Tampere: Tampereen yliopisto, 2015a.
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja: Määräaikaisen työn monet muodot ja laatu. *Hallinnon tutkimus* 34 (2015b): 4, 341–355.
- Saloniemi, Antti & Salonen, Janne & Lipiäinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka: Opinnot ja työt. Kehityspolkuanalyysi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden nuorten työurista. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (2013): 4, 402–415.
- Siegrist, Johannes & Starke, Dagmar & Chandola, Tarani & Godin, Isabelle & Marmot, Michael & Niedhammer, Isabelle & Peter, Richard: The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58 (2004): 8, 1483–1499.
- Strazdins, L. & Clements, M.S. & Korda, R.J. & Broom, D.H. & D’Souza, R.M.: Unsociable Work? Nonstandard Work Schedules, Family Relationships, and Children’s Well-Being. *Journal of Marriage and Family* 68 (2006): 2, 394–410.
- Strazdins, Lyndall & D’Souza, Rennie & Clements, Mark & Broom, Dorothy & Rodgers, Bryan & Berry, Helen: Could better jobs improve mental health? A prospective study of change in work conditions and mental health in mid-aged adults. *Journal of Epidemiology, Community & Health* 65 (2011): 529–534.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija: Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus, 2014.
- TEM 2013a: Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ ja yrittäjyys 6/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2013.
- TEM 2013b: Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM-raportteja 33/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013. http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf (luettu 22.6.2015)
- THL: Osa-aikatyö kiinnostaa ja arveluttaa pienten lasten äitejä. Perhevapaatutkimuksen tuloksia. Tiedote 4.6.2015. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuslaitos, 2015. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus> (luettu 22.6.2015)
- Wagenaar, Alfred & Kompier, Michiel & Houtman, Irene & van den Bossche, Seth & Taris, Toon: Employment Contracts and Health Selection. Unhealthy Employees Out and Healthy Employees In? *JOEM* 54 (2012): 10, 1192–1200.
- Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko: Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus* 9 (2011): 1, 3–18.

ENGLISH SUMMARY

Satu Ojala & Jouko Nätti & Merja Kauhanen: Job quality in different types of part-time jobs (Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu)

In Finland 15% of all employees work part-time. Using data from Statistics Finland’s Quality of Work Life Surveys in 1997, 2003, 2008 and 2013 (N=16,350, of whom 1,779 worked part-time), this article analyses job quality in different categories of part-time employment by reason for part-time work in comparison with full-time employees. The focus is on three dimensions of job quality: prospects, intrinsic job quality and working time quality, which are assessed using 14 indicators.

Most part-time employees enjoy less autonomy over job contents and working hours and have more limited access to in-service training than full-time employees. Furthermore, part-time employees work evenings, nights, shifts and weekends more often than full-time

employees. On the other hand, part-timers report lower work intensity and lower mental and physical workload.

We also find clear differences in job quality between different categories of part-time employment. For those part-timers who work part-time due to childcare, studies or approaching retirement, job quality can be regarded as neutral or positive as compared with full-time workers. At the same time, involuntary part-time employees report negative job quality. Prospects (perceived job insecurity and opportunities to find a new job) and opportunities for skill development (access to training) are particularly problematic in involuntary part-time jobs, which also require working atypical hours.

Keywords: part-time employment, working conditions, job quality.