

OSA-AIKATYÖ SUOMESSA.
OMINAISPIIRTEET JA KOETTU HYVINVOINTI
TYÖOLOUTUKIMUKSEN KUVAAMINA.

Riikka Lähti 72899
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2011

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

LÄTTI, RIIKKA: OSA-AIKATYÖ SUOMESSA. OMINAISPIIRTEET JA KOETTU
HYVINVOINTI TYÖOLOUTUTKIMUKSEN KUVAAMINA.

Pro gradu -tutkielma, 92 sivua
Ohjaajat: Ritva Nätkin ja Jouko Nätti
Sosiaalipolitiikka

Toukokuu 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella osa-aikatyöntekijöiden ja koetun hyvinvoinnin välistä yhteyttä muuttuvan työelämän, osa-aikatyön yleisyyden ja työn laadun näkökulmista. Tutkimusmenetelmänä käytän kvantitatiivisia kuvaavia ja selittäviä menetelmiä.

Tässä tutkimuksessa tehdyt, työolotutkimukseen perustuvat havainnot, vahvistavat käsitystä siitä, että osa-aikatyö on monessa mielessä työmarkkinoiden reunoilla. Eurooppalaisittain osa-aikatyötä tehdään Suomessa vähän. Työolotutkimuksen aineisto paljastaa, että osa-aikatyöntekijöiden liikkuvuus on suurempaa kuin kokoaikaisessa työsuhteessa: lyhyet työsuhteet ovat yleisempiä osa-aikatyöntekijöillä kuin kokoaikatyötä tekeillä. Työaikoja tarkastellessa voidaan havaita, että osa-aikatyöntekijät tekevät sekä lauantai- että vuorotyötä kokoaikaisessa työsuhteessa olevia useammin. Työolotutkimuksen aineisto vahvistaa muissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja siitä, että osa-aikatyöntekijät ovat usein työuransa alku- tai loppupäässä olevia työntekijöitä ja etupäässä naisia.

Osa-aikatyöntekijöiden kokemaa hyvinvointia mitataan kuuden työn laadun osa-alueen avulla: koettu epävarmuus, palkka ja muu toimeentulo, työn sisäinen palkitsevuus, itsensä kehittämisen mahdollisuudet, työn intensiteetti sekä autonomia ja kontrolli. Osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin tilastollisesti merkitsevästi vaikuttivat ikä, sukupuoli, työsopimustyyppi ja työntekijän asema organisaatiossa. Vaikutukset eivät ole lineaarisia, eikä tutkimus löydä yksittäistä selittävää tekijää, joka vaikuttaisi työn laadun kaikilla osa-alueilla. Tutkimustuloksissa todetaan, että työn laatu soveltuu hyvin työntekijän hyvinvointia mittaavan kehikon lähtökohdaksi, mutta osa-aikatyöntekijöiden hyvinvoinnin mittaamisen näkökulmasta kehikkoa tulisi kehittää edelleen.

Avainsanat: työ, työntekijä, epätyyppillinen työ, osa-aikatyö, hyvinvointi, työn laatu

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

LÄTTI, RIIKKA: PART-TIME WORK IN FINLAND. CHARACTERISTICS AND PERCEIVED WELL-BEING AS REFLECTED IN THE QUALITY OF WORK LIFE SURVEY.

Master's Thesis, 92 pages
Social Policy

May 2011

ABSTRACT

Aim of the study is to examine the connection between part-time work and perceived well-being from three perspectives: the changing working life, the prevalence of part-time work and the quality of work. The study is conducted using explorative and explanatory quantitative analysis methods.

The results in this study confirm the assumption of part-time work being situated on the outer borders of the Finnish labour market. When compared to the European level, part-time work is less common in Finland than elsewhere. Short-term and temporary contracts are more common for part-time workers than for full-time workers. Observing working times reveals that part-time workers work more on Saturdays and in shifts than full-time workers. The Finnish quality of work life survey data confirm previous findings, that part-time workers are often either entering or leaving the labour market and mostly women.

Part-time workers' perceived well-being is measured using six dimensions of the concept of quality of work: job insecurity, pay, inner job rewards, self-development, work intensity and autonomy and control. The factors having a statistically significant effect on part-time workers' perceived well-being were age, sex, contract type and worker position within the company. The effects are not linear, and the study reveals no individual explanatory factor, that would influence all dimensions of the quality of work. The results state that the concept of the quality of work is a suitable framework for measuring perceived well-being. Nevertheless, from the point-of-view of a part-time worker, the framework should be developed further.

Key words: work, worker, non-standard work, part-time work, well-being, quality of work

Sisältö

| | |
|--|-----------|
| 1. Johdanto | 1 |
| 1.1 Tutkimuksen tavoitteet | 4 |
| 1.2 Tutkimuksen menetelmälliset valinnat ja aineisto | 5 |
| 1.3 Tutkimuksen rakenne | 8 |
| 2. Muuttuva työelämä ja joustavuus | 10 |
| 2.1 Joustavuus työmarkkinoiden tasolla: siirtymät työmarkkinoilla | 11 |
| 2.2 Joustavuus työorganisaatioiden tasolla: työsuhteet muutoksessa | 13 |
| 2.3 Joustavuus henkilöstön tasolla: työaika ja preferenssit | 18 |
| 2.4 Yhteenveto: osa-aikatyö joustavilla työmarkkinoilla | 20 |
| 3. Osa-aikatyön yleisyys ja ominaispiirteet | 22 |
| 3.1 Tutkimuskohteena osa-aikatyöntekijät | 22 |
| Osa-aikatyön määritelmä ja yleisyys | 22 |
| Osa-aikatyön ulottuvuudet | 25 |
| Naiset osa-aikatyössä | 30 |
| 3.2 Aineiston analyysi | 32 |
| Käytettävät menetelmät | 32 |
| Osa-aikatyön yleisyys työolotutkimus 2008 -aineistossa | 34 |
| 3.3 Yhteenveto: osa-aikatyön piirteet Suomessa | 44 |
| 4. Osa-aikatyö – hyvinvoiva työntekijä? | 46 |
| 4.1 Osa-aikatyö ja hyvinvointi | 47 |
| Hyvinvoinnin taustalla: työn laatu | 47 |
| Tutkimusasetelman operationalisointi | 49 |
| 4.2 Aineiston analyysi | 60 |
| Käytettävät menetelmät | 60 |
| Osa-aikatyöntekijät ja työn laatu | 62 |
| 4.3 Yhteenveto tuloksista | 74 |
| 5. Johtopäätökset | 78 |
| 5.1. Osa-aikatyö työmarkkinoiden reunoilla | 78 |
| 5.2 Osa-aikatyön koettuun laatuun vaikuttavat tekijät..... | 80 |
| 5.3 Aiheita jatkotutkimukseen | 81 |
| Kirjallisuus | 84 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät (vrt. Kuusisto-Arponen ja Viljanen 2007). | 5 |
| Taulukko 2. Tutkimuksessa käytettyjä työsuhdetyypittelyjä (mm. Carré ym. 2000, van Oorschot 2004, Delsen 1995, van Oettel ym. 2005). | 17 |
| Taulukko 3. Osa-aikatyö Euroopassa 1996-2007, % kaikista työllisistä (Eurostat 2008). | 24 |
| Taulukko 4. Osa-aikatyöntekijät työolotutkimus 2008 -aineistossa. | |
| Taulukko 5. Työsuhteen kesto v. 2007. | 35 |
| Taulukko 6. Työn piirteet. | 36 |
| Taulukko 7. Osa-aikatyön taustamuuttajat. | 41 |
| Taulukko 8. Työn laadun ulottuvuudet (Dahl, Nesheim & Olsen 2009, 14) ja niitä vastaavat muuttajat työolotutkimus 2008 -aineistossa. | 50 |
| Taulukko 9. Koeasetelma. | 61 |
| Taulukko 10. Koettu epävarmuus. | 63 |
| Taulukko 11. Palkka ja muu toimeentulo. | 65 |
| Taulukko 12. Työn sisäinen palkitsevuus. | 67 |
| Taulukko 13. Taidot. | 69 |
| Taulukko 14. Autonomia ja kontrolli. | 71 |
| Taulukko 15. Työn intensiteetti. | 73 |
| Taulukko 16. Koettuun työn laatuun vaikuttavat taustamuuttajat. | 75 |

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Työmarkkinasiirtymät (Schmid 2003, 78). | 11 |
| Kuvio 2. Joustava yritys. Työsuhdetyypit, yhteys työnantajaorganisaatioon sekä aika. | 15 |
| Kuvio 3. Osa-aikatyöntekijöiden toiveviikkotyöajan jakautuminen (N=461). | 38 |
| Kuvio 4. Osa-aikatyön tekemisen motiivien jakautuminen (N=468). | 39 |
| Kuvio 5. Koettu epävarmuus -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=462, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 51 |
| Kuvio 6. Kuukausitulojen jakautuminen työtuntien mukaan. | 52 |
| Kuvio 7. Palkan oikeudenmukaisuus -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 54 |
| Kuvio 8. Työn koettu merkityksellisyys -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 55 |
| Kuvio 9. Mahdollisuudet kehittää itseään -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 56 |
| Kuvio 10. Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 57 |
| Kuvio 11. Työn intensiteetti -summamuuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=464, kokoaikatyöntekijöiden N=3899). | 59 |

1. Johdanto

Työn käsite, sellaisena kuin se nykyään ymmärretään, syntyi teollisen vallankumouksen aikana. Bauman (2002, 168) kertoo sanan ”työ” esiintyneen *Oxford English Dictionaryssa* ensimmäisen kerran nykymerkityksessään 1776. Tuolloin työ määriteltiin ”fyysiseksi harjoitukseksi, joka kohdistetaan yhteisön materiaalisten puutteiden täydentämiseen”. Konkreettisemmin työ tarkoitti työntekijälle sovittua työaika, josta työnantaja maksoi vastineeksi palkan riippumatta siitä, paljonko työtä ehdittiin tehdä. Työn luonne on luonnollisesti muuttunut 1700-luvun lopulta, mutta palkkatyön asema yhteiskunnassa ei ole järkkynyt. Etenkin Pohjoismaita kutsutaan usein työtätekevien yhteiskunnaksi, sillä palkkatyö ja täystyöllisyys ovat pohjoismaisen sosiaalipolitiikan ja hyvinvointivaltion rakenteiden kulmakiviä (Halvorsen & Stjernø 2008, 41).

Työn sanotaan olevan murroksessa. Tulevaisuudentutkimuksessa murros tarkoittaa epävakaata ajanjaksoa kahden vakaan ajanjakson välissä (Räikkönen 2006, 15). Murros on perusteellinen rakennemuutos, ja sen tunnusmerkit täyttyvät työelämästä käydyssä keskustelussa. Työelämän murrosta on nimitetty monin eri keinoin ja se sijoitetaan näkökulmasta riippuen erilaisiin tapahtumiin ja ajanjaksoihin kansantaloudessa, hyvinvointivaltion rakenteessa ja maailmanlaajuisessa kehityksessä. 1970-luvulta lähtien työelämään ovat vaikuttaneet mm. yhteiskuntien rakenteellinen muutos (teollisuuden merkityksen heikkeneminen ja palvelusektorin kasvu), teknologinen muutos, globalisaatio sekä työmarkkinoiden de- ja reregulaatio (valta-aseman siirtyminen työnantajille, aktiivinen työvoimapolitiikka) ja naisten siirtyminen työmarkkinoille (Martin & Morrison 2002; myös mm. Beck 2000, Suikkanen ym. 2002 ja Julkunen 2008).

Raija Julkunen (2008, 19) pukee murroksen sanoiksi jakamalla työn *vanhan* ja *uuden työn* välille. Julkusen havainnoimana työn murroksessa kohtaavat mm. teollinen ja jälkiteollinen, tayloristinen

ja toyotistinen¹, ruumiillinen ja tietoistunut, rutinoitunut ja joustava, kollektiivinen ja yksilöllinen sekä suojattu ja prekaari. Julkusten pitkä lista kattaa kokonaisuudessaan erilaisia tutkimussuuntauksia ja työhön liittyviä ulottuvuuksia sekä yhteiskunnan että yksilön näkökulmasta. Yhteenvetävänä huomiona Julkunen (emt., 20) toteaaakin 2000-luvun työn olevan *hybridi ja mosaiikki*. Työaikaan perustuvan palkkauksen rinnalle on syntynyt moninaisia suoritusperustaisia palkkajärjestelmiä, joiden myötä tutuksi tullut työnantaja-työntekijä-suhde on katoamassa uudentyypin *joustavuuden* tieltä. Joustavilla työmarkkinoilla työtä tehdään monenlaisissa, usein epätyypilliseksi luonnehdituissa työsuhteissa: kirjo ulottuu jatkuvista ja kokoaikaisista työsuhteista aina ”säännöllisen epäsäännöllisiin vajaisiin pätkiin” (Suoranta 2009), erilaisiin määrä- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin, vuokratyöhön, free lance -työhön ja yrittäjyyteen. Richard Sennett (2002, 18) kuvaa ilmiötä toteamalla, että työelämän muutoksen mottona on *no long term*, ”ei pitkäaikainen”.

Eriaisissa työsuhteissa työskenteleviä suomalaisia koskevaa akateemista, poliittista ja julkista keskustelua leimaa usein huoli työntekijöiden jaksamisesta. Työelämän julkinen kuva on viimeistään 1990-luvun lamasta lähtien ollut kielteinen (Julkunen 2008, 9), eikä tästä ole vaikea löytää poleemisiakaan esimerkkejä. 2000-luvun työelämäkeskustelussa Juha Siltalan (2004) havainnot työelämän huonontumisen historiasta saivat runsaasti huomiota, eikä keskustelu ole laantunut. ”Työ tekijäänsä niittää”, julistettiin kesällä 2008 (*Voima-lehti* 2008). Vapun 2009 alla julkaistussa pamfletissa (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009) puolestaan esitetään huoli prekariaatin, uuden epävarmoissa työsuhteissa työskentelevän ryhmän syntymisestä suomalaisille työmarkkinoille.

Myös kansainvälisessä keskustelussa Suomi on nostettu esimerkkitapaukseksi epävarmoista työoloista (Fevre 2007) ja pohjoismaalaisittain matalasta työtyytyväisyydestä (*Aftenposten* 18.10.2009). Työelämän tutkimuksen piirissä ilmiö on otettu erityistarkasteluun viime vuosien aikana: Suomen Akatemia on rahoittanut vuoden 2011 lopulla päättyvää nelivuotista työn ja hyvinvoinnin tutkimusohjelmaa (WORK), jonka keskeisenä tavoitteena on lisätä tieteidenvälistä

¹ Taylorismilla tarkoitetaan tehdastyön rationalisointia, elävän työn taloudellistamista ja nopeiden, tehokkaiden työtapojen suoritusapojen pakottamista työntekijöille (Julkunen 2008, 34). Taylorismi korostaa rutiinia, kun taas japanilaisen autoteollisuuden toimintamalleista nimensä saaneella toyotismilla viitataan tuotantoon, joka pyritään pitämään *joustavana* ja jatkuvasti kehittyvänä (Lyytinen 2009).

ymmärrystä työn ja hyvinvoinnin suhteesta sekä kehittää uusia innovaatioita työn ja hyvinvoinnin ongelmien ratkaisemiseksi (Suomen Akatemia 2009)¹.

Myös tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomalaista työelämää työntekijän näkökulmasta. Työntekijän kokema hyvinvointi on tutkimuksen keskiössä, kun halutaan selvittää millaisia vaikutuksia muuttuvalla ja prekaaristuvalla työelämällä on yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Olen valinnut tutkimuskohteekseni osa-aikatyöntekijät. Osa-aikatyö toimii esimerkkinä työsuhteista, joiden on arvioitu yleistyvän, mikäli työmarkkinat ovat muutoksessa kohti Sennetin kuvailemaa ”ei-pitkäaikaista”. Tämä tutkimus keskittyy selvittämään, *millaiset tekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin*.

Osa-aikatyöhön sisältyy työntekijän kannalta sekä mahdollistavia että pakottavia ulottuvuuksia. Määritelmän mukaisesti osa-aikatyö voi lisätä mahdollisuuksia esimerkiksi opiskeluun, osa-aikaeläkkeeseen ja informaaliin hoivatyöhön palkkatyön ohella. Kun työaika on vähemmän kuin normaalityöajan² verran, jää yksilöllä mahdollisuuksia ja ajallisia resursseja myös muihin aktiviteetteihin ilman, että he joutuvat radikaalisti tinkimään vapaa-ajastaan. Toisaalta osa-aikatyö ei tuo samanlaisia palkkatuloja kuin kokoaikainen työ, jolloin se lisää toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. (Bollé 1997.). Sama on havaittu kotimaisissa tutkimuksissa: suomalaisista osa-aikatyöntekijöistä moni haluaisi kokoaikaisen työpaikan (Kauhanen 2008). Ns. epätyypillisen työn, erityisesti määräaikaisen ja osa-aikaisen työn ja työntekijän koettua hyvinvointia mallinnettaessa selittäväksi tekijäksi onkin usein (esim. Bradley ym. 2000; Kauhanen 2008) nostettu työn tekemisen motiivi: se, onko hän määrä- tai osa-aikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vasten tahtoaan, ts. koska muunlaista työtä ei ole tarjolla.

Hyvinvoinnin mittaamiseen on monenlaisia mahdollisuuksia: yleisestä työtyytyväisyydestä aina työn palkitsevuuteen sekä autonomian ja kontrollin kokemiseen. Työntekijöiden hyvinvointikokemusten tarkasteluun käytän tässä tutkimuksessa *työn laadun* käsitettä. Työn laadun mittariston avulla on mahdollista tarkastella erilaisia koetun työhyvinvoinnin osa-alueita

¹ Kiitän Suomen Akatemiaa ja Nordic-projektia tämän tutkielman tekemisen mahdollistamisesta vuonna 2008.

² Normaalilla viikkotyöajalla tarkoitetaan kokoaikaista, kestoltaan 35-40-tuntista työviikkoa (Keinänen 2009, 102).

samalla kertaa. Työn laadun käsitteen käyttö on ollut esillä viimeaikaisissa työhyvinvointia tarkastelevissa tutkimuksissa Suomessa (esim. Kauhanen 2009, Lehto 2009) ja kansainvälisesti (esim. Green 2006, Dahl ym. 2009). Tässä tutkimuksessa esitetyjä tuloksia on näin ollen helppo vertailla ja suhteuttaa tuoreeseen tutkimuskirjallisuuteen.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella osa-aikatyöntekijöiden ja koetun hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Lähestyn aihetta kolmelta tarkastelutasolta: muuttuvan työelämän näkökulmasta, osa-aikatyön yleisyyden näkökulmasta ja koetun työn laadun näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteet voidaan näiden tarkastelutasojen kautta jakaa kolmeksi täsmentäväksi tutkimuskysymykseksi:

1. Millaisessa keskustelukontekstissa osa-aikatyö esiintyy suomalaisilla työmarkkinoilla?

Jotta osa-aikatyöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voidaan tarkastella osana suomalaisia työmarkkinoita, on tärkeää tuntea työelämänkeskustelun konteksti ja osa-aikatyön paikka työmarkkinoilla. Kytken tästä syystä tutkimuksen ensimmäisessä osassa osa-aikatyön ilmiönä keskusteluihin työelämän muutoksesta sekä joustavuudesta työmarkkinoiden, organisaatioiden ja henkilökohtaisten valintojen tasolla.

2. Kuinka yleistä osa-aikatyö on?

Osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointikokemuksia taustoittaa katsaus siitä, kuinka yleistä osa-aikatyö on. Tutkimuksen toisessa osassa tutkin osa-aikatyön yleisyyttä Suomessa ja eurooppalaisessa kontekstissa. Tarkastelen lisäksi osa-aikatyön jakautumista sukupuolen, iän, perhe- ja koulutustaustan mukaan. Työn piirteistä tarkastelen työaikaa, lauantai-, sunnuntai- ja vuorotyötä.

3. Miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin?

Hyvinvointiseurauksilla on merkitystä työelämän vetovoimaisuuden, työssä jaksamisen ja työurien pidentämisen kannalta (Nätti 2007). Tutkimuksen kolmannessa osassa tarkastelen sitä,

miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin. Hyvinvoinnin operationalisointi tapahtuu *työn laadun* käsitteen kautta. Selvitän, miten osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointia voidaan mitata työn laadun teoreettisen viitekehyksen avulla ja millaisia selittäviä tekijöitä hyvinvointieroille voidaan löytää¹.

1.2 Tutkimuksen menetelmälliset valinnat ja aineisto

Esittämiini tutkimuskysymyksiin ei ole olemassa yhdenlaista vastausta, vaan menetelmävalinnat ohjaavat tutkimusta siinä missä tutkimuskysymyksen asettelukin. Sopivan menetelmän valinta on seurausta aineistolle esitettävästä kysymyksestä (Jokivuori & Hietala 2007, 8). Tutkijan tekemät menetelmälliset valinnat eivät rajoitu tiedonkeruussa käytettävän menetelmän valintaan, vaan muodostavat katkeamattoman ketjun metodologisista taustasitoumuksista aina analyysin tekoon asti (Kuusisto-Arponen & Viljanen 2007). Tätä tutkimusta ohjaavat valinnat on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät (vrt. Kuusisto-Arponen & Viljanen 2007).

| Metodologinen lähtökohta | Konstruktivismi |
|---------------------------------|---|
| Tutkimusmenetelmä | Empiirinen kvantitatiivinen tutkimus; teoriavetoinen tutkimus |
| Tiedonkeruumenetelmä | Valmis survey-aineisto (Työolotutkimus 2008) |
| Analyysimenetelmät | Suorat jakaumat, ristiintaulukot, MCA-analyysi |

Tutkimusta määrittää ensinnäkin tutkijan näkemys tieteen, todellisuuden ja yksilön välisestä suhteesta. Tässä tutkimuksessa todellisuus ymmärretään yksilölliseksi kokemukseksi, joka rakentuu sosiaalisesti kielessä. Tutkimuksen metodologiseksi lähtökohdaksi muodostuu sitä

¹ Tutkimukseni pyrkimyksenä ei ole vertailla osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välisiä hyvinvointieroja, vaan tarkastella koettuun hyvinvointiin (jota tässä tutkimuksessa mitataan työn laadun näkökulmasta) vaikuttavia tekijöitä ainoastaan osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen kysymyksenasettelu rakentuu erityisesti joustavilla työmarkkinoilla tapahtuvan työn ja erityisesti osa-aikatyön ympärille, sillä työn huoli työntekijän hyvinvoinnista kytkeytyy usein juuri työsuhteiden nk. epätyypillistymiseen. Jatkotutkimuksessa on mahdollista vertailla osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin liittyviä eroja.

kautta konstruktionismi. Konstruktionistisen näkemyksen mukaan se, mikä ymmärretään tiedoksi ja todellisuudeksi, riippuu valitusta näkökulmasta. Ymmärtääkseen maailmaa sitä täytyy tulkita. (Schwandt 1994, 115, 125.) Tässä tutkimuksessa konstruktionistinen, todellisuuden kielellistä ulottuvuutta korostava näkökulma on läsnä erityisesti osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointia tarkastelevassa luvussa 4.

Tutkimusmenetelmä on tutkimuksen suorittamista yleisellä tasolla kuvaava termi. Tutkimusmenetelmäksi määrittelen *empiirisen kvantitatiivisen tutkimuksen*. Kvantitatiivinen ja konstruktivistinen tutkimus on toisinaan nähty vastakohtaisina. ”Vanhan” survey- eli kyselytutkimuksen piirteisiin kuuluivat äärimmilleen pingotettu objektiivisuuden vaatimus ja aineistolähtöisyys, ja 1980-luvulla laadullisten menetelmien esiinmarssi sai kvantitatiivisen tutkimuksen näyttämään tieteellisesti mielikuvituksettomalta ja metodologisesti pinnalliselta (Jokivuori & Hietala 2007, 20–21). Tästä arvoasetelmasta indikoivat jo termit määrällinen ja laadullinen. Kuitenkin kvantitatiivinen, samoin kuin kvalitatiivinenkin, tutkimus voi olla syvällistä, kyseenalaistavaa ja uutta luovaa. Suomalaistutkijoista erityisesti Pertti Töttö (2000; 2005) on käynyt keskustelua laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välisestä suhteesta. Töttö korostaa, ettei ole olemassa läpikotaisin laadullista tai läpikotaisin määrällistä tutkimusta, vaan kumpaankin tutkimusperinteeseen liittyy aina elementtejä toisesta.

Empiirinen tutkimus on aikaisempaan tutkimustietoon ja tutkijan omaan aivotoimintaan nojaavaa teoretisointia ja mittaustulosten empiiristä analyysia (Töttö 2005, 10). Empiirinen tutkimus korostaa näin tutkimuksen uutta tietoa luovaa ulottuvuutta. Jokivuori ja Hietala (2007, 10) kuvaavat, kuinka empiirisessä tutkimuksessa tutkimusongelmat, aineistot ja menetelmät muodostavat kolmiyhteyden, jonka kaikki osat ovat vuorovaikutuksissa toisiinsa. Empiirisen, kuten tarkalleen ottaen *jokaisen*, tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja analysoida aineisto tieteellisten luotettavuuskriteerien mukaisesti.

Tutkimusmenetelmän yhteydessä voidaan puhua paitsi empiirisestä tutkimuksesta, myös teoriavetoisesta tutkimuksesta. Teoriavetoisessa tutkimuksessa käytettävät käsitteet ovat teoreettisesti perusteltuja. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeään asemaan nousee teoreettisten

käsitteiden *operationalisointi* eli käsitteiden muuntaminen operaatioiden, empiiristen indikaattoreiden tasolle. Tämä ei silti tarkoita, etteikö aineistolla olisi liikkumavaraa ja tutkijalla tilaa tulkinnolle. Teorian ei ole tarkoitus implikoida jo etukäteen aineistosta nousevien tulosten tulkintaa. (Jokivuori & Hietala 2007, 10.)

Työolotutkimukset ovat laajoja, Tilastokeskuksen toteuttamia ja koko palkansaajaväestön kattavia käyntihaastatteluina toteutettuja tutkimuksia. Työolotutkimukset on toteutettu yhteensä kuudesti vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Työolotutkimuksessa käsitellään mm. työympäristön psyykkisiä, fyysisiä sekä sosiaalisia ulottuvuuksia, työhyvinvointia ja työn ja perheen yhteensovittamista. Osa kysymyksistä on pyritty pitämään samoina, jotta muutoksia vastauksissa voidaan tarkastella yhteensä 31 vuoden aikajaksolta. (Lehto & Sutela 2008, 7.) Työolotutkimuksen aineistoon on lisäksi yhdistetty kuukausittain tehtävästä työvoimatutkimuksesta sellaisia muuttujia, joiden arvellaan olevan relevantteja aineiston muuhun sisältöön nähden (Tilastokeskus 2008, 1).

Työolotutkimusten vastaajaotos on käsittänyt 3000–6000 henkeä. Työolotutkimusten vastausprosentti pysyi tuoreimpaan tutkimukseen asti korkeana, lähes 80 prosentissa. Tuoreimman työolotutkimuksen vastausprosentti oli 68. Aikaisempina vuosina työolotutkimuksen ajankohta on ollut syksy, mutta vuonna 2008 tutkimus toteutettiin ensimmäistä kertaa keväällä. Molemmat ajankohdat sulkevat kesätyöntekijät pois otoksesta. (Lehto & Sutela 2008, 7–8.)

Työolotutkimus 2008 toteutettiin käyntihaastatteluina maaliskuu–toukokuussa 2008. Tutkimukseen valikoituneet palkansaajat olivat vastanneet Tilastokeskuksen kuukausittaiseen työvoimatutkimukseen maaliskuu- tai huhtikuussa. Puhelimitse tehdyn haastattelun jälkeen työvoimatutkimukseen vastanneilta kysyttiin, olisivatko he kiinnostuneet osallistumaan myös työolotutkimukseen. Tässä yhteydessä sovittiin haastatteluajankohta. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin. (Lehto & Sutela 2008, 227–228.)

Yksi suurimmista eduista valmiiden aineistojen käytössä on resurssien säästäminen: tietojen keräämiseen ja käsittelyyn ei kulu aikaa. Valmiit aineistot tarjoavat tietoa laajasta perusjoukosta, ja data on ajettu valmiiksi analysoitavaan muotoon. Aineistoja on usein kerätty useaan otteeseen, mikä mahdollistaa niiden pitkittäisanalyysin. Valmiita aineistoja voidaan myös täydentää tutkimusta varten kerättävällä primääriaineistolla. (Kiecolt & Nathan 2004.) Tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston vahvuus on sen tunnettuus ja luotettavuus.

Käytössäni oleva aineisto on tuore, vaikka silläkin on rajoituksensa, kuten Lehto ja Sutela (2008, 8) tutkimusraporttinsa johdannossa huomauttavat. Keväällä 2008 talouskasvu jatkui neljättä vuotta ja palkansaajien näkymät olivat huomattavasti optimistisempia kuin tutkimustulosten ensijulkaisun aikaan loppuvuodesta 2008. Näin ollen työolotutkimus kertoo ennen kaikkea haastateltujen palkansaajien mielipiteistä, kokemuksista ja odotuksista ennen maailmanlaajuista taloustaantumaa ja suomalaisten (teollisuus)työntekijöiden lomautus- ja irtisanomisuutisia (mm. Yle Uutiset 29.1.2009).

Aineiston analyysissä tulen käyttämään sekä kuvaavia että selittäviä menetelmiä: tarkastelen osaj- ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden mahdollista profiloitumista taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, ammattiasema, koulutus jne.) mukaan sekä etsin yhteyksiä työsopimustyyppin ja koetun hyvinvoinnin välillä. Kuvaavina menetelminä tarkastelen muuttujien frekvenssejä ja keskilukuja sekä teen ristiintaulukoita. Selittävänä menetelmänä käytän MCA- eli moniluokitteluanalyysia. Käsittelen käyttämiäni menetelmiä tarkemmin kunkin analyysiluvun yhteydessä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne noudattaa löyhästi Alasuutarin (2002) maatuskamallia. Maatuskamallin kantava ajatus on se, että koko tutkimuksen lisäksi jokainen käsittelyluku on jaettavissa johdantoon, käsittelyosaan ja päätäntöosaan. Jokainen luku vastaa osaltaan tutkimuskysymykseen. Luvun alussa kerrotaan, mihin osaan täsmentävää tutkimuskysymystä ollaan

vastaamassa. Käsittelyosa sisältää kysymykseen liittyvän teoreettisen ja empiirisen osan, ja luku päättyy yhteenvetoon.

Johdannon lisäksi tutkimus sisältää siis kolme käsittelylukua ja johtopäätökset. Johdantoa seuraavassa luvussa 2 käsittelen laajemmin työelämän muutosta koskevaa keskustelua osa-aikatyön näkökulmasta. Tämän luvun tarkoituksena on luoda kehykset ennen osa-aikatyötä käsittelevää empiiristä analyysia ja sijoittaa tutkimusilmiö laajempaan kontekstiinsa, keskusteluun joustavasta työelämästä. Seuraavissa luvuissa 3 ja 4 analysoidaan empiiristä aineistoa, mutta myös laajennetaan teoreettista pohjaa osa-aikatyöntekijöiden tutkimiselle. Luvussa 3 keskityn osa-aikatyön piirteisiin ja yleisyyteen Suomessa. Osa-aikatyöntekijöiden koettu hyvinvointi on pääteemana luvussa 4. Hyvinvointia mitataan työn laadun käsitteen avulla, ja luvussa 4 avataan työn laadun teoreettista taustaa sekä empiiristä sovellusta tässä tutkimuksessa. Luvun päätteeksi esittelen, millaiset tekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden kokemaan työn laatuun. Luvussa 5 kerään yhteen havaintoni ja esitän tutkimuksen johtopäätökset, pohdintaa sekä mahdollisia avauksia jatkotutkimukselle.

2. Muuttuva työelämä ja joustavuus

Joustavuus voidaan tulkita eräänlaiseksi kattokäsitteeksi työelämän muutoskeskustelussa, sillä se sisältää sekä työnantajan että työntekijää koskettavat muutokset. Erityisen uusi käsite se ei ole: OECD nosti joustavuuden työelämän tavoitteeksi jo 1980-luvun puolivälissä (Delsen 1995, 3), ja myös mm. John Atkinson (1985) herätti jo tuolloin keskustelua joustavuudesta. 2000-luvulla työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen on nostettu yhdeksi Euroopan unionin työvoimatavoitteista (Kok 2003, 30). Tämä antaa joustavuutta, joustavia työmarkkinoita ja joustavia organisaatioita käsittelevälle tutkimukselle poliittista painoarvoa. Samalla tutkimuksessa käytetty kieli sisältää tiettyjä poliittisia sitoumuksia mm. aktiivisen työvoimapolitiikan¹ puolesta.

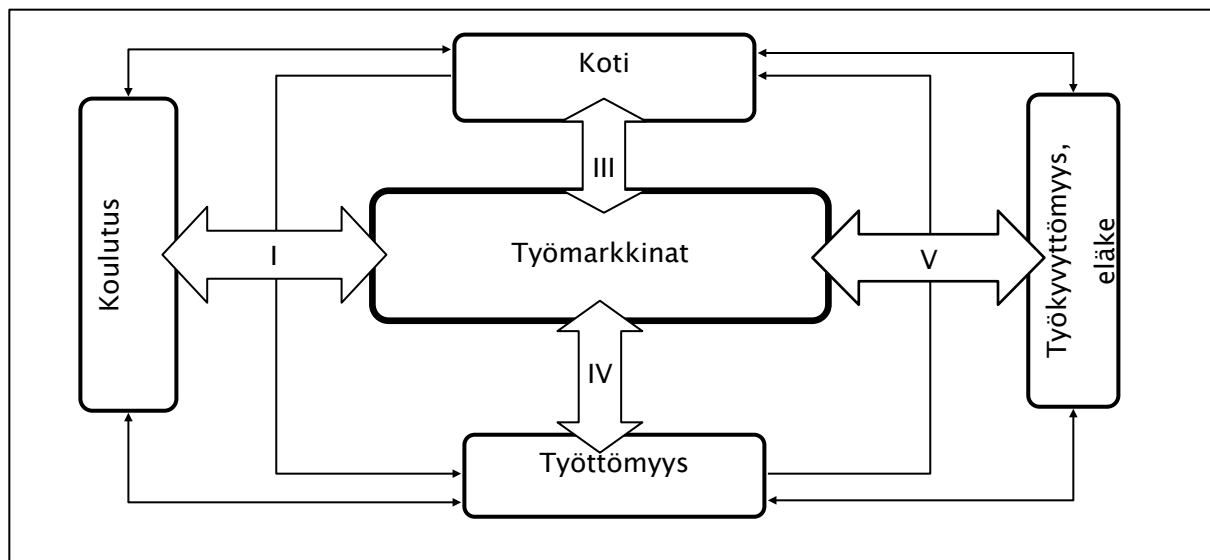
Joustavuudesta puhuminen ja joustavuuteen pyrkiminen nähdään siis työmarkkinoiden kannalta suotuisana, mutta *joustavuus käytännöissä* ei ole yksiselitteinen ilmiö. Tero Mamiä (2007, 34–35) jakaa työelämän joustavuuden kolmeen tasoon: työmarkkinoiden, työorganisaatioiden ja henkilöstön tasolle. Joustavuutta työelämässä tarkastellaan seuraavissa alaluvuissa 2.1, 2.2 ja 2.3 näiltä tasoilta. Erityistä huomiota kiinnitetään tarkastelussa osa-aikatyöhön, joka edustaa osaltaan joustavuutta työmarkkinoilla. Muuttuvaa työelämää ja joustavuutta käsittelevä luku päättyy alaluvun 2.4 yhteenvedoon.

¹ Aktiivisen työvoimapolitiikan piiriin lasketaan kuuluviksi työnvälitys- ja neuvontapalvelut, työvoimakoulutus ja työllistämistoimet. Passivisilla työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä tarkoitetaan puolestaan työttömien toimeentulon turvaamiseen tähtääviä toimia. (Ilmakunnas ym. 2001, 3.)

2.1 Joustavuus työmarkkinoiden tasolla: siirtymät työmarkkinoilla

Työmarkkinoiden tasolla joustavuus tarkoittaa tuotannon ja instituutioiden joustamista (Mamia 2007, 34). Instituutiot pyrkivät reagoimaan maailmatalouden vaihteluihin ja sopeuttamaan tuotantoaan. Työmarkkinoiden kyky sopeutua muutoksiin kysynnässä ja teknologian kehityksessä nähdään avaintekijäksi taloudellisen kasvun saavuttamisessa: tavoitteena on optimoida työvoiman liikkuvuus työpaikkojen, sektoreiden ja alueiden välillä (Atkinson 1985, 11). Joustavuus työmarkkinoiden tasolla merkitsee liikettä sisään ja ulos (Julkunen 2008, 110), mutta myös liikettä työmarkkinoiden sisällä. Saksalainen Günther Schmid keskittyy näihin *siirtymiin työmarkkinoilla*.

Työmarkkinasiirtymien (engl. *transitional labour markets, TLM*) käsite on esitetty kuviossa 1 (Schmid 2003, 78–79). Siirtymiä tapahtuu työmarkkinoiden sisällä (II) sekä työmarkkinoiden ja koulutuksen (I), kodin (III), työttömyyden (IV) sekä sairauden tai eläkkeen (V) välillä. Schmid kiinnittää huomion työmarkkinasiirtymien eri tyyppeihin sekä toimeentulon riskeihin, joille yksilöt altistuvat työuransa eri siirtymävaiheissa. Aktiivista työvoimapolitiikkaa toteuttaessaan työmarkkinoiden tulisi ottaa nämä siirtymävaiheet huomioon.



Kuvio 1. Työmarkkinasiirtymät (Schmid 2003, 78).

Työmarkkinoiden muuttuessa yhä joustavammiksi on keskityttävä samalla myös työntekijän sosioekonomisen aseman turvaamiseen. Voidaanko joustavuus ja turvallisuus mahdollistaa samanaikaisesti? EU:n ja kansallisten työmarkkinoiden tasolla tästä pyrkimyksestä käytetään nimitystä *flexicurity*. Termin taustalla ovat sen kaksi pääulottuvuutta, *flexibility* (joustavuus) ja *security* (turvallisuus). Suomenkieliset EU-tiedonannot (esim. *Komission tiedonanto 2007*) käyttävät käsitettä *joustoturva*, joka on käytössä myös tässä tutkimuksessa.

Joustoturva on suosittu käsite politiikassa, mutta sille ei ole toistaiseksi olemassa tarkkaa määritelmää. Lisäksi määritelmän on todettu vaihtelevan eri maiden välillä. Joustoturvan kantavana ajatuksena on ottaa huomioon sekä työmarkkinoiden tarpeet suuremmasta joustavuudesta että työntekijöiden tarpeet kattavasta sosioekonomisesta turvasta, mutta joustoturvan mittaaminen on monimutkaisempi asia. Joustoturva kohdistuu ennen kaikkea työntekijöihin työmarkkinoiden siirtymäpinnoissa, joko työmarkkinoiden sisällä (työpaikasta toiseen) tai niiden ulkoreunoilla (työttömyydestä työllisyyteen, koulutuksesta töihin, hoivasta työhön). (Bertozzi & Bonoli 2009, 6–8.) Euroopan komission linjaukset joustoturvan parantamiseksi ja niitä kuvaavat indikaattorit ovat (emt., 11–12 mukaan)

- joustavien ja luotettavien työehtosopimusten luominen: työllisyysturvan tiukkuus; pysyvien ja ei-pysyvien työsuhteiden jakautuminen ja syyt,
- elinikäisen oppimisen parantaminen: 25–64-vuotiaiden osuus koulutuksesta ja työharjoittelusta; 45–54-vuotiaiden ja 25–34-vuotiaiden vähintään 2. asteen koulutuksen saaneiden osuus,
- tehokas aktiivinen työvoimapolitiikka: aktiivisten ja passiivisten työmarkkina-toimenpiteiden osuus BKT:sta ja jokaista työtöntä kohden; aktiiviseen työvoimapolitiikkaan osallistuvien osuus; nuorten työttömien osuus, jolle ei kuluneiden 6 tai 12 kuukauden aikana ole tarjottu työtä tai aktivointitoimenpidettä sekä
- moderni sosiaaliturvajärjestelmä: työttömyyden ja työllisyyden välisen toimeentulon erotus; työttömyysloukuun¹ joutumisen riski.

Komission linjaukset jäävät melko yleiselle tasolle; onkin ilmeistä, että kunkin maan on löydettävä sen työmarkkinoihin parhaiten soveltuva joustoturvan muoto (Schmid 2008, 318).

¹ Työttömyysloukulla tarkoitetaan tilannetta, jossa työttömien tulot eivät nouse lainkaan tai nousevat vain vähän, mikäli he siirtyvät työttömyyskorvaukselta palkkatyöhön (Hiilamo 2003, 84).

Schmid (2008, 323) näkee joustoturvan määritelmässä ongelmallisena sen, että se keskittyy työntekijän kannalta lähinnä siirtymiin työllisyyden ja työttömyyden välillä. EU:n työllisyyspolitiikan kantavana ajatuksena on ”työn tekeminen kannattavaksi” (engl. *making work pay*), mutta joustoturvan toteutuminen vaatisi myös muunlaisten työmarkkinoille suuntautuvien siirtymien tekemisen kannattaviksi (*making transitions pay*). Tässä näkemyksessä epäselväksi jää kuitenkin, millaiset siirtymät työmarkkinoilla määritellään kannattaviksi, ja millaisille ryhmille siirtymät voidaan sallia (Harsløf 2007, 17). Nuorten aikuisten työelämään siirtymistä väitöskirjassaan tutkinut Ivan Harsløf (emt.) muistuttaa, että työmarkkinasiirtymät voivat myös saada odottamattomia, ei-toivottuja seurauksia, jotka vähentävät työntekijän mahdollisuutta osallistua työmarkkinoille tai huonontavat hänen asemaansa.

2.2 Joustavuus työorganisaatioiden tasolla: työsuhteet muutoksessa

Työorganisaatioiden tasolla joustavuus voidaan jakaa kolmelle tasolle John Atkinsonin (1985, 11–14) tekemän määritelmän mukaan. Työorganisaatiot pyrkivät saavuttamaan toiminnallista, määrällistä ja taloudellista joustavuutta. Atkinsonin näille joustavuuden tasoille perustama ”joustavan yrityksen” malli toimi merkittävänä työn ja työllisyyden tutkimuksen innoittajana 1980-luvulta aina 1990-luvun puoliväliin (Olsen 2005, 7).

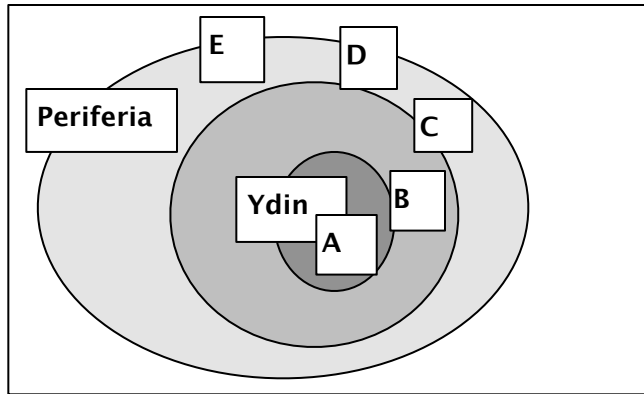
Toiminnallinen joustavuus tarkoittaa työntekijöiden kierrättämistä nopeasti ja kitkattomasti työtehtävien välillä. Esimerkkinä toiminnallisesta joustavuudesta Atkinsonin kuvaava teollista työympäristöä, jossa joustavuus tarkoittaa työntekijöiden kierrättämistä esimerkiksi mekaanisten, elektronisten ja pneumaattisten tehtävien välillä. Toiminnallinen joustavuus voi myös tarkoittaa kokonaisvaltaisempaa työtehtävien muutosta esimerkiksi insinöörintehtävistä tekniseen myyntiin. Kun tuotteet ja tuotantotavat muuttuvat, muuttuu myös organisaation työvoima toimintaansa. (Atkinson 1985, 11.) Työpaikoilla Atkinsonin kuvaamaan ihannemalliin on pyritty lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä itseohjautuvissa ryhmissä ja useissa erityyppisissä tehtävissä (Olsen 2005, 7–8).

Määrällistä joustavuutta tavoitellessaan yritykset pyrkivät saamaan kulloinkin vallitsevan kysynnän ja tarjonnan tasapainoon. Määrällinen joustavuus tarkoittaa työtuntien nopeaa, helppoa ja kustannustehokasta lisäämistä tai vähentämistä siten, että tehdyt työtunnit vastaavat työn kysyntää. Määrällistä joustavuutta saavutetaan lisäämällä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien sekä vuokratyöntekijöiden osuutta yrityksessä, mutta myös työntekijöiden työtunteja lisäämällä tai vähentämällä. (Atkinson 1985, 11–12.)¹

Taloudellinen joustavuus on kolmas Atkinsonin esittämistä joustavuuden muodoista. Taloudellisella joustavuudella tarkoitetaan muutoksia työntekijöille maksetuissa palkoissa ja vallitsevissa palkkausjärjestelmissä. Muutokset johtavat tulosperustaisten palkkausjärjestelmien käyttöönottoon. Taloudellisen joustavuuden myötä myös toiminnallinen joustavuus helpottuu, kun kunkin työntekijän palkka voidaan arvioida henkilökohtaisen suoritustason mukaan. (Atkinson 1985, 12.)

Joustavan yrityksen malli esitetään seuraavalla sivulla kuviossa 1, johon on havainnollistettu erilaisista työsuhteista Atkinsonin (Olsenin 2005, 7 mukaan), Kallebergin ja Reynoldsin (2000, 146) sekä Dooleyn ja Prausen (2004, 8) esityksiä soveltaen. Kuviossa on kaksi ulottuvuutta: työntekijän yhteys työnantajaorganisaatioon sekä aika. Kirjaimet A-E edustavat erilaisissa työsuhteissa työskenteleviä, ja harmaa alue edustaa heidän työnantajaansa. Mitä lähempänä työntekijät ovat organisaation ydintä, sitä stabiilimpi ja pitkäaikaisempi yhteys heillä on työnantajaansa. Aika loittonee sykleittäin organisaatiosta: mitä kauempana organisaation ytimestä ollaan, sitä vähemmän aikaa työntekijä viettää työnantajan palveluksessa.

¹ Vallitsevan taloustilanteen vaikutuksista yrityksiin ja niiden toteuttamaan määrälliseen joustavuuteen on syksystä 2008 alkaen kuultu paljon. Heikentynyt maailmatalous on johtanut irtisanomisten ja lomautusten lisääntymiseen myös Suomessa. Tammikuussa 2009 Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtaja Jaakko Kiander ennusti, että vuoden loppuun mennessä työnsä voi menettää ainakin 50 000 ihmistä. (YLE Uutiset 16.1.2009.)



Kuvio 2. Joustava yritys. Työsuhdetyypit, yhteys työnantajaorganisaatioon sekä aika.

Työsuhdetyyppi A lähinnä kuvion ydintä edustaa pysyvää, kokoaikaista työntekijää, niin sanottua avaintyöntekijää (*core worker*). Avaintyöntekijät toimivat organisaation johdossa ohjaten muita työntekijöitä ja pitävät yllä sen institutionaalista muistia, ts. huolehtivat pitkän aikavälin tavoitteista. Tyyppiin A mukainen työ vastaa vahvimmin perinteistä käsitystä pysyvästä, kokoaikaisesta työsuhteesta. (Dooley & Prause 2004, 8.) Työntekijätyypit B-E (määräaikaiset, osa-aikaiset, vuokratyöntekijät, freelancerit) sen sijaan sijoittuvat joustavan yrityksen *periferiaan*. Joustavassa yrityksessä toiminnallinen joustavuus (vaihtuvat työtehtävät, itseohjautuvuus) kohdistuu avaintyöntekijöiden ryhmään, kun taas määrällisen joustavuuden saavuttamiseksi hyödynnetään yrityksen perifeeristä työvoimaa. (Atkinson Olsenin 2005, 7 mukaan.)

Työntekijän näkökulmasta Atkinsonin joustava yritys voi olla sekä uhka että mahdollisuus. Avaintyöntekijöihin kuuluva ryhmä voi toiminnallisen joustavuuden myötä saada paremmat mahdollisuudet työn järkevään organisointiin ja todellista työpanosta vastaavaa, joissakin tapauksissa siis parempaa palkkaa. Tämän ryhmän saamat edut jäävät kuitenkin usein saamatta suurelta osalta joustavan yrityksen työntekijöitä (työntekijätyypit B-E kuviossa 1), joiden on

tarkoitus palvella ennen kaikkea yrityksen määrällisiä joustavuustavoitteita. Joustavaa yritystä onkin kritisoitu mm. siitä, että se mahdollistaa työmarkkinoiden *segmentaation* (Olsen 2005, 7)¹.

Erityisesti määrälliseen joustavuuteen yhdistetään usein myös työn epävarmuuden kasvaminen, jota saksalainen sosiologi Zygmunt Bauman (2002) kuvaa seuraavasti:

'Joustavuus' on päivän sana, ja työmarkkinoihin sovellettuna se tarkoittaa, että käsitys työstä muuttuu, kun lyhyet tai määräaikaiset, jopa sopimuksettomat työsuhteet yleistyvät. Ne eivät juurikaan tarjoa turvaa, koska ne ovat voimassa "kunnes toisin ilmoitetaan". Epävarmuus lyö leimansa työelämään. (Bauman 2002, 177.)

Perinteiseen työhön liittyvä arvopohja, pitkäkestoisuus, pysyvyys, varmuus ja turvallisuus, murenee joustavuuden tieltä. Työntekijään joustavuus osuu erityisesti työsuhteiden päättyneen kautta. Baumanin kanssa yhtä mieltä on mm. Richard Sennett. Sennett (2002, 45) huomauttaa, että instituutioiden joutaessa taipumisen ja palautumisen vaatimukset kohdistuvat useimmiten juuri ihmiseen. Jussi Vähämäki (2003, 20–21) täydentää ajatusta toteamalla, että perinteisen työprosessin ajallinen ja tilallinen jatkuvuus korvautuu uudessa työssä (toimeentulon) epäjatkuvuudella; kronologisen jatkuvuuden korvaa työn *henkinen jatkuvuus*.

Työuria ja työmarkkinakansalaisuutta tarkastellessaan Asko Suikkanen ja Leena Viinamäki (1999) havaitsivat, että 1990-luvulta lähtien työurat ovat alkaneet pirstoutua ja yksilöllistyä. Ennen 1990-lukua yksilön työura alkoi pian ammatillisen koulutuksen jälkeen. Yksilöllisiä ratkaisuja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ei tunnettu, vaan (jatkuva) palkkatyö oli normi. 1980-luvun lopulla alettiin havaita ns. *epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen*. (emt., 194–197.) Muutoksessa olevien työsuhteiden epävarmuutta ja pirstaloitumista kuvaavat hyvin myös niistä tutkimuksissa käytetyt määritelmät. Suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa termi epätyypillinen on vakiintunut lähes ainoaksi käsitteeksi², kun taas englanninkielisessä

¹ Segmentaatiolla tarkoitetaan työmarkkinoiden jakautumista erilaisiin osa-alueisiin tai kategorioihin. Perinteinen jako tapahtuu ensinnäkin primääreihin ja sekundaarisiiin työmarkkinoihin. Sekundaarisilla työmarkkinoilla työntekijällä on mahdollisuus vain rajattuun määrään etuuksia työssään (uralla eteneminen; palkankorotukset, kouluttautumismahdollisuudet). Työmarkkinat jakautuvat edelleen sisäisiin ja ulkoisiin työmarkkinoihin työsuhteen keston mukaan. Ulkoisen, sekundaarisen työmarkkinasegmentin työsuhteisiin lukeutuu esimerkiksi määräaikainen osa-aikatyö. (Hakim 1996, 147–148.) Työmarkkinoiden *segmentaatioteoreettisessa* tutkimusotteessa keskitytään työmarkkinoita eri tavoin jakaviin institutionaalisiin tekijöihin.

² Esimerkiksi Tilastokeskus (2009) määrittelee epätyypillisen työn seuraavanlaisesti: ”Palkansaaja, jonka työsuhte on määräaikainen ja/tai osa-aikainen, luokitellaan epätyypillistä työtä tekeväksi. Myös yrittäjä voi olla osa-aikainen, mutta häntä ei luokitella epätyypillistä työtä tekeväksi.”

tutkimuksessa käsitteiden kirjo on mittava. Näitä epätyypillisen (ja tyypillisen) työn käsitteitä on koottu taulukkoon 2.

Taulukko 2. Tutkimuksessa käytettyjä työsuhdetyypittelyjä (mm. Carré ym. 2000, van Oorschot 2004, Delsen 1995, van Oettel ym. 2005).

| | |
|-------------|-----------------------------|
| Typical | Atypical |
| Standard | Non-standard |
| Traditional | Alternative/ nontraditional |
| Normal | Flexible |
| - | Precarious |

Englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa yleisesti käytetty käsite *non-standard* mielletään arvovapaaksi (esim. Carré 2000). Jaottelu tyypillisen ja *epätyypillisen* välille luo kuitenkin herkästi mielikuvan normista ja poikkeuksesta: erilaisille työsuhdetyypeille annetaan näin valmiit arvolataukset. Käsitteillä ja niiden tulkinnoilla ei pelkästään uusinneta, vaan myös pyritään luomaan ja muuttamaan rakenteita (Suoranta 2009, 19). Kun osa-aikatyö määritellään ja kategorisoidaan epätyypilliseksi, tulee siitä samalla joustavaa, prekaaria ja ”toisilla työmarkkinoilla” (engl. *secondary labour market*) tapahtuvaa työtä (Guest ym. 2006, 108).

Muutos perinteisestä palkkatyöstä voidaan käsitteiden kautta tulkita lähtökohtaisesti negatiivisena asiana. Samaan aikaan epätyypilliseksi määritelty työ lisääntyy, *tyypillistyy*. Muun muassa Mikkonen-Young (2005, 67) käyttää jakoa tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Jaottelua käyttäessään Mikkonen-Young kuitenkin toteaa määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden tulleen yhä yleisemmiksi. Hän tiivistää eri sukupolvien työn kuvaukset taulukkoon, jonka mukaan ”tyypillisimmissä” työsuhteissa ovat ainoastaan 50–60-vuotiaat työntekijät. Niin parikymppiset, alle 50-vuotiaat kuin eläkeikää lähestyvätkin tekevät työtä, joka on kuvattavissa enemmän epätyypilliseksi kuin tyypilliseksi. Vuoden 2008 ensimmäisellä neljänneksellä 56,9 % uusista työsuhteista oli tavalla tai toisella määräaikaaisia, osa-aikaisia tai niiden yhdistelmiä (Suoranta 2009, 20). Korhonen ym. (2009, 34) arvelevat jopa, että ”historiankirjoihin vakituisen työn tyyppi tulee luultavasti kirjautumaan epätyypillisenä poikkeuksena, joka vallitsi lyhyen jakson 1900-luvulla niin sanotun fordistisen kompromissin aikana”.

Keskustelu tyypillisestä ja epätyypillisestä työstä kertoo, että epätyypillinen työ mielletään yleistymisestään huolimatta työmarkkinoiden poikkeukseksi. Poikkeuksellista näissä työsuhteissa on kenties niiden tarjoama turva työntekijälle. Monenlaisista ns. pätkätöistä on tullut suomalaisten työmarkkinoiden kestoilmiö, mutta ansiosidonnaiset sosiaaliturvan etuudet on räätälöity pysyvissä työsuhteissa olevien tarpeisiin. Useat työsuhteeseen liittyvät etuudet, kuten työttömyysturva, vuosilomat ja vuosilomakorvaukset, sairausajan palkka, osittainen hoitovapaa, vuorotteluvapaa sekä erilaiset eläkkeet määräytyvät osin työsuhteen keston, työajan tai palkan mukaan. Muiden kuin ”tyypillisten” työsuhteiden kasvava osuus sekä heikentää sosiaaliturvan rahoitus pohjaa että voi lisätä sosiaalimenoja työttömyysjaksojen ja epävarmuudesta johtuvien sairauspoissaolojen muodossa. Tällöin osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat saattavat joutua pysyvissä, kokoaikaisissa työsuhteissa olevia huonompaan asemaan. (Kauhanen 2000, 43; Kauhanen 2002, 49.) Joustavuus työorganisaatioiden tasolla tarkoittaa epätyypilliseksi mielletyn työn yleistymistä. Sosiaaliturva on räätälöity perinteiselle työlle, mutta moniko enää kuuluu sen piiriin?

2.3 Joustavuus henkilöstön tasolla: työaika ja preferenssit

Kolmas joustavuuden taso on henkilöstön taso. Tällä tasolla kyse on sellaisista työn organisoinnin joustavista muodoista, jotka mahdollistavat työn ja henkilökohtaisen elämän paremman yhteensovittamisen. Henkilöstön tasolla joustavuus on Tero Mamian (2007, 34–35) mukaan työajan ja -paikan joustavuutta: etätyötä, työaikaliukumia ja työaikapankkeja. Joustavuus henkilöstön tasolla voidaan myös ymmärtää laajemmin ensisijaisesti työntekijää palvelevaksi joustavuudeksi. Osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteleviä tutkittaessa on luontevaa keskittyä erityisesti työaikaan liittyviin kysymyksiin työntekijälähtöistä joustavuutta tutkittaessa.

Henkilöstölähtöisen joustavuuden tarkastelussa tärkeä näkökulma on työntekijän työaikapreferenssi. Tutkimuksissaan Jouko Nätti (2005) on jakanut työajan neljään ulottuvuuteen: keston (työtuntien määrään), ajoitukseen (työajan ajoittumiseen vuorokaudessa), tempoon (intensiteettiin) ja autonomiaan (työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa työajan muutoksiin).

Suomalaista työaikaa tutkiessaan Jouko Nätti (emt., 185) havaitsi, että Suomessa työajat ovat yleisesti yhtenäisiä: sekä lyhyt, alle 20 tunnin työviikko, että pitkä, yli 45 tunnin työviikko, oli harvinaisuus. Myös sukupuolten väliset erot työajassa olivat suhteellisen pienet. Miesten ja naisten välinen ero keskimääräisessä palkkatyöajassa oli Suomessa alle kolme tuntia, kun se oli EU-maissa keskimäärin yli 7 tuntia. Kuitenkin ilta-, vuoro- ja sunnuntaityö oli Suomessa lähes kaksi kertaa yleisempää kuin muissa EU-maissa.

Kasvavan joustavuuden myötä tapahtuneet työajan muutokset eivät välttämättä tarkoita suuria (negatiivisia) muutoksia työntekijän hyvinvointiin. Nätin teettämän kyselyn mukaan suurin osa suomalaisista (66 %) oli tyytyväisiä työaikaansa, riippumatta työajan pituudesta. Kysyttäessä osa-aikaisen työajan (alle 35 tuntia viikossa) vaikutuksista hyvinvointiin, noin puolet sekä miehistä että naisista koki vaikutukset positiivisiksi. Negatiivisin vaikutus hyvinvointiin työajalla oli silloin, kun työntekijä oli 2- tai 3-vuorotyössä. (Nätti 2005, 194–195.)

Työnantajilla on edellisissä luvuissa esitetyn perusteella omia intressejä osa-aikatyön käyttöönotossa, mutta joustavat työajat voivat palvella myös työntekijää. European Foundationin teettämän selvityksen mukaan suurin yksittäinen syy osa-aikatyön käyttöönottoon oli ehkä jopa oletuksista poiketen työntekijöiden toivomus: kysyttäessä yritysten johtajilta, käytetäänkö osa-aikatyötä pääasiassa yrityksen tarpeisiin, työntekijöiden toivomuksesta vai sekä että, vastasi lähes 40 prosenttia haastatelluista yritysjohtajista pääasiallisen syyn olevan työntekijöiden toivomus. Tutkimuksessa haastateltiin myös työntekijöiden edustajia, joiden vastaukset olivat yhtenevät yritysten johdon kanssa. (Eurofound 2007a, 33.)

Työajan joustavuuden vaikutuksia hyvinvointiin voidaan myös tarkastella tutkimalla toivotun ja toteutuneen työajan välistä yhteyttä. Mia Hakovirta ja Milla Salin (2006) tutkivat työssäkäyvien äitien työmarkkinapreferenssien toteutumista Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa. Kaikissa tutkimuksissa mukana olevissa maissa äidit toivoivat eniten mahdollisuutta osa-aikatyöhön, mutta osa-aikatyötä preferoivien työmarkkina-asema toteutui huonoiten. Sen sijaan kokoaikatyötä suosivat äidit olivat useimmiten toivomassaan työmarkkina-asemassa.

Erityisesti osa-aikatyön tapauksessa mahdollisuudet henkilöstölähtöisen joustavuuden toteuttamiseen voivat esitetyn perusteella olla hyvin vaihtelevat. Ammattialoilla on erilaisia

mahdollisuuksia ja käytäntöjä työajan lyhentämiseen. Vielä kesken olevassa tutkimuksessaan Iain Campbell ja Sara Charlesworth (2009) vertailevat osa-aikatyöntekijöiden asemaa Australiassa neljällä ammattialalla, poliisien, asianajajien, siivoojien ja kaupan alan työntekijöiden kesken. Alustavat tutkimustulokset osoittavat, että ”tyypilliset” työaikajärjestelyt ovat useimmissa työpaikoissa edelleen vallitsevia, ja että erityisesti korkeasti koulutettujen on hankalaa siirtyä kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen.

2.4 Yhteenveto: osa-aikatyö joustavilla työmarkkinoilla

EU:n työvoimatavoitteet sekä joustoturva-käsitteen käyttöönotto kuvaavat kenties epäselviä, mutta voimakkaita pyrkimyksiä kohti kasvavaa joustavuutta. Joustavuus on paitsi poliittinen mantra (Beck 2000, 3), myös ilmiö, joka tavoittaa instituutiot, yksittäiset organisaatiot ja lopulta myös työntekijät. Tämän tutkimuksen keskittyessä osa-aikatyöntekijöiden koettuun hyvinvointiin, keskeisiä ovat joustavuuden vaikutukset työntekijän asemaan näiltä tasoilta tarkasteltuna.

Joustavuus työmarkkinoilla laajentaa harmaata aluetta työllisyyden ja työttömyyden välimaastoon, ja osa-aikatyö kuuluu tälle harmaalle alueelle. Mikäli Günter Schmidin työmarkkinasiirtymien malli toimii, voi osa-aikatyö toimia siltana työttömyydestä työllisyyteen tai opiskelusta työelämään. Ihanteellinen joustoturva työmarkkinoilla takaa sen, että työmarkkinasiirtymät toimivat työntekijän hyväksi. Työmarkkinoiden tasolla osa-aikatyö luo mahdollisuuksia, mutta edellä esitetyn perusteella nämä mahdollisuudet voivat kääntyä uhkiksi, kun tarkastelutasolla ovat yksittäiset organisaatiot. Luvussa 2.2 osa-aikatyötä luonnehdittiin mm. epätyypilliseksi, perifeeriseksi, sekundääriseen segmenttiin kuuluvaksi työksi työorganisaatioissa. Suoranta (2009, 27) toteaa osuvasti, että katkonaiset työsuhteet ovat vakiinnuttaneet paikkansa suomalaisessa työelämässä, eikä mikään viittaa siihen, että tilanne olisi palaamassa lamaa edeltäviin 1990-luvun työmarkkinakäytäntöihin. Tällöin myöskään ns. normaalityösuhteeseen perustuva etuusjärjestelmä ei ole enää ajankohtainen.

Osa-aikatyöntekijät ovat joustavan yrityksen polttoainetta, jonka kulutus vaihtelee tarpeen mukaan, ja tämä voi lisätä työhön liittyviä epävarmuustekijöitä. Viimeinen alaluku 2.3 tarkasteli joustavuutta ja osa-aikatyötä erityisesti henkilöstön näkökulmasta. Osa-aikatyön todettiin voivan olla paitsi työnantajien, myös työntekijöiden suosima työmuoto - joskaan siirtymät kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön eivät aina ole mahdollisia.

Osa-aikatyöntekijöiden näkökulmasta joustavuudella voidaan siis nähdä olevan kahtalaisia vaikutuksia: pakottavia ja mahdollistavia (Standing 2002, 6). Pakottava joustavuus on taipumista ja taivuttamista työnantajan ehtojen ja etujen mukaan, esimerkiksi työajan lyhentämistä ja työsuhteen kun taas mahdollistava joustavuus tarkoittaa työntekijälle parempia mahdollisuuksia poistaa työn ja muun elämän välisiä ristiriitoja ja mukauttaa työ omaan elämäntilanteeseen. Joustavuudella voi näin ollen olla sekä myönteisiä että heikentäviä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Ennen hyvinvointivaikutusten tarkastelua tämä tutkimus kartoittaa seuraavassa luvussa osa-aikatyöntekijöiden osuutta suomalaisilla työmarkkinoilla.

3. Osa-aikatyön yleisyys ja ominaispiirteet

Edellä luvussa 2 todettiin osa-aikatyön taustalla olevan työelämän kasvava joustavuus sekä työmarkkinoiden, yritysten että henkilöstön tasolla. Tässä luvussa keskitytään vastaamaan kirjallisuuden ja empiirisen analyysin avulla luvussa 1.1 esitettyyn toiseen tutkimuskysymykseen: kuvaamaan osa-aikatyön yleisyyttä ja ominaispiirteitä eurooppalaisessa ja erityisesti suomalaisessa kontekstissa. Kuka tai ketkä tekevät osa-aikatyötä?

Luvussa 3.1 esittelen osa-aikatyön määritelmän sekä kuvaan osa-aikatyön yleisyyttä ja kehityslinjoja Euroopassa tilastokatsauksen perusteella. Käsittelen luvussa myös osa-aikatyöntekijöiden heterogeenisuutta. Luvussa 3.2 kuvaan osa-aikatyön ominaispiirteitä ja erilaisia osa-aikatyöntekijöiden ryhmiä työolotutkimus 2008 -aineistossa. Luku 3 päättyy yhteenvetoon osa-aikatyön roolista suomalaisilla työmarkkinoilla.

3.1 Tutkimuskohteena osa-aikatyöntekijät

Osa-aikatyön määritelmä ja yleisyys

Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu ”täydeksi” työajaksi (*Työmarkkina-avain* 2007, 23). Osa-aikatyön määritelmässä ja tilastointikäytännöissä on eroja. Osa-aikatyön ylärajana on OECD:n tilastoissa 30 työtuntia viikossa, kun kansainvälinen työjärjestö ILO luokittelee osa-aikaiseksi työksi sellaisen työn, jossa viikkotyötunnit ovat alhaisemmat kuin vastaavan kokoaikaisen tekemä normaali viikkotyöaika (Kauhanen 2003, 23). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa puolestaan osa-aikatyölliseksi määrittelemisen on tapahtunut vuodesta 1997 palkansaajien oman arvion perusteella (Lehto & Sutela 2004, 25). Aiemmin osa-aikatyön ylärajana oli 30 tuntia viikossa, ja tätä käytetään edelleen työolotutkimuksista tehdyissä pitkittäisanalyyseissä (emt.).

Taulukossa 3 seuraavalla sivulla esitetään Eurostatin työvoimatilastoihin¹ perustuva osa-aikatyön osuus työllisyydestä² EU-jäsenvaltioissa sekä Turkissa, Norjassa, Islannissa ja Sveitsissä vuosina 1996–2007, sekä osa-aikatyön osuuden muutos näinä vuosina. Lukujen vertailukelpoisuuteen vaikuttaa osa-aikatyön määritelmä, jossa on maakohtaisia eroja. Osa-aikatyöntekijäksi luokittelu tapahtui vastaajan oman arvion perusteella muissa maissa lukuun ottamatta Hollantia, Islantia ja Norjaa. Näissä kolmessa maassa osa-aikatyön yläraja on 35 viikkotyötuntia. (Eurostat 2008.) Yhtä kaikki luvut antavat yleiskuvan osa-aikatyön yleisyydestä eri maiden työmarkkinoilla.

Osa-aikatyötä tekevien osuus vaihtelee Euroopan maiden välillä suuresti, Bulgarian vajaasta kahdesta prosentista Hollannin lähes 50 prosenttiin. EU-jäsenvaltioiden keskiarvo osa-aikatyölle on 18 prosenttia kaikista työllisistä. Alle keskiarvon osa-aikatyötä tehdään tilaston perusteella Itä- ja Etelä-Euroopan maissa. Keski-Euroopassa ja Pohjoismaissa tehdään puolestaan osa-aikatyötä yli eurooppalaisen keskiarvon. Tanskassa ja Ruotsissa joka neljäs (24–25 %) ja Norjassa lähes joka kolmas työllinen (28 %) on osa-aikatyössä. Suomi muodostaa tässä poikkeuksen: vuonna 2007 osa-aikatyön osuus kokonaistyöllisyydestä oli 14 prosenttia.

Taulukon viimeisessä sarakkeessa on laskettu osa-aikatyön osuuden muutosprosentti vuosilta 1996–2007 tai siltä ajanjaksolta, jolta tietoja on saatavilla. Muutosprosentit osoittavat, että Euroopan maissa osa-aikatyö on kehittynyt kasvusuuntaisesti, mutta hyvin vaihtelevasti. Euroopan unionin jäsenvaltioissa kasvua on tapahtunut keskimäärin 12 prosenttia. Useissa maissa, joissa osa-aikatyötä tehdään alle EU-keskiarvon, osa-aikatyön osuus on pudonnut entisestään. Latviassa osa-aikatyön osuus on vähentynyt puoleen vuoden 1998 tasolta, ja osa-aikatyön osuus on pudonnut rajusti myös Bulgariassa ja Romaniassa.

¹ Eurooppalainen työvoimatutkimus (*European Labour Force Survey*, EU-LFS) kattaa EU-jäsenvaltioissa, EU-kandidaattivaltioissa sekä Euroopan vapaakauppa-alueen maissa tehdyt työvoimatutkimukset. Työvoimatutkimukset kerätään neljännesvuosittain, ja tietyt kysymykset ja kysymyssarjat on yhdenmukaistettu vertailukelpoisiksi. (Eurostat 2008.)

² Työllisiksi Eurostat (2008) määrittelee kaikki sellaiset henkilöt, jotka tekivät tutkimusviikolla työtä palkkaa tai korvausta vastaan vähintään tunnin ajan, mukaanlukien kodinhoitajat.

Taulukko 3. Osa-aikatyö Euroopassa 1996–2007, % kaikista työllisistä (Eurostat 2008).

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | Muutos % |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Bulgaria | : | : | : | : | : | 3.2 | 2.5 | 2.3 | 2.4 | 2.1 | 2.0 | 1.7 | -88,2 |
| Slovakia | : | : | 2.3 | 2.1 | 2.1 | 2.3 | 1.9 | 2.4 | 2.7 | 2.5 | 2.8 | 2.6 | 11,5 |
| Unkari | : | 3.7 | 3.8 | 3.8 | 3.5 | 3.6 | 3.6 | 4.4 | 4.7 | 4.1 | 4.0 | 4.1 | 9,8 |
| Tshekin tasavalta | : | : | 5.7 | 5.6 | 5.3 | 4.9 | 4.9 | 5.0 | 4.9 | 4.9 | 5.0 | 5.0 | -14 |
| Kreikka | 5.0 | 4.8 | 5.6 | 5.8 | 4.5 | 4.0 | 4.4 | 4.3 | 4.6 | 5.0 | 5.7 | 5.6 | 10,7 |
| Latvia | : | : | 12.8 | 12.1 | 11.3 | 10.3 | 9.7 | 10.3 | 10.4 | 8.3 | 6.5 | 6.4 | -100 |
| Kypros | : | : | : | 6.5 | 8.4 | 8.4 | 7.2 | 8.9 | 8.6 | 8.9 | 7.7 | 7.3 | 11 |
| Viro | : | : | 8.6 | 8.1 | 8.1 | 8.2 | 7.7 | 8.5 | 8.0 | 7.8 | 7.8 | 8.2 | -4,9 |
| Kroatia | : | : | : | : | : | : | 8.3 | 8.5 | 8.5 | 10.1 | 9.4 | 8.6 | 3,5 |
| Liettua | : | : | : | : | 10.2 | 9.9 | 10.8 | 9.6 | 8.4 | 7.1 | 9.9 | 8.6 | -18,6 |
| Turkki | : | : | : | : | 9.2 | 6.2 | 6.9 | 6.3 | 6.9 | 5.9 | 7.9 | 8.8 | -4,5 |
| Puola | : | 10.6 | 10.4 | 10.5 | 10.5 | 10.3 | 10.8 | 10.5 | 10.8 | 10.8 | 9.8 | 9.2 | -15,2 |
| Slovenia | : | : | : | 6.1 | 6.5 | 6.1 | 6.1 | 6.2 | 9.3 | 9.0 | 9.2 | 9.3 | 34,4 |
| Romania | : | 14.9 | 15.8 | 15.9 | 16.5 | 16.6 | 11.8 | 11.5 | 10.6 | 10.2 | 9.7 | 9.7 | -53,6 |
| Malta | : | : | : | : | 6.8 | 7.4 | 8.3 | 9.2 | 8.7 | 9.6 | 10.0 | 10.9 | 37,6 |
| Espanja | 7.6 | 7.9 | 7.8 | 8.0 | 7.9 | 8.0 | 8.0 | 8.2 | 8.7 | 12.4 | 12.0 | 11.8 | 35,6 |
| Portugal | 9.2 | 10.6 | 11.0 | 11.0 | 10.9 | 11.1 | 11.2 | 11.7 | 11.3 | 11.2 | 11.3 | 12.1 | 24 |
| Italia | 6.5 | 6.8 | 7.3 | 7.9 | 8.4 | 8.4 | 8.6 | 8.5 | 12.7 | 12.8 | 13.3 | 13.6 | 52,2 |
| Suomi | 11.4 | 10.9 | 11.4 | 12.1 | 12.3 | 12.2 | 12.8 | 13.0 | 13.5 | 13.7 | 14.0 | 14.1 | 19,1 |
| Ranska | 16.3 | 17.0 | 17.3 | 17.1 | 16.7 | 16.3 | 16.4 | 16.5 | 16.7 | 17.1 | 17.2 | 17.2 | 5,2 |
| Luxemburg | 8.0 | 8.2 | 9.1 | 9.8 | 10.4 | 10.4 | 10.7 | 13.4 | 16.4 | 17.4 | 17.1 | 17.8 | 55,1 |
| EU-27 | : | 15.9 | 15.9 | 15.9 | 16.2 | 16.2 | 16.2 | 16.5 | 17.2 | 17.8 | 18.1 | 18.2 | 12,6 |
| Irlanti | 11.4 | 13.6 | 16.5 | 16.4 | 16.4 | 16.5 | 16.5 | 16.9 | 16.8 | : | : | : | 32,1 |
| Islanti | : | : | : | : | : | : | : | 22.1 | 22.2 | 22.2 | 17.1 | 21.7 | -1,8 |
| Belgia | 14.5 | 15.2 | 16.5 | 18.4 | 18.9 | 18.5 | 19.1 | 20.5 | 21.4 | 22.0 | 22.2 | 22.1 | 34,4 |
| Itävalta | 14.0 | 14.7 | 15.7 | 16.4 | 16.3 | 18.2 | 19.0 | 18.7 | 19.8 | 21.1 | 21.8 | 22.6 | 38,1 |
| Tanska | 21.9 | 22.5 | 22.3 | 21.6 | 21.3 | 20.1 | 20.0 | 21.3 | 22.2 | 22.1 | 23.6 | 24.1 | 9,1 |
| Ruotsi | 20.2 | 20.2 | 19.8 | 19.7 | 19.5 | 21.1 | 21.5 | 22.9 | 23.6 | 24.7 | 25.1 | 25.0 | 19,2 |
| Iso-Britannia | 24.6 | 24.6 | 24.5 | 24.6 | 25.1 | 25.0 | 25.3 | 25.6 | 25.7 | 25.2 | 25.3 | 25.2 | 2,4 |
| Saksa | 16.7 | 17.6 | 18.4 | 19.0 | 19.4 | 20.3 | 20.8 | 21.7 | 22.3 | 24.0 | 25.8 | 26.0 | 35,8 |
| Norja | : | : | : | : | 25.8 | 26.0 | 26.4 | 28.8 | 29.2 | 28.2 | 28.7 | 28.2 | 8,5 |
| Sveitsi | 28.1 | 29.4 | 29.6 | 30.3 | 30.5 | 31.8 | 31.7 | 32.7 | 33.0 | 33.1 | 33.3 | 33.5 | 16,1 |
| Hollanti | 38.0 | 37.9 | 38.9 | 39.7 | 41.5 | 42.2 | 43.9 | 45.0 | 45.5 | 46.1 | 46.2 | 46.8 | 18,8 |

Taulukon esittämien tulosten perusteella ei voida puhua yhtenäisestä eurooppalaisesta kehityslinjasta osa-aikatyön osuuden muutoksissa. Vähäisen osa-aikatyön maat ovat pääosin Itä- ja Etelä-Euroopan maita. Näissä maissa osa-aikatyö on joko säilynyt marginaalisena ilmiönä tai kasvattanut osuuttaan. Islannissa ja Iso-Britanniassa, jossa osa-aikatyö on yleistä, ei muutosta ole tapahtunut juurikaan vuodesta 1996 vuoteen 2007. Voimakkaan osa-aikatyön kasvun maita ovat puolestaan Italia ja Luxemburg, joissa osa-aikatyön osuus on kasvanut yli 50 prosenttia. Myös muissa Keski- ja Etelä-Euroopan maissa osa-aikatyön osuus on kasvanut yli kolmanneksen. Pohjoismaista Suomessa ja Ruotsissa osa-aikatyön osuus on kasvanut enemmän kuin Norjassa ja Tanskassa. Verrattaessa Suomea muihin Pohjoismaihin voidaan kuitenkin todeta osa-aikatyön olevan Suomessa harvinaisempaa.

Taulukon 3 perusteella voidaan päätellä osa-aikatyön olevan määrällisesti heterogeeninen ilmiö. Osa-aikatyö on yleistymässä useimmissa Euroopan maissa, mutta sen osuus ja kasvun nopeus vaihtelevat erittäin suuresti. Seuraavissa luvuissa keskitytään niihin osa-aikatyön taustalla oleviin yhteiskunta- ja yksilötason tekijöihin, joilla tätä heterogeenisuutta voidaan selittää. Ensimmäinen alaluku käsittelee osa-aikatyön ulottuvuuksia yleisellä tasolla, ja toisessa alaluvussa keskitytään osa-aikatyön sukupuolittuneeseen luonteeseen.

Osa-aikatyön ulottuvuudet

Osa-aikatyö on kattokäsite monenlaisille työn muodoille, joita yhdistää kokoaikaista lyhyempi viikkotyöaika. Tässä luvussa käsittelemme osa-aikatyön erilaisia ulottuvuuksia, jotka toimivat taustana luvussa 3.2 tehtävälle empiiriselle analyysille. Lähtökohtana kvantitatiiviselle analyysille toimivat Feldmanin (1990, 104–105) nimeämät osa-aikatyön viisi ulottuvuutta:

- Pysyvä/määräaikainen.
- Ympärivuotinen/kausittainen työ.
- Työsuhteessa yritykseen/vuokratyössä.
- Päätoiminen/sivutoiminen työ.
- Vapaaehtoinen/vastentahtoinen.

Osa-aikaisesta työsuhteesta voidaan ensinnäkin tehdä joko pysyvä tai määräaikainen työsopimus. Pysyvässä työsopimuksessa työsuhteelle määritellään viikkotyötuntien määrä, määräaikaisessa työsopimuksessa tämän lisäksi työsuhteen päättymisajankohta. Määräaikaisen työsuhteen käytöstä säädetään työsopimuslaissa (2001/55). Työsopimuslain mukaisesti työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Tällainen perusteltu syy voi olla esimerkiksi sijaisuus, työn luonne tai muu näihin rinnastettava syy (*Työmarkkina-avain* 2007, 14). Feldmanin listalla mainittu kausi- tai sesonkityö on yksi määräaikaisen osa-aikatyön muodoista.

Osa-aikatyöntekijät voivat olla suoraan työnantajansa palveluksessa tai työskennellä vuokratyöyrityksen kautta. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (2006/1233) sääntelee vuokratyön käyttöä. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta vuokratyö saattaa olla epäedullinen ratkaisu. Vuokratyötä tutkinut Antti Tanskanen (2008) toteaa vuokratyön olevan epätyypillinen jopa epätyypillisten työsuhteiden joukossa. Tanskanen mukaan nykyisellään työlainsäädäntö mahdollistaa vuokratyön epävarmuuden ja turvattomuuden. Vuokratyö on työelämän ääri-ilmiö, jossa vakituista työsuhdetta arvostava työntekijäkulttuuri törmää epätyypillisiä työsuhteita suosivaan työnantajakulttuuriin.

Feldmanin esittämistä osa-aikatyön ulottuvuuksista kolme ensimmäistä viittaavat työsopimuksen muotoon. Listan neljäs ulottuvuus puolestaan jakaa osa-aikatyöntekijät päätoimisiin ja sivutoimisiin. Martin ja Sinclair (2007, 303) erottelevat sivutoimisesti osa-aikatyötä tekevät edelleen niihin, joilla on useita osa-aikaisia työsuhteita ja niihin,

jotka tekevät osa-aikatyötä kokoaikatyön rinnalla. Sivutoimista osa-aikatyö on myös silloin, kun yksilön muut elämänalueet (opiskelu, eläke, työttömyys) vievät suurimman osan ajasta.

Feldmanin esittämä osa-aikatyön viides ulottuvuus laajentaa tarkastelun työntekijän näkökulmaan. Vastentahtoisesti tai vapaaehtoisesti tehty osa-aikatyö nähdään usein myös lähtökohtana työntekijöiden hyvinvointieroille. Vastentahtoisuutta osa-aikatyösuhteeseen mitataan survey-tutkimuksissa kuten työolotutkimuksessa kysymällä vastaajalta, miksi hän on osa-aikatyösuhteessa. Jos hän valitsee vastausvaihtoehdon ”kokoaikatyötä ei ollut tarjolla”, hänen tulkitaan olevan osa-aikatyössä vastentahtoisesti (esim. OECD 1990, 179–180; Kauhanen 2008).

Vastentahtoisesta osa-aikatyön yhteydessä saatetaan myös puhua *alityöllisyydestä*. Henkilö on Tilastokeskuksen määritelmän mukaan alityöllinen, jos hän on osa-aikatyössä, koska kokoaikatyötä ei ole ollut tai on ollut koko (tutkimus)viikon pois töistä lomautuksen tai töiden puutteen takia, tai työskenteli tutkimusviikolla tavallista vähemmän töiden puutteen takia (Tilastokeskus 2008, 46). Raija Julkunen (2008, 110) käyttää alityöllisyydestä myös piilotyöttömyyden käsitettä. Työttömyyden ja työllisyyden välimaastossa oleviin alityöllisiin kuuluvat sovitellun päivärahan saajat. Sovitellun päivärahan saajat ovat määritelmän mukaan kokoaikatyön hakijoita, jotka ovat työllistyneet vain osittain ja siksi oikeutettuja soviteltuun työttömyysturvaan. Osa-aikatyöhön työllistettävän työttömän työajan kattaessa enintään 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikatyöntekijän enimmäisajasta hänellä on oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen. (Haataja, Korkeamäki & Kyyrä 2007, 14, 18.)

Vastentahtoiseen osa-aikatyöhön joutumista pyritään ehkäisemään lainsäädännöllä. Suomen työ sopimuslakiin on vuodesta 1988 sisällytynyt työnantajan velvoite tarjota kokoaikatyötä palveluksessa olevalle osa-aikatyöntekijälle (Haataja, Korkeamäki & Kyyrä 2007, 18). Suomalaisen työvoimatutkimuksen mukaan noin kolmannes kaikista osa-aikatyöntekijöistä tekee kuitenkin osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikaista työtä ei ole ollut tarjolla (Nätti 2007). Myös Kauhanen (2008) toteaa empiirisen aineiston

perusteella, että merkittävin syy osa-aikatyöhön on se, että muunlaista työtä ei ole ollut tarjolla.

Päätökseen työskennellä osa-aikaisesti voivat vaikuttaa kannustavasti tai rajoittavasti useat erilaiset tekijät. Eurofoundin (2007b) osa-aikaista työtä käsittelevässä raportissa tarkastelun lähtökohtana on käytetty jaottelua yhteiskunnallisen ja yksilötason tekijöihin. *Yhteiskuntatasolla* ensimmäinen vaikuttava tekijä on vallitseva työllisyystilanne. Vakaa työllisyystilanne parantaa työntekijän mahdollisuuksia toteuttaa työsuhteen tyyppiin liittyviä toiveita. Mikäli puolestaan työttömyyttä on paljon, suostutaan usein myös vastentahtoisesti osa-aikatoihin.

Yleinen sääntely (*regulatory framework*) (esim. vero- ja sosiaaliturvajärjestelmä) sekä institutionaalinen ja sosiaalinen ympäristö (esim. lasten hoidon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen) on toinen yhteiskuntatason tekijä, joka voi tukea tai rajoittaa osa-aikaista työtä ja vaikuttaa yksilön päätöksentekoon. (Eurofound 2007b.) Thurman ja Trah (1990, 24–25) lisäävät, että työnantajaa saattavat motivoida osa-aikatyön tekijöiden tuomat kustannussäästöt: osa-aikatyöstä maksetaan kokoaikaista pienempää palkkaa, eivätkä osa-aikaisissa työsuhteissa olevat välttämättä ole oikeutettuja kaikkiin etuuksiin.

Kolmas yhteiskuntatason vaikuttava tekijä on yritysten tapa organisoida työnteko. Työvoimakustannusten kontrollointi ja kansainvälisen kilpailukyvyyn ylläpito saavat työnantajat suosimaan *määrällistä joustavuutta* ja siten myös osa- ja määräaikaista työsuhdetta (vrt. luku 2.2). Neljäs tekijä on palvelusektorin laajeneminen. Sektori työllistää erityisen paljon osa-aikaisia työntekijöitä mm. hoito- ja hoiva-, hotelli- ja ravintola- sekä kaupan alalta. (Eurofound 2007b.) Kauhanen (2003, 82) täydentää, että palvelusektorilla erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla sekä kaupan alalla asiakasvirroilla on merkitystä ja työpanoksen käyttöä on kohdennettu asiakasvirran mukaan. Palvelusektorilla työskentelevien osa-aikaisten osuus kaikista osa-aikatyöllisistä EU-maissa olikin peräti 84 % vuonna 2000.

Yksilötasolla päätökseen työskennellä osa-aikaisesti voivat Martinin ja Sinclairin (2007, 302–303) mukaan vaikuttaa kahdenlaiset syyt. Yhtäältä osa-aikatyöntekijöillä on elämässään erilaisia rooleja työn lisäksi: opiskelu sekä perheen sisäiset hoito- ja hoivavastuut. Opiskelijat muodostavat merkittävän osan osa-aikatyöntekijöistä (Feldman 1990), ja etenkin nainen on todennäköisemmin osa-aikatyössä, jos perheessä on lapsia (Eurofound 2007b). Tällä on selvä yhteys edellä mainittuihin institutionaalisen tason tekijöihin, jotka voivat helpottaa tai vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Toisaalta yksilön päätökseen tehdä osa-aikatyötä vaikuttaa kotitalouden toimeentulo. Martin ja Sinclair (2007, 303) jakavat osa-aikatyöntekijät elatysvelvollisuuksien mukaan kotitalouden pää- ja täydentäviin elättäjiin. Osa-aikatyö voi toimia täydentävänä toimeentulon lähteenä puolison (kokoaika)työn rinnalla, tai se voi olla kotitalouden pääasiallinen toimeentulo. Osa-aikatyön valitsemalla hyvin toimeentulevat voivat myös pyrkiä vähentämään työtuntejaan (Eurofound 2007b). Norjalaisten sairaanhoitajien osa-aikatyötä tutkinut Bente Abrahamsen (2007) esittää tutkimustulostensa perusteella, että sairaanhoitajat ovat osa-aikatyössä vapaaehtoisesti: toimeentulon puolesta normaalia lyhyempi työaika riittää heille.

Yksilön päätöksentekoon voivat toimeentulokysymysten sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen lisäksi vaikuttaa työsuhteeseen liittyvät työolot, erityisesti palkkaus ja mahdollisuudet työssä ylenemiseen ja kouluttautumiseen. Näiden lisäksi asennoituminen työhön ja työn sijoittuminen omassa arvojärjestelmässä mainitaan osa-aikatyön valintaan vaikuttavina tekijöinä. (Eurofound 2007b.) Nämä yksilötason tekijät yhdessä toimeentulokysymyksen kanssa vaikuttavat myös osa-aikatyöntekijän työhyvinvointiin.

Osa-aikatyön tekemisen taustalla on esitetyn perusteella monenlaisia syitä, joiden johdosta osa-aikatyö on joillekin yleisempää kuin toisille. Osa-aikatyö on yleistä nuorilla aikuisilla, jotka siirtyvät opiskelusta työmarkkinoille ja toisaalta ikääntyvillä työntekijöillä, jotka ovat siirtymässä kohti eläkettä (Feldman 1990, 103). Osa-aikatyöntekijöitä ryhmitellessään Martin ja Sinclair (2007, 302–303) erottivat omiksi ryhmikseen osa-aikaisesti työssäkäyvät koululaiset (*high school students*) ja opiskelijat

(*college students*). European Foundationin teettämän tutkimuksen mukaan erityisesti Brittein saarilla, Suomessa ja osassa Etelä-Euroopan maista osa-aikatyö liittyy usein nuorten työmarkkinoille siirtymiseen (Eurofound 2007b, 25).

Naiset osa-aikatyössä

Iän ohella merkittävänä tekijänä osa-aikatyöntekijöiden yleisyydessä on sukupuoli. Naisten ja äitien kokonaistyöllisyys on kasvanut toisen maailmansodan jälkeisistä vuosista lähtien (esim. Haas ym. 2006; vrt. kuitenkin Hakim 1996), ja osa-aikatyöntekijöistä suurin osa on naisia (mm. Feldman 1990, 103; Martin & Kats 2003, 20). Naisten työelämään osallistumisen taustalla nähdään olevan mm. palvelusektorin, erityisesti terveydenhoito- ja sosiaalialan työn, kasvu (esim. Sutela & Lehto 2008, 10) sekä joustavat työaikajärjestelyt, jotka ovat mahdollistaneet perheen ja työelämän paremman yhdistämisen (Daly & Rake 2003, 70).

Miehille osa-aikatyö on väliaikainen ratkaisu työmarkkinoille siirtymisen (opiskelusta työhön) ja sieltä poistumisen (työstä eläkkeelle) yhteydessä; naisille puolestaan osa-aikatyö on työuralla pysyvämpi tila (Nätti 2005, 188). Erityisesti Länsi-Euroopan maissa ja Pohjoismaissa, useammin kuin Itä- ja Etelä-Euroopan maissa, osa-aikatyö liittyy kysymyksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta (Eurofound 2007a, 25). Perheen perustaminen ja lastenhoito vaikuttavat yhä äitien osallistumiseen työmarkkinoille, minkä vuoksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on pidetty yhtenä hyvinvointivaltion uusista sosiaalisista riskeistä (Hakovirta & Salin 2006, 255).

Haas ym. (2006, 757–759) toteavat, että äitien palkkatyöhön osallistumisessa on havaittavissa runsaasti kansallisia eroja, jotka voidaan johtaa sekä institutionaalsiin että kulttuurisiin tekijöihin. Kulttuurisia tekijöitä ovat vallitsevat käsitykset sopivasta kotitalousmallista (mies perheen elättäjänä, kahden elättäjän perhe vai jokin muu malli; ks. Haas ym. 2006, 754–755), eikä esimerkiksi koko-aikatyö ole kulttuurisesti

hyväksyttävä työskentelytapa kotitaloudessa, jossa on lapsia. Toisaalta esimerkiksi Suomessa myös naisten työssäkäyntiä on leimannut ns. kokoaikatyön kulttuuri (ks. esim. Lehto & Sutela 2008, 32). Catherine Hakimin esiin nostama preferenssiteoria lisää institutionaalisten ja kulttuuristen tekijöiden rinnalle yksilön omat preferenssit: naisten työhön liittyvät henkilökohtaiset asenteet. Hakim jakaa naiset kolmeen ryhmään: työkeskeisiin, sopeutuviin ja kotiorientoituneisiin. Oletuksena on, että naisten työmarkkinavalinnat ovat aidosti vapaita. (Hakim Hakovirran ja Salinin 2006, 258 sekä Abrahamsenin 2007, 194 mukaan.)

Mia Hakovirta ja Milla Salin (2006, 258) kritisoivat Hakimin preferenssiteorian toteutumista huomauttamalla, että pystyäkseen toimimaan vapaasti ja toteuttamaan preferenssejään yksilö tarvitsee myös sopivia keinoja ja voimavaroja tavoitteidensa saavuttamiseksi. Institutionaaliset tekijät ovat tällaisia keinoja. Sekä Hakovirta ja Salin (emt.) että Haas ym. (2006, 757) korostavat kattavan julkisen päivähoiton sekä vanhempainvapaiden merkitystä naisten kokopäivätyön mahdollistamiseksi.

Suomessa osa-aikatöitä on ylipäättään tarjolla vähän (Hakovirta & Salin 2006, 266). Osa-aikatyö on olemassaoleva vaihtoehto esimerkiksi sairaanhoitajille Norjassa, kun taas suomalaiset sairaanhoitajat joutuvat valitsemaan kokoaikatyön ja työttömyyden tai työmarkkinoiden ulkopuolella olemisen välillä (Abrahamsen ym. 2009, 8). Vastaavasti myös naisten osa-aikatyön vapaaehtoisuus vaihtelee sekä maittain että näkökulman mukaan. Hakovirran ja Salinin tutkimuksen mukaan suomalaisäidit toivoivat osa-aikatyön mahdollisuutta silloin, kun kotona oli kouluikäinen lapsi. Havainto poikkesi aiemmista tutkimustuloksista, joiden mukaan Suomessa naiset tekevät osa-aikatyötä vastentahtoisesti. Hakovirta ja Salin arvelevat, että äitien ja naisten preferenssit voivat olla eriävät.

Osa-aikatyön vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiseen ovat vaihtelevia. Oletuksena on, että normaalia lyhyempi työaika vähentää työn ja perheen välistä konfliktia, mutta Bente Abrahamsenin ym. (2009) sairaanhoitajia käsittelevän tutkimuksen mukaan osa-aikatyön vaikutukset eivät ole yksioikoisen positiivisia. Työn

läikkymisen käsitettä¹ soveltaessaan Abrahamsen ym. havaitsivat, että osa-aikatyö vähentää työn vaikutusta perhe-elämään Suomessa muttei Norjassa. Norjassa osa-aikatyö puolestaan lisää perhe-elämän vaikutusta työhön. Johtopäätöksenä Abrahamsen ym. (emt., 18) toteavat, että kansalliset eroavaisuudet naisten ja sairaanhoitajien asemassa vaikuttavat huomattavasti osa-aikatyön vaikutuksiin työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevissä kysymyksissä.

3.2 Aineiston analyysi

Käytettävät menetelmät

Tutkimuksen tässä osassa käytän erityisesti kuvailevia analyysimenetelmiä vastatessani tutkimuskysymykseen, kuka tekee osa-aikatyötä Suomessa. Kuvaileva analyysi sisältää tiivistetyssä muodossa olevaa tietoa kiinnostuksen kohteena olevista muuttujista (Mamia 2005, 16; Asmus & Radocy 2006, 103). Kuvailevat menetelmät ovat yleinen tapa aloittaa määrällinen tutkimus, oli tavoitteena sitten muodostaa yleiskuva tutkittavasta ilmiöstä tai tarkastella ilmiöön liittyviä selityssuhteita. Pertti Jokivuori ja Risto Hietala (2008, 14) luonnehtivat kuvailevaa analyysia turvalliseksi tavaksi aloittaa tutkijan ja aineiston ”seurustelusuhde”. Kun aineistoa on varovaisesti tarkasteltu frekvenssi- ja prosenttijakaumien valossa, voidaan luottavaisin mielin edetä pidemmälle tutkimaan muuttujien välisiä yhteyksiä.

Kuvailevan analyysin menetelmiä tässä luvussa ovat *frekvenssit*, *ristiintaulukot* ja *keskiluvut*. Frekvenssit ja keskiluvut kuvaavat vastaajien jakautumista kunkin kysymyksen, muuttujan, mukaan. Frekvenssejä tarkastelen osa-aikatyöntekijöiden

¹ Työn läikkymisellä tarkoitetaan perhe-elämän ja työn kaksisuuntaista vuorovaikutusta: työ voi vaikuttaa perheeseen tai perhe työhön. Vaikutus voi olla sekä positiivinen että negatiivinen. Yksilön erilaiset roolit elämässä voivat tukea toisiaan ja edistää yksilön hyvinvointia (engl. *multiple role theory*), mutta ne voivat toisaalta kilpailla yksilön ajasta ja energiasta (*role stress theory*). (Abrahamsen ym. 2009, 3–4.)

lukumäärän, työsuhteen keston ja ilmoitetun toiveviikkotyöajan osalta. Toteutuneen ja toivotun viikkotyöajan vertailussa käytän myös keskilukuja.

Ristiintaulukoinnilla tutkitaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia. Riippuvuuden tai riippumattomuuden tarkastelussa tutkitaan, onko tarkastelun kohteena olevan selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa. (Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto 2009.) Riippuvuuksien yhteydessä testataan havaitun riippuvuuden tilastollista merkittävyyttä ns. khiin neliö -testin (*Chi-Square*) avulla. Testiä käytetään arvioimaan, ovatko ristiintaulukossa havaitut erot riittävän suuria, jotta riippuvuus voidaan yleistää perusjoukkoon (Mamia 2005, 31, 34). Testi antaa ristiintaulukolle *p-arvon*, joka ilmaisee nollahypoteesin¹ toteutumisen todennäköisyyden. Jokivuori ja Hietala (2007, 19–20) muistuttavat kuitenkin, että kvantitatiivisessa (ts. ei-tilastotieteellisessä) yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tulosten substantiaalinen merkitys ohittaa tilastollisten erojen merkitsevyydestä; muuttujien välisen yhteyden tilastollisella merkitsevyydellä ja yhteiskuntatieteellisellä merkittävyydellä ei ole mitään tekemistä keskenään.

Tarkasteltava muuttuja on osa-aikatyön tekeminen. Tarkastelen osa-aikatyön tekemisen jakautumista Työolotutkimus 2008 -aineistossa sekä työn piirteiden että valitsemieni taustamuuttujien mukaan. Työn piirteistä tarkastelen työsuhteen sopimustyyppiä (toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsuhde), vuokratyön yleisyyttä sekä työntekoa lauantaisin, sunnuntaisin ja vuorotyössä. Osa-aikatyötä käsittelevässä teorialuvussa 3.1 esiin nousi, että osa-aikatyö on erityisesti naisten, opiskelijoiden ja eläkeikää lähestyvien työsuhdetyyppi ja että kotitalouden muodolla on merkitystä valintaan tehdä osa-aikatyötä. Tämän perusteella olen valinnut taustamuuttujiksi eli osa-aikatyötä selittäviksi muuttujiksi sukupuolen, iän, koulutustason sekä kotitalouden muodon.

¹ Matemaattisesti khiin neliö -testillä testataan nollahypoteesia, jonka mukaan muuttujien välillä ei olisi riippuvuutta lainkaan. P-arvo on näin ollen yhtä kuin nollahypoteesin todennäköisyys prosentteina. Tulosten merkitsevyys ilmoitetaan seuraavasti: * $p < 0,05$ (tilastollisesti melkein merkitsevä) ** $p < 0,01$ (tilastollisesti merkitsevä) *** $p < 0,001$ (tilastollisesti erittäin merkitsevä). Jos *p*-arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä, on tulos yleistettävissä perusjoukkoon alle 0,1 prosentin virheen todennäköisyydellä. (Mamia 2005, 31; Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto 2009.)

Osa-aikatyön yleisyys työolotutkimus 2008 –aineistossa

Osa-aikatyöntekijöiden osuus koko aineistosta on vajaat 11 prosenttia, 468 vastaajaa (Taulukko 4). Kysymys ”Teettekö (päätyössänne) kokoaikatyötä vai osa-aikatyötä?” on yhdistetty aineistoon työvoimatutkimuksesta (vrt. kuvaus aineiston keruusta luvussa 1.3), ja tätä kysymystä käytän jatkossa määrittelemään työntekijän osa-aikaisuutta. Myöhemmissä ristiintaulukoissa analyysi perustuu taulukon 4 mukaiseen jaotteluun.

Taulukko 4. Osa-aikatyöntekijät työolotutkimus 2008 –aineistossa.

| | Lkm | % |
|----------------|------|------|
| Kokoaikatyössä | 3899 | 89,3 |
| Osa-aikatyössä | 468 | 10,7 |
| Ei osaa sanoa | 1 | - |
| Yhteensä | 4392 | 100 |

Osa-aikatyön tekemistä kysytään myös varsinaisessa työolotutkimuksessa, kysymyksessä A7b: ”Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2007?”. Taulukossa 5 esitetään tähän kysymykseen vastanneiden jakautuminen niiden vastaajien osalta, jotka olivat vähintään kuukauden osa-aikatyössä. Taulukossa esitetään myös vastausjakauma kysymyksessä A7a: ”Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä vuonna 2007?”. Vertailtaessa vastanneiden lukumääriä voidaan huomata, että osa-aikatöissä edellisenä vuonna vähintään kuukauden olleita on kysymyksen A7b mukaan hieman enemmän kuin työvoimatutkimuksesta johdetussa kysymyksessä.

Taulukko 5. Työsuhteen kesto v. 2007.

| Osapäivätyössä | | | Kokopäivätyössä | | |
|-----------------------|------------|----------|------------------------|------------|----------|
| | Lkm | % | | Lkm | % |
| alle 3 kk | 82 | 16,8 | alle 3 kk | 153 | 3,8 |
| | | | 3 - alle 6 | 217 | 5,3 |
| 3 - alle 6 kk | 89 | 18,2 | kk | | |
| | | | 6 - alle 12 | 339 | 8,3 |
| 6 - alle 12 kk | 131 | 26,8 | kk | | |
| 12 kk | 187 | 38,2 | 12 kk | 3370 | 82,6 |
| Yhteensä | 489 | 100 | Yhteensä | 4079 | 100 |

Tulkinnan selventämiseksi olen jakanut vastaukset neljään luokkaan. Kaksi kolmesta vastaajasta oli ollut vuonna 2007 yli puoli vuotta tai koko vuoden osa-aikatyössä. Koko vuoden osa-aikaisesti työskennelleiden osuus on suurin, vajaa 40 prosenttia. Koko edellisen vuoden kokoajatöissä oli puolestaan ollut yli 80 prosenttia vastanneista. Vertailtaessa osa- ja kokoajakaisten työntekijöiden osuuksia voidaankin huomata, että lyhyemmät, alle puoli vuotta kestäneet, työsuhteet ovat osa-aikatyöntekijöillä olleet huomattavasti yleisempiä kuin kokoajatyöntekijöillä. Hakim (1996, 68) esittääkin, että osa-aikatyöntekijöiden liikkuvuus on kokoajaisia työntekijöitä suurempaa.

Taulukossa 6 on vertailtu koko- ja osa-aikatyön piirteitä luvussa 3.1 esitettyjen osa-aikatyön ulottuvuuksien mukaan. Tarkastelussa ovat työsuhdetyyppi, vuokratyöntekijöiden osuus, työskentely lauantai-, sunnuntai- ja vuorotyössä sekä viikkotyöajan keskiarvo. Tulokset on esitetty ristiintaulukoiden muodossa lukuun ottamatta viikkotyöaika, jonka esittämisessä käytetään keskiarvoja. Kaikkien taulukon 6 ristiintaulukoiden tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä ($p=0,000$), eli ne ovat yleistettävissä perusjoukkoon¹.

¹ Edellä huomioitu tilastollisen ja yhteiskunnallisen merkitsevyyden välinen ero tulee toki ottaa huomioon; etenkin laajoissa aineistoissa ristiintaulukoiden tulokset ovat lähes muuttujista riippumatta tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 6. Työn piirteet.

| | Kokoaikaiset Osa-aikaiset | | |
|---------------------------------|---------------------------|---------|-------------------------|
| | (n=3899) | (n=468) | |
| | % | % | |
| Työsuhteen sopimustyyppi | | | |
| | | | $\chi^2 = 54,17;$ |
| Toistaiseksi voimassa oleva | 89 | 78 | df = 6 |
| Määräaikainen | 11 | 21,8 | p=0,000*** |
| Yhteensä | 100 | 100 | |
| Vuokratyöntekijä | | | |
| | | | $\chi^2 = 38,61;$ |
| Kyllä (n=51) | 0,8 | 4,1 | df = 6 |
| | | | p=0,000*** |
| Työskentely lauantaina | | | |
| Kyllä | 13,7 | 26,1 | $\chi^2 = 4,44;$ df = 9 |
| | | | p=0,000*** |
| Työskentely sunnuntaina | | | |
| Kyllä | 10,3 | 13,7 | $\chi^2 = 4,40;$ df = 9 |
| | | | p=0,000*** |
| Vuorotyö | | | |
| Kyllä | 22,5 | 35 | $\chi^2 = 4,25;$ df = 6 |
| | | | p=0,000*** |
| *p<0,05 | | | |
| **p<0,01 | | | |
| ***p<0,001 | | | |
| Viikkotyöajan keskiarvo | | | |
| (h/vk) | | | |
| Tavanomainen | | | |
| viikkotyöaika | 39,1 | 23,2 | |
| Toiveviikkotyöaika | 38,3 | 27,2 | |

Työsuhteen sopimustyyppiä kysytään kysymyksessä A19, ”Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?”. Kokoaikaisista työntekijöistä 11 prosenttia on määräaikaisessa työsuhteessa. Osa-aikatyöntekijöiden joukossa määräaikaisuus on kaksi kertaa yleisempää: vajaat 22 prosenttia osa-aikatyöntekijöistä on määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä tulos on yhteneväinen edellä taulukossa 6 esitetyn osa-aikatyön keston kanssa: lyhyistä, alle vuoden tai erityisesti alle puolen vuoden mittaisista työsuhteista osa-aikaiset työsuhteet ovat yleisempiä kuin kokoaikaiset.

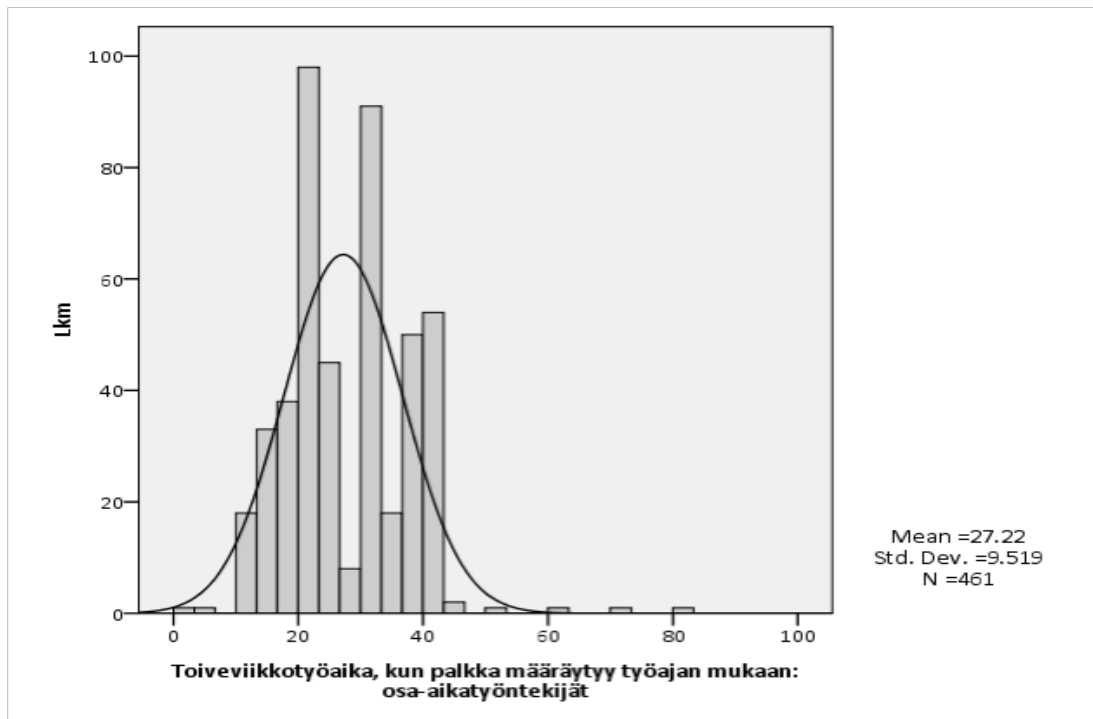
Vuokratyötä koskevaan kysymykseen A18D, ”Oletteko itse vuokratyöntekijä?”, vastasi myönteisesti vain 51 haastateltua. Osa-aikaisista työntekijöistä vuokratyöntekijöitä oli neljä prosenttia, kun kokoaikaisista työntekijöistä vuokratyöntekijöiden osuus jäi alle prosenttiin. Vuokratyö on osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa yleisempää kuin kokoaikatyötä tekevien, mutta kaiken kaikkiaan se jää työolotutkimuksen aineistossa hyvin marginaaliseksi ilmiöksi.

Lauantai-, sunnuntai- ja vuorotyötä kysytään työvoimatutkimuksesta yhdistetyssä aineistossa (Tilastokeskus 2008, 44). Erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä ovat suurimmat lauantaiyökentelyn osalta. Joka neljäs haastateltu osa-aikatyöntekijä teki tutkimusviikolla työtä lauantaina, kun kokoaikatyössä olevista lauantaina töissä oli joka seitsemäs. Vuorotyö oli osa-aikatyöntekijöillä melko yleistä: joka kolmas osa-aikatyöntekijöistä oli vuorotyössä. Kokoaikatyöntekijöistä vuorotyössä oli joka viides.

Taulukon 6 viimeisessä osassa käsitellään vastaajien ilmoittamia tavanomaisia ja toiveviikkotyötunteja. Kysymykset on yhdistetty tässä tutkimuksessa käytettyyn työoloaineistoon työvoimatutkimuksesta, jossa kysytään ensinnäkin toiveviikkotyöaika, kun palkka määräytyy työtuntien mukaan: ”Mikä olisi nykyisessä elämäntilanteessanne Teille sopiva työtuntimäärä viikossa olettaen, että työajan pituus vaikuttaa ansioihin?”. Tavanomaiset viikkotyötunnit puolestaan on johdettu useasta viikkotyötuntia koskevasta kysymyksestä. (Tilastokeskus 2008, 44–45.)

Kokoaikatyöntekijöiden samoin kuin osa-aikatyöntekijöiden tavanomainen ja toivottu viikkotyöaika ovat lähellä toisiaan. Kokoaikaiset työntekijät tekevät keskimäärin 39-tuntista työviikkoa ja toivovat tunnin lyhyempää työviikkoa. Osa-aikatyöntekijät puolestaan työskentelevät keskimäärin 23 tuntia viikossa. Osa-aikatyöntekijöiden esittämä toiveviikkotyöaika olisi muutaman tunnin pidempi, keskimäärin 27 tuntia viikossa. 27 viikkotyötuntia on edelleen osa-aikatyötä, jos osa-aikatyön ylärajana pidetään 30 työtuntia viikossa. Esitetyn keskiarvon mukaan osa-aikatyöntekijät eivät halua kokoaikaista työtä, vaikka haluavatkin hieman enemmän työtunteja.

Osa-aikatyöntekijöiden toiveviikkotyöajan jakautuminen esitetään tarkemmin kuviossa 3. Kuvioista voidaan nähdä vastausten keskihajonnan olevan 9,5 tuntia. Keskihajonnalla (engl. *standard deviation*, kuviossa *Std. Dev.*) kuvataan sitä, kuinka kaukana yksittäiset muuttujan arvot ovat keskimäärin muuttujan keskiarvosta (Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto 2009). Mitä suurempi arvo on, sitä enemmän muuttujien välillä on hajontaa. Kun etäisyys on yli 9 viikkotyötuntia, voidaan puhua suuresta hajonnasta. Osa-aikatyöntekijöiden toiveet jakautuvatkin nolasta aina 80 työtuntiin viikossa. Kuvioista voidaan nähdä, että lukumääräisesti yleisimmät toiveviikkotyöajat ovat 20 ja 30 tuntia.



Kuvio 3. Osa-aikatyöntekijöiden toiveviikkotyöajan jakautuminen (N=461).

Yksi edellä luvussa 3.1 esitetyistä osa-aikatyön ulottuvuuksista on sen motiivi: se, tehdäänkö osa-aikatyötä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Määritelmän mukaan osa-aikaisessa työsuhteessa ollaan vastentahtoisesti silloin, kun kokoaikaista työtä ei ole ollut tarjolla. Kuviossa 4 esitetään vastausten jakauma työolotutkimukseen työvoimatutkimuksesta poimitusta kysymyksestä ”Teettekö osa-aikatyötä, koska 1) kokoaikatyötä ei ollut tarjolla, vai koska 2) opiskelette, 3) hoidatte omia lapsia tai muuta

omaista, 4) terveydellisistä syistä vai 5) haluatte jostain muusta syystä tehdä osa-aikatyötä?”.



Kuvio 4. Osa-aikatyön tekemisen motiivien jakautuminen (N=468).

Kysymykseen vastasivat kaikki työolotutkimuksen 468 osa-aikatyöntekijää. Vastausten jakautumisesta ilmenee, että ensimmäinen vastausvaihtoehto, ”Kokoaikatyötä ei ollut tarjolla” on suurin yksittäinen syy. Noin joka neljäs osa-aikatyöntekijä tekee normaalia lyhyempää työviikkoa vastentahtoisesti. Ero toiseksi yleisimpään syyhyn, ”Haluaa osa-aikaa” on kuitenkin vain 0,2 prosenttiyksikköä. Näin ollen vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevia on yhtä paljon kuin erityisesti osa-aikatyötä haluavia. Opiskelu on lähes yhtä yleinen osa-aikatyön syy kuin kokoaikatyön puuttuminen tai osa-aikatyön haluaminen: vajaa neljännes vastaajista opiskelee osa-aikatyön ohella. Hoito- ja hoivavastuiden vuoksi osa-aikatyössä ilmoitti olevansa 14 prosenttia vastaajista. Reilut kahdeksan prosenttia vastaajista oli osa-aikatyössä terveyssyistä. Mikäli vapaaehtoiseksi osa-aikatyöksi luokitellaan muut kuin vastausvaihtoehdon ”kokoaikaa ei tarjolla” valinneet, havaitaan että vapaaehtoisia osa-aikatyöntekijöitä on vastentahtoisia enemmän.

Taulukossa 7 esitetään ristiintaulukoituna työoloaineiston vastaajien jakautuminen taustamuuttujien mukaan. Valitut taustamuuttujat ovat sukupuoli, ikä, koulutus ja kotitalouden muoto. Vastaajat on jaettu vasemmanpuoleisessa sarakkeessa osa-aikaisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin.

Oikeanpuoleisen sarakkeen ristiintaulukoissa osa-aikatyöntekijät on edelleen jaoteltu motiivin mukaan vapaaehtoisein ja vastentahtoisein. Osa- ja kokoaikaisia työntekijöitä kuvaavat ristiintaulukot ovat kaikki merkitsevyysasteeltaan tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p=0,000$). Osa-aikatyön motiivin mukaan muodostetuista ristiintaulukoista ikää koskeva ristiintaulukko on merkitsevyysasteeltaan erittäin merkitsevä ja koulutusta koskeva merkitsevä.

Taulukko 7. Osa-aikatyön taustamuuttujat.

| | Työaika | | Osa-aikatyön motiivi | |
|----------------------|---|------------------------------|---|--------------------------------------|
| | Koko- aikaiset (n=3899) % | Osa-aikaiset (n=468) % | Vapaa- ehtoinen (n=342) % | Vasten- tahtoinen (n=126) % |
| Sukupuoli | | | | |
| Nainen | 48,7 | 78 | 76,9 | 81 |
| Mies | 51,3 | 22 | 23,1 | 19 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | $\chi^2 = 1,21; df = 3$ $p=0,000^{***}$ | | $\chi^2 = 0,88; df = 1$ $p=0,348$ | |
| Ikä | | | | |
| 15 - 24 | 6,4 | 22,4 | 25,4 | 14,3 |
| 25 - 34 | 21,5 | 18,4 | 15,2 | 27 |
| 35 - 44 | 26 | 19,4 | 19 | 20,6 |
| 45 - 54 | 28,4 | 14,7 | 10,8 | 25,4 |
| 55 - 64 | 17,8 | 25 | 29,5 | 12,7 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | $\chi^2 = 2,04; df = 12$ $p=0,000^{***}$ | | $\chi^2 = 35,89; df = 4$ $p=0,000^{***}$ | |
| Koulutus | | | | |
| Perusaste | 13,2 | 21,8 | 20,2 | 26,2 |
| Keskiaste | 44,3 | 48,7 | 46,5 | 54,8 |
| Korkea-aste | 42,5 | 29,5 | 33,3 | 19 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | $\chi^2 = 42,53; df = 6$ $p=0,000^{***}$ | | $\chi^2 = 9,19; df = 2$ $p=0,010^{**}$ | |
| Kotitalous | | | | |
| Lapsiperhe | 40,8 | 28,2 | 26,6 | 32,5 |
| Avo- tai aviopari | 33 | 39,1 | 40,9 | 34,1 |
| Yksinhuoltaja | 5 | 4,5 | 4,1 | 5,6 |
| Yksinasuva | 21,2 | 28,2 | 28,4 | 27,8 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | $\chi^2 = 31,9; df = 9$ $p=0,000^{***}$ | | $\chi^2 = 2,69; df = 3$ $p=0,442$ | |

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden sukupuolijakaumaa tarkasteltaessa voidaan huomata, että osa-aikatyöntekijöistä huomattava enemmistö on naisia. Kokoaikatyöntekijöiden osalta sukupuolijakauma on lähes tasainen (naisia 49 ja miehiä 51 prosenttia vastaajista), mutta osa-aikatyöntekijöistä peräti 78 prosenttia on naisia. Tämä vahvistaa edellä luvussa 3.1 esitettyä kuvausta naisvaltaisesta osa-aikatyöstä. Vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien välillä sukupuolijakaumassa ei ollut merkitseviä eroja.

Ikä on luokiteltu työoloaineistossa viiteen 10-vuotislukkaan. Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden ikäjakaumat poikkeavat kiinnostavasti toisistaan. Kokoaikatyöntekijöiden osalta suurimman ikäluokan muodostavat 45–54-vuotiaat, joita on 28 prosenttia vastaajista. Osa-aikatyöntekijöistä tähän ikäluokkaan kuuluu sen sijaan vain vajaat 15 prosenttia. Kokoaikatyöntekijöistä yhteensä 75 prosenttia on 25–55-vuotiaita, kun taas osa-aikatyöntekijöiden ikäjakauma painottuu nuorimpiin ja vanhimpiin työntekijöihin. Myös tältä osin työolotutkimus vaikuttaisi vahvistavan teorialuvussa 3.1 esitettyjä oletuksia, joiden mukaan osa-aikatyötä tekevät erityisesti nuoret työntekijät ja eläkeikää lähestyvät.

Osa-aikatyön motiivin osalta ikäjakaumat poikkeavat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevät erityisesti nuorimmat (25 % vastaajista) ja vanhimmat (29 %) työntekijät. Vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevien ikäjakauma muistuttaa rakenteeltaan kaikkien osa-aikatyöntekijöiden ikäjakaumaa. Sen sijaan vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevien ikäjakauma muistuttaa enemmänkin kokoaikatyössä olevien ikäjakaumaa. Vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevista suurimman ikäryhmän muodostavat 45–54-vuotiaat vastaajat, ja kolme neljästä (74 %) kuuluu keskimmäisiin ikäluokkiin.

Koulutus-taustamuuttuja on muodostettu työvoimatutkimuksesta johdetusta koulutusastemuuttujasta, jossa on käytetty kansainvälistä ISCED-koulutusluokitusta (Tilastokeskus 2008, 40). Perusaste-luokkaan kuuluvat ovat suorittaneet peruskoulun, keskiasteen koulutukseen puolestaan kuuluvat ylemmät toisen asteen ja opistotason

tutkinnot. Korkea-asteen koulutukseen kuuluvat alemman ja ylemmän asteen korkeakoulututkinnot sekä tohtorikoulutus. Kokoaikaisessa työsuhteessa olevista suurin osa on suorittanut vähintään keskiasteen koulutuksen. 13 prosentilla kokoaikatyöntekijöistä on perusasteen koulutus, ja loput kokoaikatyöntekijöistä jakautuvat lähes tasan keskiasteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin.

Osa-aikatyöntekijöissä korkea-asteen tutkinnon suorittaneita on kokoaikaisia vähemmän. Korkea-asteen tutkinnon on suorittanut vajaa 30 % osa-aikatyöntekijöistä. Perusasteen koulutustausta on osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa yleisempi kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. Perusasteen koulutus on 22 prosentilla osa-aikatyöntekijöistä. Vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevien ikäjakaumien väliset erot ovat tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,010$). Vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevissä on enemmän korkea-asteen koulutuksen suorittaneita kuin vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevissä. Vastaavasti vastentahtoisista osa-aikatyöntekijöistä hieman suurempi osuus on suorittanut perusasteen koulutuksen.

Kotitalous-muuttujaa varten on yhdistetty tiedot vastaajan parisuhdetta ja kotona asuvien lapsien lukumäärää koskevista kysymyksistä. Vastaajat on jaettu neljään luokkaan: perheelliset, avo- tai avioparit, perheettömät ja yksinhuoltajat. Taulukosta 7 voidaan todeta kokoaikaisten työntekijöiden joukossa olevan suhteellisesti enemmän lapsiperheitä kuin osa-aikatyöntekijöiden keskuudessa. 40 prosenttia kokoaikatyöntekijöistä asuu kotona puolison ja vähintään yhden lapsen kanssa, kun osa-aikatyötä tekevistä vastaava osuus on 28 prosenttia. Osa-aikatyöntekijöistä suurin osa asuu puolestaan avo- tai avioliitossa. Yksinasuvia on kokoaikatyöntekijöistä joka viides ja osa-aikatyöntekijöistä reilu neljännes. Yksinhuoltajien osuus on sekä osa- että kokoaikaisten työntekijöiden keskuudessa sama, noin 5 prosenttia vastaajista. Osa-aikatyön motiivin osalta tulokset kotitalous-muuttujalla eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Kotitalous-muuttujan tarkastelemisessa on syytä huomioida vastaajan ikä. Osa-aikatyöntekijöiden painottuessa nuorimpiin ja vanhempiin ikäluokkiin on oletettavaa, että lapsiperheiden osuus on pienempi ja yksinasuvien sekä avo- ja avioparien osuus

suurempi. Vastaavasti kokoaikatyöntekijöistä yli puolet on todennäköisessä perheenperustamisikässä, 35–55-vuotiaita.

Työoloaineiston antaman kuvan perusteella merkittävimmät erot osa- ja kokoaikaisen työn välillä liittyvät työsopimuksen lajiin (osa-aikatyössä määräaikaiset työsuhteet yleisempiä) sekä lauantai-, vuoro- ja vuokratyön yleisyyteen (otoksen pienuus vaikuttaa tosin tutkimustuloksiin vuokratyön osalta). Taustamuuttujien perusteella osa-aikatyötä tekevät erityisesti naiset ja työuran alku- ja loppupäähän sijoittuvat. Osa-aikatyön motiivin osalta tilastollisesti merkittävät erot löytyvät tarkasteltaessa osa-aikatyöntekijöiden ikää ja koulutusastetta.

3.3 Yhteenveto: osa-aikatyön piirteet Suomessa

Eurooppalaisessa viitekehyksessä Suomessa tehdään osa-aikatyötä keskimääräistä vähemmän. Esimerkiksi muihin Pohjoismaihin verrattuna osa-aikatyöntekijöiden osuus työllisistä on Suomessa yli 10 prosenttiyksikköä alhaisempi. Eurooppalaisen vertailuaineiston mukaan 14 % suomalaisista työllisistä oli osa-aikatyössä, työolotutkimuksen vuoden 2008 aineiston mukaan vajaat 11 % vastaajista määritteli itsensä osa-aikatyöntekijäksi. Osa-aikatyön piirteistä tarkasteltiin tässä luvussa empiirisesti työsuhteen sopimustyyppiä, kestoa ja työsuhteen motiivia: sitä, onko osa-aikatyöntekijä työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Lisäksi tarkastelussa olivat työn piirteet ja osa-aikatyöntekijöiden sosiodemografiset taustatekijät, joita verrattiin kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden taustoihin.

Osa-aikatyöntekijöiden työsuhteiden liikkuvuus on yleisesti kokoaikaisia työntekijöitä suurempaa (Hakim 1996, 68), ja tämä näkyy myös työolotutkimuksen aineistossa. Alle puolen vuoden pituiset työsuhteet ovat osa-aikatyöntekijöillä huomattavasti yleisempiä kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. Työn piirteitä tarkasteltaessa voidaan havaita, että osa-aikatyöntekijät ovat kokoaikaisia työntekijöitä useammin töissä lauantaisin ja

vuorotöissä. Osa-aikatyön tarjoama toimeentulo jää kokoaikaista työtä alhaisemmaksi ja osa-aikatyö voi olla sivutoimista esimerkiksi opiskelujen vuoksi, ja nämä syyt voivat selittää osa-aikatyöntekijöiden suurempaa liikkuvuutta ja suurempaa todennäköisyyttä työskennellä virkatyöajan ulkopuolella.

Merkittävä osa-aikaisia ja kokoaikaisia työntekijöitä erotteleva sosiodemografinen tekijä on sukupuoli. Kuten useimmissa muissa Euroopan ja maailman maissa, myös Suomessa valtaosa osa-aikatyöntekijöistä on nuoria ja vanhoja naisia (perheellisten työntekijöiden yleisin työsuhdetyyppi oli kokoaikainen). Tarkasteltaessa osa-aikatyöntekijöiden ikäjakaumaa, voidaan Suomen osalta vahvistaa myös käsitys siitä, että osa-aikatyö on yleisintä työuran alku- ja loppupäissä. Koska tutkimuksessa ei tehdä pitkäaikaistarkasteluja, ei aineistosta voida tarkastella, toteutuvatko työmarkkinasiirtymät osa-aikatyöntekijöiden osalta edullisesti (ks. luku 2.4.).

Kuten edellä luvussa 2.4 todettiin, voi osa-aikatyö olla työntekijälle pakottava tai mahdollistava valinta. Työolotutkimuksessa tätä ulottuvuutta mittaa työnteon motiivi. Osa-aikatyötä voidaan tutkia työntekijän vapaaehtoisena tai vastentahtoisena valintana. Työoloaineistossa osa-aikatyötä haluavien osuus on yhtä suuri kuin sellaisten osa-aikatyöntekijöiden osuus, jotka tekevät osa-aikatyötä vain koska kokoaikaista työsuhdetta ei ole tarjolla. Kun ns. vapaaehtoisesti osa-aikatyössä olevien osuuteen lasketaan lisäksi opiskelujen, eläkkeen, terveyssyiden tai hoivan takia osa-aikatyössä olevat, muodostuu vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuus suuremmaksi.

Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekee noin joka neljäs osa-aikatyöntekijä. Onko osa-aikatyön motiivilla merkitystä osa-aikatyöntekijän hyvinvointiin? Seuraavassa luvussa tarkastellaan, miten motiivi ja muut tässä luvussa esitetyt taustatekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin.

4. Osa-aikatyö – hyvinvoiva työntekijä?

Sekä työ itsessään että työolot ovat muuttuneet ja saaneet uusia merkityksiä ja sisältöjä, mutta kysymys työntekijän hyvinvoinnista on yhä ajankohtainen. Tiedetyön piirteet ovat kohentuneet toki huomattavasti 1900-luvun alun huonoista palkoista, olemattomasta työturvallisuuslainsäädännöstä ja pitkistä työajoista. Matalan palkan, lyhyiden lomien ja vaarallisten työskentelyolosuhteiden tilalle on kuitenkin tullut toisenlaisia tekijöitä, jotka heikentävät työntekijän hyvinvointia. Francis Green (2006, xvi) tiivistää Britanniassa käydyn julkisen keskustelun kysymyksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta, aikapulasta ja *julmasta*¹ työstä. Nykytyön negatiivisia ilmiöitä kuvatessaan Raija Julkunen (2008) käyttää pitkälti samaa kieltä. Työhön liittyvät epäkohdat hän summaa osuvasti: *työ tärähtää*. Sekä Green että Julkunen ihmettelevät työelämän laadun paradoksia: työolot kohenevat, mutta työntekijöiden kokemukset työstä eivät muutu. Mistä tässä on kyse?

Aiemmin esitetyssä tutkimuskirjallisuudessa on todettu osa-aikatyön voivan sekä edistää että heikentää työntekijän hyvinvointia. Yhtäältä osa-aikatyö voi toimia siltana työmarkkinoille siirryttäessä tai mahdollistaa työn ja perheen paremman yhteensovittamisen erityisesti naisille (esim. Daly & Rake 2003, 78). Toisaalta osa-aikatyöstä voi tulla riski työntekijän urakehitykselle ja erityisesti toimeentulolle (esim. Kauhanen 2002).

Tämä luku keskittyy osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Käsittelen lyhyesti työhyvinvoinnin mittaamisen taustoja ja aiempaa tutkimusta luvun 4.1 ensimmäisessä alaluvussa. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksessa käyttämäni teoreettisen työkalun empiirisen aineiston analyysiin: työn laadun mittariston. Luvussa 4.1. mittariston eri ulottuvuudet esitellään ennen monimuuttuja-analyysia. Esittelyssä käytän kuvailevia

¹ Engl. ”*nasty, brutish and long*” (Green 2006, xvi)

menetelmiä. Jakaumien avulla kuvaan osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden vastauksia kunkin työn laadun ulottuvuuden osalta. Luvussa 4.2 esittelen käyttämäni monimuuttujamenetelmän ja analyysistä saamani tulokset. Tutkin, millaiset tekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Luvussa 4.3 teen yhteenvedon empiirisestä analyysistä.

4.1 Osa-aikatyö ja hyvinvointi

Hyvinvoinnin taustalla: työn laatu

Työhyvinvoinnin mittaaminen on moninaista ja tieteenalasta riippuvaa. Taloustieteellisessä tutkimuksessa työn ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä mitataan hyötynäkökulmasta: sillä, kuinka hyvin yksilöiden työlle asettamat tarpeet tyydyttyvät (Green 2006, 151; Kauhanen 2009, 190). Työn sosiologiassa puolestaan keskitytään mm. tyytyväisyyteen ja -tyytymättömyyteen (Jokivuori & Hietala 2007, 90-91). Työpsykologiassa on tutkittu mm. affektiivista työhyvinvointia (Warr 1987, 1990) sekä stressiä ja psyykkisiä oireita (esim. Karasek & Theorell 1990; Bernhard-Oettel ym. 2005). Green (2006, 153) huomauttaa, että subjektiivista hyvinvointia mitattaessa ongelmana on usein mittarien vaihtelevuus ja vertailukelpoisuuden puute. Samaa sanoo Lehto (2009, 123): jos keskitytään työelämän laatuun ja hyvinvointiin työssä, voidaan silloinkin tarkastella hyvin monia eri asioita.

Työhyvinvoinnin mittaamista työn laadun kautta ovat tutkimuksissaan käyttäneet aikaisemmin mm. Sutela ja Lehto (2008), Green (2006) sekä Kauhanen (2009). Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (engl. *European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions*) on määrittänyt työn laadun pääulottuvuuksiksi työllisyyden turvan, työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin, työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja osaamisen kehityksen (Kauhanen 2009, 188).

Luvussa 2.1 esitellyn joustoturvan näkökulmasta työn laatu on luonnollinen valinta työntekijän hyvinvoinnin mittaamiseen. Joustoturvan taka-ajatuksena on lisätä

liikkuvuuden avulla käytettävissä olevan työvoiman ja työpaikkojen määrää, mutta samalla työntekijöiden hyvinvoinnista ja työpaikkojen ”hyvyydestä” on huolehdittava. Osa-aikatyöntekijät ovat lähtökohtaisesti kokoaikaisia työntekijöitä heikommin kiinnittyneitä työmarkkinoille, joten erityisesti osa-aikatyön kaltaisessa ”epätyypillisessä” työsuhteessa olevan työntekijän hyvinvoinnin tarkastelu on kiinnostavaa.

Myös työn laatua tutkittaessa mittausyksiköt vaihtelevat tieteenaloittain. Taloustieteellisessä tutkimuksessa keskitytään ennen kaikkea palkan riittävyyteen. Työsuhteita työttömyyden ja työllisyyden välimaastossa tutkittaessa olisi tästä näkökulmasta luontevaa keskittyä erityisesti työttömyyspäivärahaan, osittaiseen vanhempainrahaan ym. taloudellisiin kompensatioihin. Näiden etujen riittävyys tai riittämättömyys voidaan nähdä erottavina tekijöinä työntekijän hyvinvoinnissa. Sosiologisessa tutkimuksessa puolestaan keskitytään autonomian ja kontrollin väliseen suhteeseen työn laatua mitattaessa, ja psykologisen tutkimuksen huomio keskittyy yksilön kokemaan hyvinvointiin. (Dahl, Nesheim & Olsen 2009, 8.)

Sosiaalipolitiikalla ei kenties ole yhtä etabloitunutta teoreettista pohjaa kuten sosiologialla tai taloustieteillä (Øverbye 2009), mutta yhtä kaikki sosiaalipoliittinen näkökulma on läsnä tässäkin tutkimuksessa. Øverbye kiteyttää sosiaalipoliittisen näkökulman pääkysymykseksi tulonjaon: mahdollistavatko hyvinvointivaltion rakenteet tulonjaon rikkailta kansanosilta köyhemmille? Samalla sosiaalipoliittiseen näkökulmaan sisältyy kysymys siitä, kuka kuuluu hyvinvointipalvelujen piiriin. Hyvinvointipalvelujen näkökulmasta tärkeää on tietää, mitä hyvinvointi voi yksilölle, tässä tapauksessa työntekijälle tarkoittaa. Tässä tutkimuksessa sosiaalipoliittinen näkökulma on läsnä siinä, että tutkimuksessa tarkastellaan osa-aikatyön hyvinvointivaikutuksia (hyvinvoinnin subjektiivinen kokeminen) sekä osa-aikatyötä työmarkkinoilla (työ osana hyvinvointivaltiojärjestelmää).

Työn laatua on käytetty koetun hyvinvoinnin mittarina myös muissa työolotutkimuksen aineistoa hyödyntävissä tutkimuksissa. Kauhanen (2009) käyttää työn laatuun keskittyvässä artikkelissaan aineistona tuoreinta suomalaista työolotutkimusta. Tässä

tutkimuksessa tekemäni analyysi eroaa kuitenkin Kauhasen tutkimusasetelmasta työn laadun määritelmän, tutkimuskohteen ja analyysimenetelmien osalta. Kauhasen työn laadun mittaristo on Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön määrittelemä, kun taas tässä tutkimuksessa käytössä on Dahlin ym. (2009) teoreettinen kehikko. Osa-alueiltaan työn laadun mittarit ovat samankaltaisia mutteivat identtisiä. Artikkelissaan Kauhanen tarkastelee epätyypillisiksi työsuhteiksi määrittelemiään osa- ja määräaikaista sekä vuokratyötä tekeviin, kun tässä keskityn ainoastaan osa-aikatyötä tekeviin. Viimeinen eroavuus jo tehtyyn analyysiin on menetelmä: Kauhanen sisältää artikkeliinsa kuvailevaa tietoa työn laadun ulottuvuuksista¹, kun tässä tutkimuksessa pyrin tarkastelemaan, *selittävätkö* osa-aikatyöntekijöiden erilaiset taustat tai osa-aikatyön motiivi eroja työn laadun kokemisessa.

Tutkimusasetelman operationalisointi

Työn laatua tutkimuksessa mittaa Dahlin ym. (2009) laatima mittaristo, jonka muuttujat on esitelty lyhyesti taulukossa 8. Tämän jälkeen esittelen mittaristoon kuuluvat muuttujat sekä niiden jakaumat tarkemmin. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole vertailla osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välisiä hyvinvointieroja, vaan keskittyä tutkimaan, millaiset tekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin (vrt. tutkimusasetelman määrittely luvussa 1.1). Kokoaikatyöntekijöitä ei tästä syystä ole sisällytetty tutkimuksen monimuuttujaosuuteen. Havainnollisuuden vuoksi esitän kuitenkin sekä osa- että kokoaikaisten työntekijöiden vastausten jakautuminen työn laadun eri ulottuvuuksien osalta.

¹ Kauhanen (2009, 210) toteaa artikkelin johtopäätösosassa, että epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien kannalta tärkeimmät työn laadun ulottuvuudet ovat työssä koettu epävarmuus sekä palkka ja muu toimeentulo.

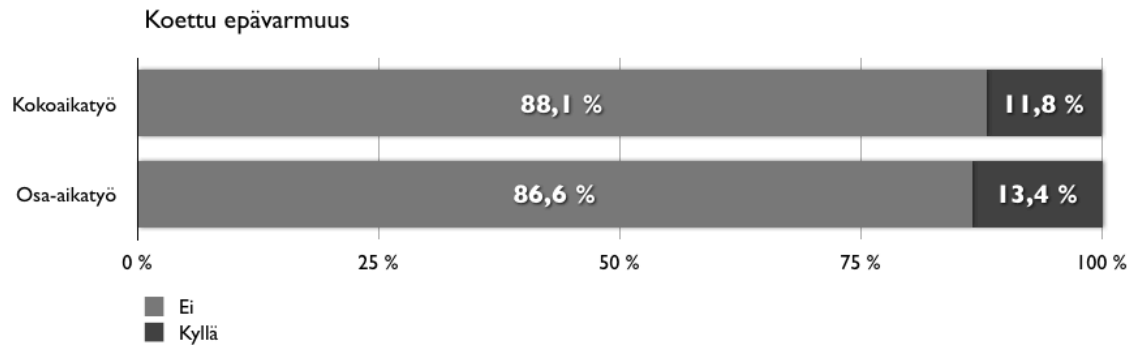
Taulukko 8. Työn laadun ulottuvuudet (Dahl, Nesheim & Olsen 2009, 14) ja niitä vastaavat muuttujat työolotutkimus 2008 -aineistossa.

| | | |
|--|---|---|
| Taidot B40 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne 1) hyvät 2) jonkinlaiset vai 3) heikot mahdollisuudet kehittää itseänne? | Työn intensiteetti Kiire-summamuuttuja | Autonomia ja kontrolli Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttuja |
| Palkka ja muu toimeentulo A38 Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Onko palkkanne 1) Selvästi korkeampi kuin pitäisi olla 2) Jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla 3) Oikeudenmukainen 4) Jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla 5) Vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla? | Työn sisäinen palkitsevuus F6 Pidätkö itse nykyistä työtänne 1) Erittäin merkittävänä 2) Melko merkittävänä 3) Ei erityisen merkittävänä 4) Vai ette lainkaan merkittävänä? | |
| Työn (epä)varmuus Koettu epävarmuus-summamuuttuja | | |

Työn epävarmuus.

Työn epävarmuuden mittaukseen on olemassa erilaisia tapoja. Makrotasolla epävarmuutta voidaan mitata mm. tarkastelemalla työsuhteiden kestoa tai määräaikaisten ja muiden lyhytaikaisten työsuhteiden suhteellista osuutta työorganisaatiossa. Näiden tekijöiden voidaan nähdä kuvaavan sitä epävarmuusriskiä, jonka työntekijä kohtaa: työntekijä tyytyy lyhyempään työsuhteeseen, kun kokee asemansa työmarkkinoilla epävarmaksi. Standing (2002, 37–44) mittaa työmarkkinoiden epävarmuutta alityöllisyyden kautta. Hän osoittaa, että työttömyyttä suuremmaksi ongelmaksi useissa Euroopan maissa on kasvanut alityöllisyys, jota kuvaa Standingin tulkinnan mukaan vastentahtoisen osa-aikatyön osuus.

Työn epävarmuus itsessään ei kuitenkaan vaikuta työntekijään niin kauan kun hän ei *koe* sitä. Työntekijä, joka murehtii työnsä menettämistä ja sen mahdollisia vaikutuksia, voi oireilla vakavastikin, vaikkei koskaan menettäisikään työtään. (Burchell 2002, 61–63.) Tässä tutkimuksessa työntekijän kokemaa epävarmuutta mitataan koetun työn menettämisen uhan kautta. Työolotutkimuksen kysymyspatterissa B16, ”*Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä*”, luetellaan kolme työn menettämistä koskevaa kohtaa: lomautuksen (B16B), irtisanomisen (B16C) ja työttömyyden (B16D) uhka. Tätä tutkimusta varten näistä kolmesta kysymyksestä on luotu koettu epävarmuussummamuuttuja¹. Summamuuttujan jakauma osa- ja kokoaikatyötä tekevien osalta on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Koettu epävarmuus -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=462, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

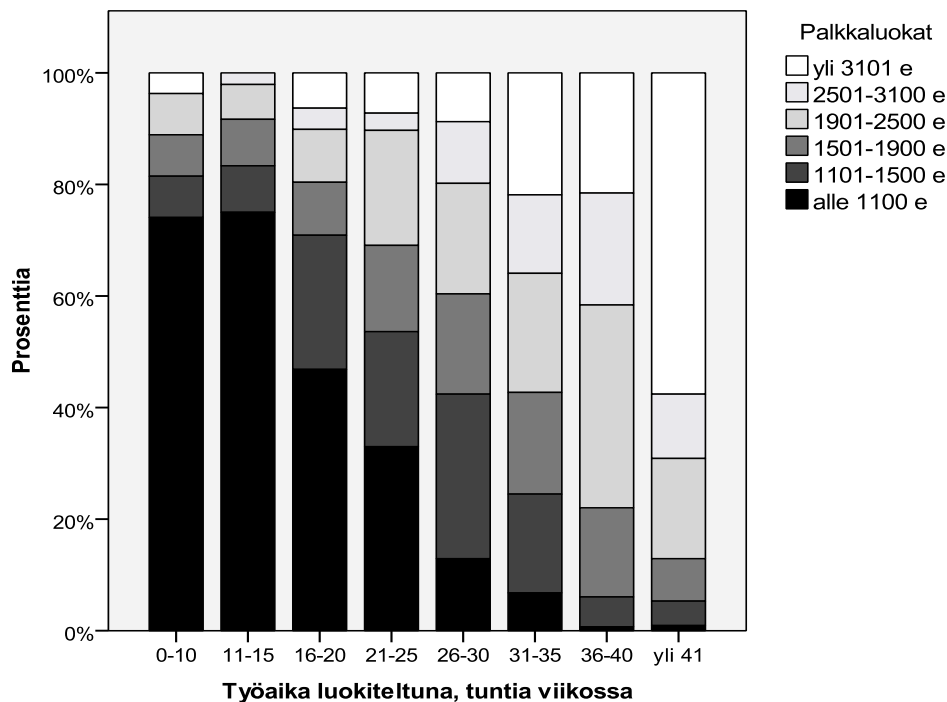
Alle kuudennes työolotutkimukseen vastanneista kokee epävarmuutta lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden osalta, kuten kuvio 5 osoittaa. Kuvioista voidaan lisäksi nähdä, etteivät erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä ole suuret. Epävarmuutta kokevia osa-aikatyöntekijöitä on vajaa kaksi prosenttiyksikköä enemmän kuin epävarmuutta kokevia kokoaikatyöntekijöitä.

¹ Useamman muuttujan yhdistäminen summamuuttujaksi voi tulla kysymykseen, mikäli muuttujat vaikuttavat mittaavan samaa ulottuvuutta. Tämä voidaan tarkistaa SPSS:n laskemalla reliabiliteettitestillä. Reliabiliteettitestissä yleisesti käytetty tunnusluku on Cronbachin alfa, joka voi saada arvon 0:n ja 1:n välillä. Mitä suurempi arvo on, sitä parempi on muuttujien sisäinen konsistenssi eli yhdenmukaisuus. Raja-arvona pidetään usein 0,6:ta. (Jokivuori & Hietala 2007, 103–104, 135.) Tässä tutkimuksessa kaikki käyttämäni summamuuttujat ylittävät raja-arvon 0,6. Esimerkiksi epävarmuutta käsittelevien muuttujien alfa on 0,782, joten summamuuttujan rakentaminen on perusteltua.

Palkka ja muu toimeentulo.

Palkka on työn laatua kuvaavan taulukon toisella tasolla. Palkka kuvastaa työn laadun taloudellista ulottuvuutta, ja palkka onkin kuulunut työn laadun perusindikaattoreihin. Nousevat palkat tarkoittavat parannusta työn laadussa, joskaan palkalla ei voida nähdä olevan suoraa yhteyttä työntekijöiden onnellisuuteen. (Dahl ym. 2009, 16–17.)

Kuviossa 6 esitetään kuukausitulojen jakautuminen työntekijän ilmoittamien keskimääräisten viikkotyötuntien mukaan. Osa-aikatyöntekijöiden kuukausitulojakauma poikkeaa selvästi kokoaikasten työntekijöiden tulojakaumasta. Alle 15 tuntia viikossa työskentelevien kuukausipalkka jää useimmissa tapauksissa alle 1100 euron, ja vielä 26-30 viikkotyötuntia tekevien joukossa yleisin kuukausipalkka on alle 1900 euroa kuussa. Yli 36 viikkotuntia työskentelevistä enää noin viidenneksen palkka jää alle 1900 euron. Kuvioista voidaan nähdä myös, että yli 41 tunnin työviikkoa tekevien joukosta yli puolet tienaa kuussa 3100 euroa tai enemmän.



Kuvio 6. Kuukausitulojen jakautuminen työtuntien mukaan.

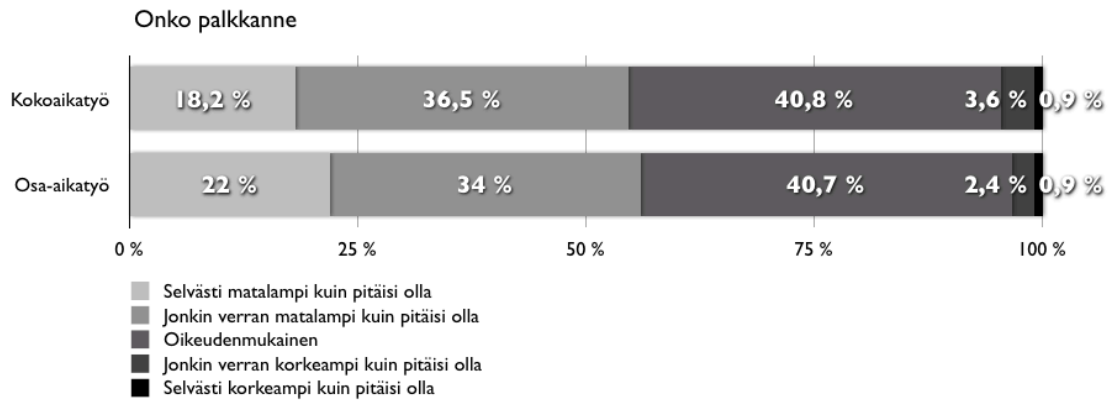
Aineiston perusteella ei ole laskettu työntekijöiden keskimääräistä tuntipalkkaa, joka kertoisi enemmän osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välisistä palkkaeroista. Greenin (2006, 115–121) tekemien laskelmien perusteella yleinen palkkataso tuntipalkan mukaan laskettuna on Suomessa noussut 2000-luvulle tultaessa samalla kun palkkaerot olisivat tasoittuneet. Matalapalkkatyötä¹ Isossa-Britanniassa tutkittaessa puolestaan on havaittu, että osa-aikatyö on kokoaikatyötä useammin matalasti palkattua; matalapalkkaisuus koskee osa-aikaisten lisäksi usein määräaikaisia työntekijöitä, naisia, nuoria ja eläkeikää lähestyviä työntekijöitä (Mason ym. 2008, 84).

Kuvio 6 ei kerro vastaajien kokonaistuloista. Osa-aikatyötä voidaan tehdä muun työn ohella tai muun toimeentulon täydennyksenä, kuten edellä on todettu, ja tämä voi nostaa kokonaistulot korkeammiksi. Poikkileikkausaineiston rajoituksiin kuuluu lisäksi se, ettei se tarjoa tietoa palkkojen kehittymisestä eli siitä, ovatko osa-aikatyöntekijöiden keskipalkat nousseet samassa suhteessa muiden palkansaajien kanssa. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien palkkakehitystä artikkelissaan tutkinut Antti Katainen (2009) huomauttaa, että osa-aikaisten palkansaajien palkkaero kokoaikaisiin verrattuna on kasvanut 1990-luvun lopun reilusta 10 prosentista yli 15 prosenttiin tultaessa 2000-luvulle. Kasvua selittävät paitsi muuttuneet tilastointikäytännöt, myös osa-aikaisten palkansaajien lukumäärän kasvu erityisesti pienipalkkaisilla palvelualoilla.

Palkkaa ja toimeentuloon käsittelevää ulottuvuutta käsitellään työolotutkimuksessa vain vähän. Tyytyväisyyttä palkkaan ei tiedustella, mutta oman palkan oikeudenmukaisuutta suhteessa muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin tiedustellaan lomakkeen kysymyksessä A38. Kysymyksessä vastaajat voivat määritellä, onko heidän palkkansa korkeampi kuin pitäisi olla, oikeudenmukainen vai matalampi kuin pitäisi olla. Kuviossa 7 esitetyjä jakaumia tarkastellessa voidaan todeta, että työajasta riippumatta yli puolet työntekijöistä kokee palkan olevan matalampi kuin sen pitäisi olla. Toisaalta noin 40 % vastaajista kokee palkan oikeudenmukaiseksi. Kokoaikatyötä tekevistä suurempi osa

¹ Matalapalkkatyöksi määritellään työ, jonka tuntipalkka jää alle kahden kolmanneksen kansallisesta mediaanituntipalkasta (Solow 2008, 5).

kokee palkan korkeammaksi kuin sen pitäisi olla, ja vastaavasti palkka koetaan selvästi matalammaksi hieman harvemmin kokoaikaisessa kuin osa-aikaisessa työsuhteessa.



Kuvio 7. Palkan oikeudenmukaisuus -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

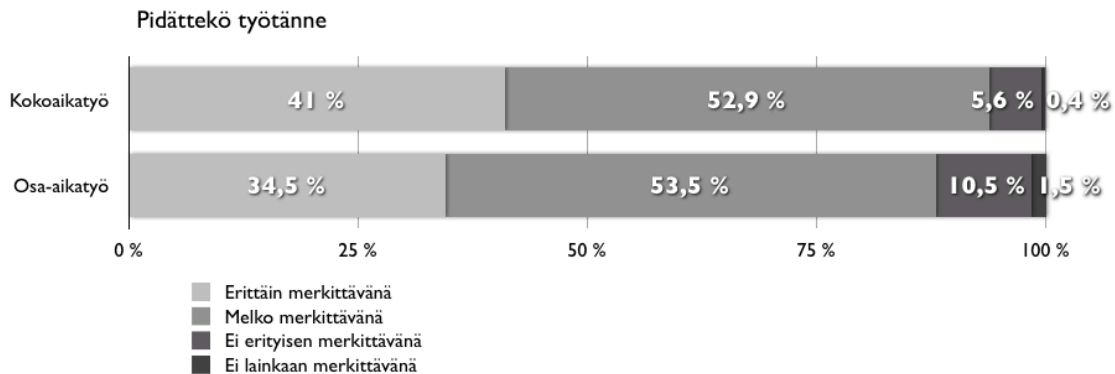
Osa-aikatyöntekijän ansiot riippuvat siitä, kuinka paljon työtunteja saadaan tehdä (Kauhanen 2009, 208). Osa-aikatyöntekijöiden mahdollinen halu tehdä enemmän työtunteja ei heijastu kysymyksessä heidän kokemastaan palkkauksen oikeudenmukaisuudesta. Työntekijän tyytyväisyys omaan palkkaansa riippuu myös siitä, kuinka hyvin palkalla tulee toimeen. Työn järjestämisen ongelmat näkyvät silloin, jos epäsäännöllisten, toistuvasti vajaiden työsuhteiden seurauksena syntyy työtätekevien köyhien luokka (engl. *working poor*; epäsäännölliset toistuvasti vajaat työsuhteet ks. esim. Suoranta 2009).

Työn sisäinen palkitsevuus.

Työn luonteen muuttuessa tietoyhteiskunnan ihanteiden mukaisesti myös työn sisäisen palkitsevuuden arvon voidaan olettaa kasvavan. Työn sisäinen palkitsevuus poikkeaa palkasta tai muista ulkoisista palkkioista (esim. ylennyksestä) siten, että siinä työntekijän saama palkkio on työ itsessään. Työn sisäinen palkitsevuus aiheuttaa mielihyvää siten,

että työntekijälle työn tekeminen palkitsee riippumatta siitä, mikä on lopputulos. (Dahl ym. 2009, 15.)

Työ on sisäisesti palkitsevaa muun muassa silloin, kun se koetaan merkitykselliseksi (Dahl ym. 2009, 15). Työn sisäistä palkitsevuutta mitataan tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyys -muuttujan avulla. Dahl ym. (emt.) esittävät työn merkityksellisyyden mittareiksi mm. työsisältöjen valintaan liittyviä vaikutusmahdollisuuksia, työssä oppimista ja työn vaihtelevuutta. Koska työolotutkimuksessa on kuitenkin olemassa työn merkityksellisyyttä itsessään mittaava kysymys, olen päättänyt käyttää sitä tässä tutkimuksessa. Työn koettu merkityksellisyys -muuttujan (kysymys F6) jakauma osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden osalta on esitetty kuviossa 8.

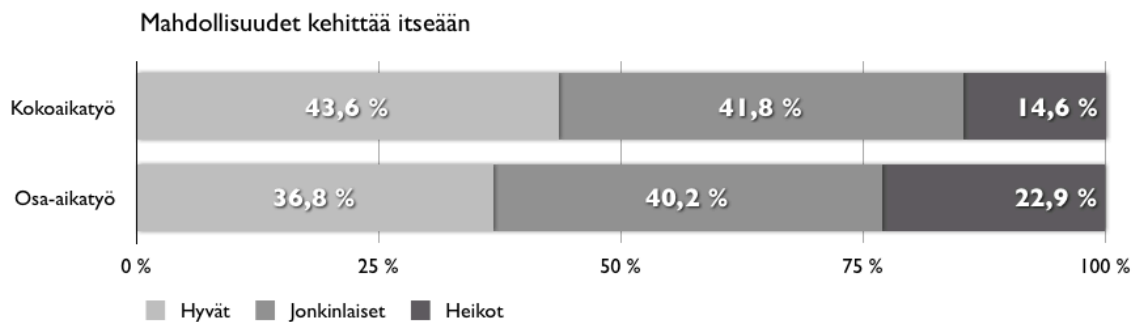


Kuvio 8. Työn koettu merkityksellisyys -muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

Kuviosta voidaan havaita, että sekä koko- että osa-aikaisista työntekijöistä valtaosa pitää työtään merkittävänä. Kokoaikatyöntekijöistä 41 % ja osa-aikatyöntekijöistä vajaat 35 % pitää työtään erittäin merkittävänä ja hiukan yli puolet melko merkittävänä. Työ koetaan toisin sanottuna tärkeäksi sekä koko- että osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa. Osa-aikatyöntekijöiden joukossa on kuitenkin enemmän sellaisia, jotka eivät koe työtään erityisen merkittävänä tai ei lainkaan merkittävänä. Joka kymmenes osa-aikatyöntekijä on sitä mieltä, ettei hänen tekemänsä työ ole erityisen merkittävää. Kokoaikatyötä tekevien osalta vastaava osuus on puolet pienempi.

Taidot.

Eurooppalaisessa viitekehyksessä työn laadun yksi pääulottuvuus on osaamisen kehittyminen työssä. Se pitää sisällään koulutus- ja kehitysmahdollisuudet työssä sekä uralla etenemisen. (Kauhanen 2009, 198.) Tässä tutkimuksessa osaamisen kehittymistä mitataan työolotutkimuksen kysymyksellä B40: ”Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?” Väitteen jakauma on esitetty alla olevassa kuviossa 9.



Kuvio 9. Mahdollisuudet kehittää itseään –muuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

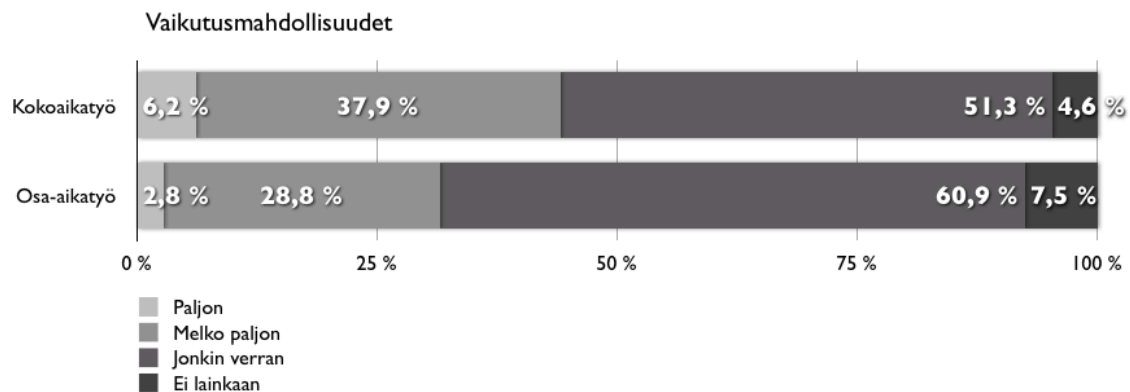
Kuviosta voidaan nähdä, että osa-aikatyöntekijät kokevat mahdollisuutensa kehittää itseään heikommiksi kuin kokoaikatyöntekijät. Lähes joka neljäs osa-aikatyöntekijä (23 %) kokee mahdollisuutensa kehittää itseään heikoksi. Kokoaikatyöntekijöiden osalta vastaava osuus on 15 %. Kokoaikatyöntekijöistä useampi kokee myös, että heillä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään.

Tässä tutkimuksessa ei ole käytetty pitkittäisaineistoa, mutta sekä Kauhanen (2009) että Lehto (2009) ovat havainneet työssä kehittymisen mahdollisuuksien lisääntyneen Suomessa. Sellaisten palkansaajien osuus, jotka kokevat kehitysmahdollisuutensa työssä hyväksi, on noussut vuosina 1977-2008 reilusta neljänneksestä (28 %) aina 43

prosenttiyksikköön. Lehto (2009) ei erittele analyysissään koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä, mutta Kauhasen (2009) analyysin perusteella mahdollisuudet kehittää itseään ovat nousseet niin määräaikaisilla, pysyvillä, osa-aikaisilla kuin kokoaikaisilla työntekijöilläkin.

Autonomia ja kontrolli.

Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavat myös työpaikan laatuun ja arviointiin (Green 2006, suomennos Kauhanen 2009, 201). Autonomialla viitataan siihen, kuinka paljon työntekijän on mahdollista vaikuttaa työn organisointiin, ja suoritustapoihin (Dahl ym. 2009, 18). Työntekijän kokemaa autonomiaa ja kontrollia mitataan työlotutkimuksen kysymyksestä B27 rakennetulla vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujalla¹. Summamuuttujan jakaumat osa- ja kokoaikatyötä tekevien kesken on esitelty kuviossa 10.



Kuvio 10. Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=465, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

¹ Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttuja sisältää väitteen ”Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan” alakohdat: ”Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu”, ”Siihen, missä järjestyksessä teette työnne”, ”Työtahtiinne”, ”Työmenetelmiinne”, ”Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken”, ”Siihen, keiden kanssa työskentelette”, ”Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin”, ”Työaikoihinne”.

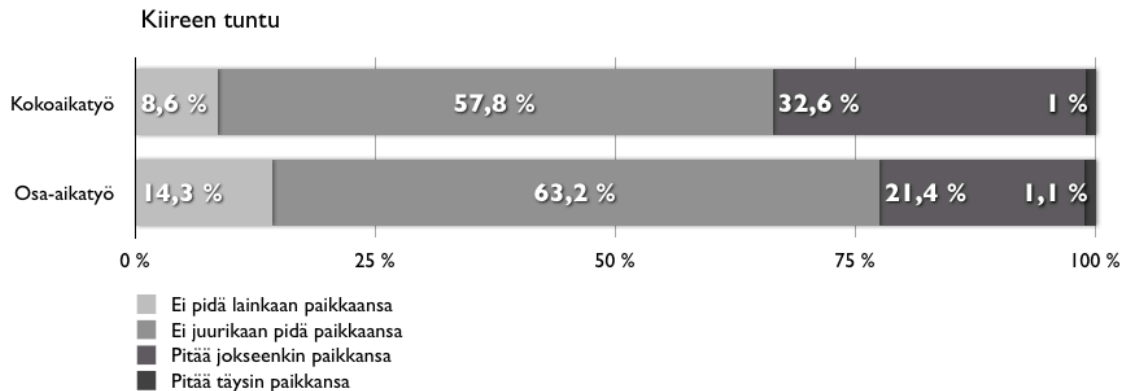
Kuviosta voidaan havaita, että kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät voivat vaikuttaa työn organisointiin osa-aikaisia työntekijöitä enemmän. Lähes puolet, hieman yli 44 % kokoaikaisista työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa työnsä sisältöihin, työtehtävien järjestykseen ja muihin työhön liittyviin aihealueisiin. Osa-aikatyöntekijöistä samoin kokee vajaa kolmannes (32 %). Myös sellaisten osa-aikatyöntekijöiden, jotka kokevat etteivät voi vaikuttaa lainkaan työnkuvaansa, osuus on suurempi.

Työpsykologiassa on mitattu työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia yhteisvaikutuksessa työn vaativuuden kanssa. Karasek ja Theorell (1990) osoittavat, että mikäli työn asettamat vaativuudet ovat korkeat, mutta samalla työntekijän saama autonomia on suurta (ja työntekijän kontrolli on toisin sanottuna vähäistä, kuten Karasekin ja Theorellin mallissa), on työ tekijälleen palkitsevaa ja aikaansaa korkeaa työtyytyväisyyttä. Mikäli puolestaan työn asettamat vaatimukset ovat korkeat mutta työntekijän autonomia jää pieneksi (eli työntekijään kohdistuva kontrolli on suurta), riski sairastua ja saada psyykkisiä oireita kasvaa. Työntekijään kohdistuva korkea kontrolli ja vähäinen autonomia ei välttämättä tarkoita yksinomaan kurjia työoloja, sillä mikäli työn asettamat vaatimukset jäävät mataliksi, voi leppoisa ja stressitön mutta rutiininomainen työ olla jopa työntekijän parhaaksi. (Karasek & Theorell 1990, 36.)

Työn intensiteetti.

Epävarmuuden rinnalle on tullut näkemys ”efficient, more efficient, exhausted” (Nätti 2005, 189). Koetun kiireen mittareissa Suomi on Euroopan kärkipäässä (Julkunen 2009, 182). Kiire, työn vaatimustaso ja erilaiset epävarmuudet ja uhat lisääntyivät Suomessa 1990-luvulla, ja Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön mukaan Ruotsi, Alankomaat ja Suomi olivat EU:n kärkimaita näillä mittareilla vuonna 2000. Suomessa kiirekokemukset olivat nousseet prosentuaalisesti toiseksi eniten viiden vuoden tarkastelujakson aikana. (Työvoima 2025, 276.)

Työn intensiteettiä mitataan aineistossa kiire-summamuuttujalla. Työolotutkimuksessa kiirettä käsittelee kysymys B31 ”Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne”. Kysymyksen 20 ensimmäisestä väitteestä¹ on rakennettu summamuuttuja, joka toimii tässä tutkimuksessa työn intensiteetin mittarina. Summamuuttujan jakauma osa- ja kokoaikatyöntekijöiden osalta on esitetty kuviossa 11.



Kuvio 11. Työn intensiteetti -summamuuttujan jakauma aineistossa (osa-aikatyöntekijöiden N=464, kokoaikatyöntekijöiden N=3899).

Kuviosta voidaan havaita, että kiireen tuntu on kokoaikaisessa työsuhteessa olevilla suurempi kuin osa-aikatyössä. Joka kolmas kokoaikatyössä oleva (34 %) kokee kiirettä työssään, kun osa-aikatyöntekijöillä vastaava osuus on reilu viidennes (22 %) (vastausvaihtoehdot ”pitää jokseenkin paikkansa” ja ”pitää täysin paikkansa”). Kuitenkin sekä kokoaikaisessa että osa-aikaisessa työsuhteessa olevista suurin osa ei koe kiirettä (vastausvaihtoehdot ”ei juurikaan pidä paikkaansa” ja ”ei pidä lainkaan paikkaansa”).

¹ Mittari sisältää seuraavat väitteet: ”Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni”, ”Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi”, ”Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-ajallani, koska työni on niin mielenkiintoista”, ”Työni sisältää tiukkoja aikatauluja”, ”Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä”, ”Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa”, ”Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä”, ”Kiire pilaa työilmapiiriä”, ”Kiire lisää sairauspoissaoloja työpaikalla”, ”Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin”, ”Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi”, ”En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle”, ”En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin”, ”Joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn”, ”Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi”, ”Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-ajalla”, ”Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän”, ”Työpaikallamme esiintyy työuupumusta”, ”Kiire aiheuttaa virheitä työpaikallamme” ja ”Kiire lisää tapaturmavaaraa työpaikallamme”.

Kaikki kiire ei ole työntekijän hyvinvoinnin kannalta negatiivista. Edellä esitetyn Karasekin ja Theorellin (1990) mallin mukaisesti vaativasta ja kiireisestäkin työstä voidaan nauttia, jos työntekijän saama autonomia työn organisoinnin, menetelmien ja työjärjestyksen suhteen on suurta. Myös tässä tutkimuksessa käytettyyn kiire-summamuuttujaan sisältyy yksi ilmeisen positiivinen kysymys: ”Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-ajallani, koska työni on niin mielenkiintoista”. Temaattisesti erilaista kiireen kokemista kuvaava väittäjä on kuitenkin otettu mukaan summamuuttujaan, sillä se ei ole laskenut mittarin reliabiliteetin tarkastelussa käytettyä Cronbachin alfaa.

4.2 Aineiston analyysi

Käytettävät menetelmät

Luvussa 3 tehdyn kuvailevan analyysin jälkeen siirrytään tarkastelemaan osa-aikatyöntekijöiden koettua hyvinvointia työn laadun näkökulmasta. Olen kiinnostunut tutkimaan, mitkä tekijät erottelevat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointikokemuksia. Monimuuttujamenetelmistä olen valinnut analyysiini moniluokitteluanalyysin eli MCA:n. Moniluokitteluanalyysi on monimuuttujamenetelmä, jonka avulla on mahdollista ottaa huomioon usean eri *riippumattoman* eli taustamuuttujan samanaikainen vaikutus tutkittavana olevaan eli selitettävään tai *riippuvaan* muuttujaan. Jokivuori ja Hietala (2007, 158) kuvaavat MCA:ta varianssianalyysin versioksi, kun taas Fandrem ym. (2009, 97) liittävät MCA:n monimuuttujaisiin regressiomenetelmiin. Luokittelusta riippumatta voidaan todeta, että MCA yhdistää varianssi- ja regressioanalyysin keskeisiä piirteitä. MCA:ssa tarkastellaan taustamuuttujien ryhmäkeskiarvoja tavallisen varianssianalyysin tapaan, ja menetelmän avulla pyritään selittämään yhden muuttujan vaihtelua useiden riippumattomien muuttujien avulla, kuten monimuuttujaisessa regressioanalyysissä. MCA:n vahvuudeksi regressioanalyysiin verrattuna voidaan lukea sen vakaus:

poikkeukset muuttujille asetetuista oletuksista eivät vaikuta yhtä voimakkaasti tuloksiin kuin regressioanalyysin yhteydessä. (Jokivuori & Hietala 2007, 155, 158–160.)

Koeasetelmani on esitetty taulukossa 9. Taustamuuttujiksi T olen valinnut sukupuolen, iän, koulutuksen ja työntekijän sosioekonomista asemaa kuvaavan muuttujan. Työntekijän perhetaustaa kuvaava muuttuja ei tuo malliin tilastollisesti merkitseviä tuloksia, joten olen jättänyt sen mallista pois. Osa-aikatyön piirteitä kuvatakseni valitsen taustamuuttujaksi työsuhteen sopimustyyppin: tekeekö työntekijä osa-aikatyötä määräaikaisessa vai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Tutkiakseni sitä, onko vapaaehtoisessa ja vastentahtoisessa osa-aikatyösuhteessa olevien välillä eroja, olen sijoittanut viimeiseksi taustamuuttujaksi osa-aikatyön motiivin. Tällöin myös aineiston otos rajautuu ainoastaan osa-aikatyöntekijöihin. Riippuvan muuttujan paikalle R olen sijoittanut edellä esitetyt työn laatua kuvaavat muuttujat (vrt. taulukko 8).

Taulukko 9. Koeasetelma.

| | | | |
|--|--|--------------------|----------------------------|
| T | Sukupuoli (mies/nainen) | | |
| | Ikä (15–24/25–34/35–44/45–54/55–64-vuotiaat) | | |
| | Koulutus (perusaste/keskiaste/korkea-aste) | | |
| | Työntekijäasema (työntekijä/ylempi toimihenkilö/alempi toimihenkilö) | | |
| | Työsuhteen sopimustyyppi (määräaikainen/toistaiseksi voimassa oleva) | | |
| Osa-aikatyön motiivi (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) | | | |
| R | Taidot | Työn intensiteetti | Autonomia |
| | Palkka ja muu toimeentulo | | Työn sisäinen palkitsevuus |
| | Työn (epä)varmuus | | |

MCA:n avulla saadaan tieto ensinnäkin kaikkien selittäjämuuttujien keskiarvoista alkumittaustilanteesta eli tilanteesta ennen muuttujien vakiointia. Tämän jälkeen analyysimenetelmä antaa tiedon muuttujien keskiarvoista silloin, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu. Näiden tietojen lisäksi menetelmän avulla saadaan selville taustamuuttujien eta- ja beta-kertoimet. Etan neliö kuvaa, kuinka paljon kukin riippumaton muuttuja pystyy yksin selittämään riippuvan muuttujan vaihtelusta. Beta-kerroin puolestaan mahdollistaa eri muuttujien suhteellisen selityskyvyn vertailun. MCA:n tulosten tilastollisen merkitsevyyden tarkastelussa käytetään kaksisuuntaista

varianssianalyysia. (Jokivuori & Hietala 2007, 164–167; Fanrem ym. 2009, 97–98.) Koeasetelman mukaisesti MCA toteutettiin yhteensä kuusi kertaa, erikseen jokaista työn laadun ulottuvuutta varten. Analyysin tulokset on esitelty seuraavassa alaluvussa.

Osa-aikatyöntekijät ja työn laatu

Tässä luvussa tarkastellaan MCA-analyysin tuloksia työn laadun kuuden osa-alueen osalta. MCA kertoo, millainen vaikutus selittäjämuuttujilla on selitettävän muuttujan keskiarvoon. Tulokset on koottu taulukoihin 10-15, jotka on koottu yleisen mallin mukaisesti (Jokivuori & Hietala 2007, 159):

- Kunkin taulukon ensimmäisestä sarakkeesta voidaan lukea selittäjämuuttujat: sukupuoli, ikä ryhmiteltynä 10-vuotislukkiin, koulutusaste, työntekijäasema, työ sopimustyyppi ja osa-aikatyön tekemisen motiivi.
- Taulukon toisessa sarakkeessa on ilmoitettu havaintojen määrä kussakin selittäjämuuttujan luokassa.
- Tämän jälkeen taulukossa esitetään MCA:n laskemat poikkeamat keskiarvosta: lähtötilanteessa sekä silloin, kun muiden muuttujien vaikutus on vakioitu.
- Mittarin keskiarvo ilmoitetaan taulukon alimmalla rivillä.
- Keskiarvopoikkeamien lisäksi MCA-tulostaulukosta voidaan nähdä eta-kertoimen arvo. Eta-kerroin on analoginen korrelaatiokertoimelle, ja se kuvaa kunkin taustamuuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan.
- Eta-kertoimen lisäksi MCA laskee mallin beta-kertoimen, joka on analoginen regressiokertoimelle. Beta-kertoimen yhteydessä on ilmoitettu myös selittäjämuuttujien tilastollinen merkitsevyytaso.
- Taulukon alaosassa kerrotaan mittarin keskiarvon lisäksi yhteiskorrelaatiokerroin R , jonka neliö R^2 ilmoittaa koko mallin selityksasteen. Selityksaste kertoo, paljonko riippumattomat muuttujat yhdessä selittävät tai kuinka paljon koko malli selittää riippuvan muuttujan varianssista.

Työn epävarmuus

Työntekijän kokemaa epävarmuutta ja siihen vaikuttavia selittäviä tekijöitä mitataan koettu epävarmuus -summamuuttujan avulla. Moniluokitteluanalyysin tulokset on esitetty alla olevassa taulukossa 10.

Taulukko 10. Koettu epävarmuus.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu | |
|---------------------|-----|--------------|------|-----------|------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama | Beta |
| Sukupuoli | | | .026 | | .048 |
| Mies | 102 | 0,02 | | 0,03 | |
| Nainen | 360 | 0,00 | | -0,01 | |
| Ikäryhmä | | | .122 | | .110 |
| 15-24 | 104 | 0,05 | | 0,05 | |
| 25-34 | 85 | -0,07 | | -0,04 | |
| 35-44 | 91 | 0,04 | | 0,03 | |
| 45-54 | 65 | -0,04 | | -0,02 | |
| 55-64 | 117 | 0,00 | | -0,03 | |
| Koulutus | | | .141 | | .133 |
| Perusaste | 100 | 0,06 | | 0,06 | |
| Keskiaste | 225 | -0,05 | | -0,04 | |
| Korkea-aste | 137 | 0,03 | | 0,03 | |
| Työntekijäasema | | | .028 | | .042 |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,00 | | -0,01 | |
| Alempi toimihenkilö | 267 | 0,01 | | 0,01 | |
| Työntekijä | 120 | -0,02 | | -0,02 | |
| Työsopimustyyppi | | | .119 | | .111 |
| Pysyvä | 363 | 0,02 | | 0,02 | |
| Määräaikainen | 99 | -0,08 | | -0,07 | |
| Motiivi | | | .124 | | .079 |
| Vastentahtoinen | 122 | -0,07 | | -0,04 | |
| Vapaaehtoinen | 340 | 0,03 | | 0,02 | |

N = 462

Mittarin keskiarvo = 1,87

R² = .056**

Taulukosta voidaan havaita, että kaikkien vastaajien osalta koettu epävarmuus saa keskiarvokseen 1,87. Muuttujan vastausvaihtoehdot olivat 1, kun vastaaja koki epävarmuutta (irtisanomisen, lomautuksen tai työttömyyden uhkaa) ja 2, kun vastaaja ei kokenut työhönsä kuuluvan em. epävarmuustekijöitä. Mittarin keskiarvo on lähempänä vastausvaihtoehtoa ”ei”. Koettua epävarmuutta mittaava malli on kokonaisuudessaan tilastollisesti merkitsevä (**), mutta yksikään selittävästä tekijästä ei muodostu itsessään merkitseväksi. Mallin kokonaisselitysaste (R^2) on 5,6 %.

Palkka

Osa-aikatyöntekijän tyytyväisyyttä omaan palkkaansa mitataan tässä tutkimuksessa palkan oikeudenmukaisuus -muuttujalla. Taulukossa 11 seuraavalla sivulla on esitetty tulokset mallista, jossa etsitään selittäviä tekijöitä vastaajien kokemukseen palkan oikeudenmukaisuudesta.

Taulukko 11. Palkka ja muu toimeentulo.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu | |
|---------------------|-----|--------------|------|-----------|---------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama | Beta |
| Sukupuoli | | | .083 | | .055 |
| Mies | 102 | 0,14 | | 0,09 | |
| Nainen | 363 | -0,04 | | -0,03 | |
| Ikäryhmä | | | .237 | | .246*** |
| 15-24 | 104 | 0,32 | | 0,32 | |
| 25-34 | 86 | 0,09 | | 0,09 | |
| 35-44 | 91 | -0,20 | | -0,20 | |
| 45-54 | 67 | 0,01 | | 0,04 | |
| 55-64 | 117 | -0,20 | | -0,22 | |
| Koulutus | | | .060 | | .064 |
| Perusaste | 101 | -0,05 | | -0,08 | |
| Keskiaste | 226 | 0,05 | | 0,05 | |
| Korkea-aste | 138 | -0,05 | | -0,03 | |
| Työntekijäasema | | | .145 | | .159** |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,29 | | 0,31 | |
| Alempi toimihenkilö | 269 | -0,05 | | -0,06 | |
| Työntekijä | 121 | -0,07 | | -0,05 | |
| Työsopimustyyppi | | | .092 | | .051 |
| Pysyvä | 365 | -0,04 | | -0,02 | |
| Määräaikainen | 100 | 0,15 | | 0,08 | |
| Motiivi | | | .089 | | .098 |
| Vastentahtoinen | 125 | -0,13 | | -0,14 | |
| Vapaaehtoinen | 340 | 0,05 | | 0,05 | |

N = 465

Mittarin keskiarvo = 2,25

R² = .103***

Tuloksista voidaan ensinnäkin havaita, että mittarin keskiarvo eli kaikkien osa-aikatyötä tekevien vastausten keskiarvo on 2,25. Muuttujan asteikko on 1-5, jossa 1 tarkoittaa ”palkkani on selvästi matalampi kuin pitäisi olla” ja 5 ”palkkani on selvästi korkeampi

kuin pitäisi olla”. Vastaus 2,25 sijoittuu vaihtoehtojen ”jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla” ja ”oikeudenmukaiden” väliin. Malli on kokonaisuudessaan tilastollisesti merkitsevä (selitysaste R^2 10,3 %) ja myös selittävien muuttujien joukossa on tilastollisesti merkitseviä muuttujia, joten tuloksia voidaan tarkastella lähempää.

Merkitsevin selittäjämuuttuja palkan oikeudenmukaisuutta mittaavassa mallissa on työntekijän ikä. Taulukosta 11 voidaan havaita, että ikäryhmä-muuttujan beta-kerroin on tilastollisesti erittäin merkitsevä (***) ja arvoltaan suurin (0,246). Tarkasteltaessa poikkeamia ryhmäkeskiarvosta lähtötilanteessa ja vakioidussa tilanteessa havaitaan samanlainen ilmiö: tyytymättömiä omaan palkkaansa ovat 35-44-vuotiaat ja 55-64-vuotiaat osa-aikatyöntekijät. Näissä ikäryhmissä vastaajien keskiarvo on lähimpänä vastausvaihtoehtoa ”jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla”. Iän yhteys koettuun palkan oikeudenmukaisuuteen ei toisin sanottuna ole lineaarista.

Mallin toinen tilastollisesti merkitsevä selittäjämuuttuja on työntekijäasema. Muuttujan beta-kerroin jää alhaisemmaksi kuin ikäryhmä-muuttujan (0,159) samoin kuin merkitsevyysaste (**). Tarkastelu osoittaa, että ylempien toimihenkilöiden tyytyväisyys omaan palkkaansa on korkeampaa kuin alempien toimihenkilöiden tai työntekijöiden.

Työn sisäinen palkitsevuus

Työn sisäistä palkitsevuutta mitataan tässä tutkimuksessa kokemuksella työn merkittävyydestä. Osa-aikatyöntekijöiden työn sisäiseen palkitsevuuteen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan taulukossa 12. Taulukko kertoo, että mittarin keskiarvo on 3,21. Työn kokemista merkittäväksi mitataan 4-luokkaisella muuttujalla, jossa vastausvaihtoehto ”ei lainkaan merkittävä” saa arvon 1 ja vastausvaihtoehto ”erittäin merkittävä” saa arvon 4. Mittarin keskiarvo kertoo, että kaikkien osa-aikatyöntekijöiden vastaukset sijoittuvat vaihtoehdon 3, ”melko merkittävä” ja vaihtoehdon 4, ”erittäin merkittävä” väliin.

Taulukko 12. Työn sisäinen palkitsevuus.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu |
|---------------------|-----|--------------|------|----------------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama Beta |
| Sukupuoli | | | .034 | .042 |
| Mies | 102 | -0,04 | | -0,05 |
| Nainen | 363 | 0,01 | | 0,02 |
| Ikäryhmä | | | .285 | .293*** |
| 15-24 | 104 | -0,33 | | -0,31 |
| 25-34 | 86 | -0,07 | | -0,11 |
| 35-44 | 91 | 0,11 | | 0,07 |
| 45-54 | 67 | 0,18 | | 0,14 |
| 55-64 | 117 | 0,16 | | 0,22 |
| Koulutus | | | .174 | .066 |
| Perusaste | 101 | -0,10 | | -0,01 |
| Keskiaste | 226 | -0,06 | | -0,04 |
| Korkea-aste | 138 | 0,18 | | 0,07 |
| Työntekijäasema | | | .181 | .147 |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,22 | | 0,14 |
| Alempi toimihenkilö | 269 | 0,02 | | 0,03 |
| Työntekijä | 121 | -0,17 | | -0,16 |
| Työsopimustyyppi | | | .107 | .150** |
| Pysyvä | 365 | -0,04 | | -0,05 |
| Määräaikainen | 100 | 0,14 | | 0,19 |
| Motiivi | | | .097 | .075 |
| Vastentahtoinen | 125 | 0,11 | | 0,08 |
| Vapaaehtoinen | 340 | -0,04 | | -0,03 |

N = 465

Mittarin keskiarvo = 3,21

R² = .143***

Taulukosta voidaan havaita, että malli on tilastollisesti merkitsevä (***) kokonaisselitysaste R² on 14,3 %). Yksittäisistä selittävästä muuttujista tilastollisesti merkitseviä ovat ikäryhmä ja työsopimustyyppi. Näistä ikäryhmä nousee merkitsevimmäksi (***, beta-arvo 0,293). Ikäryhmä-muuttujan keskiarvotarkastelu

paljastaa, että työn kokeminen merkittäväksi kasvaa iän myötä. Nuorimmat ikäryhmät kokevat työn vähemmän merkittäväksi kuin vanhemmat ikäryhmät. 15-24-vuotiaiden vastaajien kokema työn merkityksellisyys jää vastausvaihtoehtojen ”ei erityisen merkittävä” ja ”melko merkittävä” väliin (keskiarvo jää 0.31 yksikköä alle kaikkien vastausten keskiarvon 3,21).

Työsopimustyyppi on toinen mallissa merkitsevä selittäjämuuttuja. MCA-analyysi kertoo, että määräaikaissa työsuhteessa olevat osa-aikatyöntekijät kokevat työnsä merkityksellisemmäksi kuin pysyvässä työsuhteessa olevat. Erot eivät ole yhtä suuria kuin ikäryhmiä tarkasteltaessa, mutta tilastollisesti merkitseviä (**).

Taidot

Taitoja mitataan tässä tutkimuksessa kysymyksellä itsensä kehittämisen mahdollisuuksista. Taulukossa 13 seuraavalla sivulla on esitetty, miten erilaiset selittävät muuttujat vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden kokemukseen itsensä kehittämisen mahdollisuuksista.

Taulukko 13. Taidot.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu | |
|---------------------|-----|--------------|------|-----------|---------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama | Beta |
| Sukupuoli | | | .096 | | .071 |
| Mies | 102 | 0,14 | | 0,10 | |
| Nainen | 363 | -0,04 | | -0,03 | |
| Ikäryhmä | | | .052 | | .039 |
| 15-24 | 104 | -0,01 | | -0,02 | |
| 25-34 | 86 | -0,02 | | 0,01 | |
| 35-44 | 91 | 0,04 | | 0,02 | |
| 45-54 | 67 | -0,08 | | -0,06 | |
| 55-64 | 117 | 0,04 | | 0,03 | |
| Koulutus | | | .161 | | .135 |
| Perusaste | 101 | 0,06 | | 0,18 | |
| Keskiaste | 226 | -0,12 | | -0,09 | |
| Korkea-aste | 138 | 0,15 | | 0,01 | |
| Työntekijäasema | | | .284 | | .285*** |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,44 | | 0,41 | |
| Alempi toimihenkilö | 269 | -0,01 | | 0,01 | |
| Työntekijä | 121 | -0,25 | | -0,28 | |
| Työsopimustyyppi | | | .044 | | .039 |
| Pysyvä | 365 | -0,02 | | -0,02 | |
| Määräaikainen | 100 | 0,06 | | 0,06 | |
| Motiivi | | | .088 | | .066 |
| Vastentahtoinen | 125 | -0,11 | | -0,08 | |
| Vapaaehtoinen | 340 | 0,04 | | 0,03 | |

N = 465

Mittarin keskiarvo = 2,14

R² = .110***

Taulukosta voidaan nähdä, että mittarin keskiarvo on 2,14. Vastausvaihtoehtoja väittämässä on kolme asteikolla 1-3: ”hyvät” (itsensä kehittämisen mahdollisuudet; vastausvaihtoehto 1), ”jonkinlaiset” (vastausvaihtoehto 2) ja ”heikot” (vastausvaihtoehto 3). Keskiarvo 2,14 kertoo, että keskimäärin osa-aikatyöntekijät arvioivat itsensä kehittämismahdollisuudet jonkinlaisiksi.

Malli on kokonaisuudessaan tilastollisesti merkitsevä (***) ja sen kokonaisselitysaste R^2 on 11 %. Selittäjämuuttujista tilastollisesti merkitseväksi nousee työntekijäasema. Kun muiden selittäjämuuttujien vaikutus on vakioitu, voidaan havaita että osa-aikaisessa työsuhteessa toimivat ylemmät toimihenkilöt kokevat mahdollisuutensa itsensä kehittämiseen pienemmiksi kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät: poikkeama keskiarvosta on positiivinen ja vastausvaihtoehtojen suunta on paremmasta huonompaan. Toisin sanottuna ylempien toimihenkilöiden vastaukset ovat lähempänä vaihtoehtoa ”heikot kehittämismahdollisuudet”.

Autonomia ja kontrolli

Autonomian ja kontrollin ulottuvuutta mitataan tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujalla. MCA-analyysin tulokset on esitetty seuraavalla sivulla taulukossa 14.

Taulukko 14. Autonomia ja kontrolli.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu |
|------------------------|-----|--------------|------|----------------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama Beta |
| Sukupuoli | | | .031 | .001 |
| Mies | 102 | 0,04 | | 0,00 |
| Nainen | 363 | -0,01 | | 0,00 |
| Ikäryhmä | | | .076 | .055 |
| 15-24 | 104 | -0,06 | | -0,02 |
| 25-34 | 86 | 0,06 | | 0,05 |
| 35-44 | 91 | 0,05 | | 0,03 |
| 45-54 | 67 | -0,03 | | -0,05 |
| 55-64 | 117 | -0,01 | | -0,01 |
| Koulutus | | | .105 | .027 |
| Perusaste | 101 | -0,08 | | -0,02 |
| Keskiaste | 226 | -0,02 | | 0,00 |
| Korkea-aste | 138 | 0,10 | | 0,02 |
| Työntekijäasema | | | .200 | .193** |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,28 | | 0,27 |
| Alempi toimihenkilö | 269 | -0,04 | | -0,04 |
| Työntekijä | 121 | -0,09 | | -0,08 |
| Työsopimustyyppi | | | .011 | .010 |
| Pysyvä | 365 | 0,00 | | 0,00 |
| Määräaikainen | 100 | 0,01 | | -0,01 |
| Motiivi | | | .028 | .046 |
| Vastentahtoinen | 125 | 0,03 | | 0,05 |
| Vapaaehtoinen | 340 | -0,01 | | -0,02 |

N = 465

Mittarin keskiarvo = 2,27

R² = .046

Taulukosta nähdään, että osa-aikatyöntekijöiden vastausten keskiarvo eli mittarin keskiarvo on 2,27. Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujan vastausvaihtoehdot

jakautuessa asteikolla 1-4, jossa ”ei lainkaan (vaikutus-mahdollisuuksia omaan työhön)” vastaa arvoa 1 ja ”paljon” arvoa 4, voidaan havaita että osa-aikatyöntekijät arvioivat vaikutusmahdollisuutensa lähimmäs arvoa 2, ”jonkin verran”. Taulukossa esitetty malli ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä, joten muilta osin MCA-analyysin tuloksia ei voida tarkastella.

Työn intensiteetti

Kuudes ja viimeinen työn laatua mittaava ulottuvuus on työn intensiteetti. Työn intensiteettiä mitataan tässä tutkimuksessa kiire-summamuuttujalla. MCA-analyysin tulokset työn intensiteetin osalta on esitetty taulukossa 15 seuraavalla sivulla.

Taulukko 15. Työn intensiteetti.

| Muuttujat | N | Lähtötilanne | | Vakioitu | |
|---------------------|-----|--------------|------|-----------|---------|
| | | Poikkeama | Eta | Poikkeama | Beta |
| Sukupuoli | | | .179 | | .170*** |
| Mies | 101 | -0,21 | | -0,20 | |
| Nainen | 363 | 0,06 | | 0,06 | |
| Ikäryhmä | | | .098 | | .063 |
| 15-24 | 104 | -0,06 | | 0,00 | |
| 25-34 | 86 | -0,05 | | -0,01 | |
| 35-44 | 91 | 0,11 | | 0,05 | |
| 45-54 | 67 | 0,04 | | 0,04 | |
| 55-64 | 117 | -0,02 | | -0,06 | |
| Koulutus | | | .199 | | .126 |
| Perusaste | 101 | -0,14 | | -0,09 | |
| Keskiaste | 226 | -0,05 | | -0,03 | |
| Korkea-aste | 138 | 0,18 | | 0,11 | |
| Työntekijäasema | | | .134 | | .084 |
| Ylempi toimihenkilö | 75 | 0,11 | | 0,10 | |
| Alempi toimihenkilö | 269 | 0,03 | | 0,00 | |
| Työntekijä | 121 | -0,13 | | -0,07 | |
| Työsopimustyyppi | | | .195 | | .167*** |
| Pysyvä | 365 | 0,06 | | 0,05 | |
| Määräaikainen | 100 | -0,23 | | -0,20 | |
| Motiivi | | | .129 | | .084 |
| Vastentahtoinen | 125 | -0,13 | | -0,09 | |
| Vapaaehtoinen | 340 | 0,05 | | 0,03 | |

N = 464

Mittarin keskiarvo = 2,09

R² = .114***

Taulukosta voidaan ensinnäkin havaita, että kiireen kokemisen keskiarvo on osaaikatyöntekijöillä 2,09. Kiireen tuntua ja työn intensiteettiä mitattiin tutkimuksessa kiiresummamuuttujalla, jonka vastausvaihtoehdot sijoituivat asteikolle 1-5, jossa vaihtoehto

”(kiireen tuntu) ei pidä lainkaan paikkaansa” sai arvon 1 ja vaihtoehto ”pitää täysin paikkansa” sai arvon 5. Keskiarvo 2,09 sijoittuu näin vastausvaihtoehdon ”ei juurikaan pidä paikkaansa” (arvo 2) kohdalle.

Työn intensiteettiin vaikuttavia tekijöitä selittävä malli taulukossa 15 on tilastollisesti merkitsevä (***) , ja sen selitysaste R^2 on 11,4 %. Tilastollisesti merkitseviksi (***) selittäjämuuttujiksi nousevat sukupuoli ja työsuhteen sopimustyyppi. Sukupuoli-muuttujan beta-kerroin on hieman työsopimustyyppi-muuttujan beta-kerrointa suurempi, joten se selittää kiireen tuntua ja työn intensiteettiä mallissa voimakkaimmin. Tulokset kertovat, että naiset kokevat kiirettä miehiä enemmän. Työsuhteen osalta kiireen tuntu on voimakkaampaa pysyvässä, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville osa-aikatyöntekijöille.

4.3 Yhteenveto tuloksista

Tässä luvussa tehdään tiivis yhteenveto edellä havaittuihin tilastollisesti merkitseviin tuloksiin osa-aikatyöntekijöiden kokeman työn laadun osalta. Työn laadun osa-alueita on yhteensä kuusi, ja viidessä ulottuvuudessa tutkimuksessa käytetty malli sai aikaan tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Tulokset kaikkien MCA-analyysien osalta on koottu taulukkoon 16.

Taulukko 16. Koettuun työn laatuun vaikuttavat taustamuuttajat.

| | | |
|--|--|--|
| <p>Taidot Malli $R^2=.110^{***}$ Työntekijäasema^{***}</p> | <p>Työn intensiteetti Malli $R^2=.114^{***}$ Sukupuoli^{***} Sopimustyyppi^{***}</p> | <p>Autonomia ja kontrolli Malli $R^2=.046$ Työntekijäasema^{**}</p> |
| <p>Palkka ja muu toimeentulo Malli $R^2=.103^{***}$ Ikäryhmä^{***} Työntekijäasema^{**}</p> | <p>Sisäinen palkitsevuus Malli $R^2=.143^{***}$ Ikäryhmä^{***} Sopimustyyppi^{**}</p> | |
| <p>Työn epävarmuus Malli $R^2=.056^{**}$</p> | | |

Taulukossa 16 esitetyt tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Kaksi työn laadun ulottuvuuksista ei tuottanut tuloksia aineistossa. Koettu työn epävarmuus -malli oli aineistossa tilastollisesti merkitsevä, mutta yksikään selittävästä muuttujasta ei ollut mallin kannalta merkitsevä. Työssä koetun autonomian ja kontrollin osalta itse malli ei puolestaan ollut tilastollisesti merkitsevä. Muiden ulottuvuuksien osalta mallien selitysasteet (R^2) vaihtelevat noin 10 ja 14 prosentin välillä, joten niitä voidaan pitää melko hyvinä.

Tutkimustulosten perusteella eroja osa-aikatyöntekijöiden kokemassa hyvinvoinnissa voidaan selittää sekä sosioekonomisin että työhön itseensä liittyvin tekijöin. Merkitsevät selittävät muuttajat olivat sukupuoli, ikä, työntekijän asema ja työ sopimustyyppi. Tutkimuksessa ei löydetty yhdistävää selittäjää kaikille työn laadun osa-alueille, joten tilastollisesti merkitsevistä selittäjämuuttujista yksikään ei nouse ylitse muiden. Erittelen seuraavassa nämä selittävät muuttajat työn laadun eri ulottuvuuksilla.

Ikä oli merkitsevin selittävä muuttuja palkkaa ja muuta toimeentuloa kuvaavassa mallissa. Nuorimmat osa-aikatyöntekijät olivat tyytyväisimpiä palkkaansa (nuorimpien vastaajien keskiarvo oli lähinnä vaihtoehtoa 3, ”oikeudenmukainen”), kun keskimmäiset (35-44) ja vanhimmat (55-64) ikäluokat olivat tyytymättömiä palkkaansa. Myös työssä koetun sisäisen palkitsevuuden osalta ikä oli merkitsevin selittäjä. Tässä ulottuvuudessa nuorimmat osa-aikatyöntekijät kokivat työnsä vähiten palkitsevaksi, kun taas vanhin ikäluokka koki työnsä palkitsevimaksi. Yksi mahdollinen selitys tulokseen on eri-ikäisten erilainen kiinnittyminen työelämään. Edellä on todettu, että nuoret osa-aikatyöntekijät työskentelevät usein opiskelujen ohella, jolloin he saavat palkan mahdollisesti palkan ohella opintotukea tai mahdollisesti vanhempien rahallista tukea. Tällöin alhaisempikin palkka voidaan kokea oikeudenmukaiseksi, sillä työtä tehdään lähinnä toimeentulon parantamiseksi. Eläkeikää lähestyvät puolestaan voivat olla osaaikaeläkkeellä työstä, jossa ovat olleet jo pidemmän aikaa. Tällöin työn sisällöllä voi olla heille suurempi merkitys.

Sukupuoli oli merkitsevin selittävä muuttuja työn intensiteetin osalta. Tässä ulottuvuudessa miehet eivät kokeneet yhtä voimakkaasti työn aiheuttamia paineita kuin naiset. Yksi mahdollinen selitys työn aiheuttaman paineen sukupuolittuneisuudelle on osa-aikatyön erilaisuus eri sektoreilla. Hoito- ja palvelualalla työskentelevistä valtaosa on naisia, ja etenkin tässä työssä aikapaineet ovat kovat. Analyysissa käytetty malli ei ota huomioon ammattialoja tai -sektoreita, joten näiden väliset eroavuudet jäävät huomiotta.

Myös *työsopimustyyppi* oli merkitsevä selittävä muuttuja työn intensiteettiä kuvaavassa ulottuvuudessa. Melko yllättäen määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät osa-aikatyöntekijät eivät kokeneet yhtä suurta painetta kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät. Työsopimustyyppi oli merkitsevä myös työn sisäisen palkitsevuuden ulottuvuudessa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät osa-aikatyöntekijät kokivat työnsä pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä palkitsevammaksi.

Osa-aikatyöntekijän asema työnantajaorganisaatiossa oli tilastollisesti merkitsevä selittävä muuttuja kolmessa ulottuvuudessa: palkan ja muun toimeentulon, taitojen

(itsensä kehittämisen mahdollisuuksien) sekä autonomian ja kontrollin ulottuvuuksissa (jälkimmäisessä itse malli ei tosin osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi). Ylemmät toimihenkilöt olivat tyytyväisimpiä palkkaansa; ts. kokivat sen oikeudenmukaisimmaksi. Itsensä kehittämisen mahdollisuuksien osalta ylemmät toimihenkilöt kuitenkin kokivat tilanteensa heikoimmaksi. Tämä tulos poikkeaa esim. Dahlin ym. (2009, 20) esittämistä havainnoista, mutta on kuitenkin perusteltavissa. Ylempien toimihenkilöiden osalta osa-aikatyö ei ole yleistä, ja vähäisempi läsnäolo työpaikalla voi samalla tarkoittaa kaventuneita mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Osa-aikatyöntekijöiden koulutustausta ja motiivi osa-aikatyön tekemiseen (vastentahtoisuus/vapaaehtoisuus) eivät osoittautuneet merkitseviksi selittäviksi muuttujiksi missään työn laadun ulottuvuudessa.

5. Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella osa-aikatyöntekijöiden ja koetun hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tarkastelin yhteyttä muuttuvan työelämän, osa-aikatyön yleisyyden ja työn laadun näkökulmista. Tuon tässä luvussa yhteen nämä kolme näkökulmaa ja tiivistän tutkimustulokset kahteen alalukuun 5.1 ja 5.2. Viimeisessä alaluvussa 5.3 esitän ehdotuksia jatkotutkimukseen.

Tämän tutkimuksen metodologinen lähtökohta on konstruktionismi. Vaikka kvantitatiiviset menetelmät voivat kertoa ”kuinka paljon”, ne eivät ilman teoreettista tai muunlaista tulkintaa voi kertoa, kuinka paljon on paljon (Ronkainen 2004, 61). Tässä ja edellisissä luvuissa esitetyt kvantitatiiviset tutkimustulokset tulkitaan käyttäen suodattimena teoreettista keskustelua joustavista työmarkkinoista ja osa-aikatyön roolista joustavan yrityksen polttoaineena sekä näkemystä työn laadusta työhyvinvoinnin mittarina. Tulkinta tutkimustuloksista toisin sanoen suodattuu ja konstruoituu tämän tiedon kautta.

5.1. Osa-aikatyö työmarkkinoiden reunoilla

Työelämän joustavuutta käsittelevä kirjallisuus sijoittaa osa-aikatyön joustavan yrityksen reunoille, periferiaan. Osa-aikatyöntekijät ovat joustavassa yrityksessä kaukana ytimessä työskentelevistä avaintyöntekijöistä, ja heidän roolikseen jää toimia yrityksen polttoaineena, jota kulutetaan tarpeen mukaan. Tässä tutkimuksessa tehdyt, työolotutkimukseen perustuvat havainnot, vahvistavat käsitystä siitä, että osa-aikatyö on monessa mielessä työmarkkinoiden reunoilla, mutta eivät täysin tue näkemystä osa-aikatyöntekijöiden ”osattomuudesta” joustavilla työmarkkinoilla tehtyyn työhön.

Osa-aikatyöntekijöiden osuus suomalaisesta työvoimasta on eurooppalaisittain alhainen: Osa-aikatyöntekijöiden osuus työvoimasta on Eurostatin (2008) tietojen mukaan EU:ssa keskimäärin 18 prosenttia ja Suomessa 14 prosenttia. Työoloaineiston mukaan noin joka kymmenes palkansaaja (10,7 %) tekee osa-aikatyötä. Määrällisesti osa-aikatyö vaikuttaisi siis sijaitsevan Suomessa työmarkkinoiden reunoilla. Myös ajallisesti reunaehto toteutuu sekä työsuhteen keston että työaikojen osalta. Työolotutkimuksen aineisto paljastaa, että osa-aikatyöntekijöiden liikkuvuus on suurempaa kuin kokoaikaisessa työsuhteessa: lyhyet työsuhteet ovat yleisempiä osa-aikatyöntekijöillä kuin kokoaikatyötä tekevillä. Aineisto ei kerro, millä tavoin työmarkkinasiirtymät toteutuvat osa-aikatyöntekijöiden osalta ja siirtyvätkö osa-aikatyöntekijät työsuhteen päätyttyä esimerkiksi kokoaikaiseen työsuhteeseen, työmarkkinoiden ulkopuolelle tai työttömiksi. Työaikoja tarkastellessa voidaan havaita, että osa-aikatyöntekijät tekevät sekä lauantai- että vuorotyötä kokoaikaisessa työsuhteessa olevia useammin.

Työolotutkimuksen aineisto vahvistaa muissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja siitä, että osa-aikatyöntekijät ovat usein työuransa alku- tai loppupäässä olevia työntekijöitä ja etupäässä naisia. Aineistossa lähes 80 prosenttia osa-aikatyöntekijöistä on naisia. Alle 25-vuotiaiden ja yli 55-vuotiaiden osa-aikatyöntekijöiden osuus on yhteensä lähes puolet (47 %) kaikista osa-aikatyöntekijöistä. Yksilön näkökulmasta osa-aikatyöntekijöiden ikäjakauma vahvistaa käsitystä osa-aikatyöstä työuran siirtymävaiheena (reuna-alueena). Osa-aikatyöntekijöiden sukupuolijakauma sen sijaan kertoo omanlaisensa tarinan osa-aikatyön pysyvyydestä ja sukupuolisidonnaisuudesta.

Osa-aikatyö voi olla tekijälleen mahdollistava tai pakottava valinta. Yksi tapa mitata tätä on motiivi: se, onko työntekijä osa-aikatyössä omasta valinnastaan vai vasten tahtoaan, ts. koska muuta työtä ei ole tarjolla. Tässä tutkimuksessa esitetyt tulokset eivät vahvista osa-aikatyöntekijöiden ”osattomuutta” vallitsevaan tilanteeseen. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekee työolotutkimuksen aineiston mukaan joka neljäs, ja lähes täsmälleen yhtä moni ilmoittaa tekevänsä osa-aikatyötä omasta halustaan. Osa-aikatyön tekemisen

motiivi ei ollut tutkimustulosten perusteella tilastollisesti merkitsevä tekijä myöskään työn laatua mitattaessa.

5.2 Osa-aikatyön koettuun laatuun vaikuttavat tekijät

Osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointia mitataan tutkimuksessa työn laadun kuuden ulottuvuuden avulla. Kuvailevat tutkimustulokset kertovat, ettei osa-aikaisessa työsuhteessa olevien ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden välillä ole suuria eroja työn laadun eri ulottuvuuksilla. Tutkimuksen päähuomio keskittyy kuitenkin niihin selittäviin tekijöihin, jotka vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin.

Tutkimustulokset osoittavat, ettei työn laadun taustalla ole yksittäisiä, universaaleja selittäviä tekijöitä vaan erilaisiin osa-alueisiin vaikuttavat erilaiset tekijät. Osa-aikatyöntekijöiden kokemaan hyvinvointiin tilastollisesti merkitsevästi vaikuttivat ikä, sukupuoli, työsopimustyyppi ja työntekijän asema organisaatiossa. Mikään yksittäinen selittävä tekijä ei noussut esiin kaikilla työn laadun osa-alueilla. Koulutus ja osa-aikatyön motiivi eivät vaikuttaneet tilastollisesti merkitsevästi yhteenkään työn laadun osa-alueeseen.

Tutkimustulosten perusteella tilastollisesti merkitsevät selittävät tekijät eivät vaikuta johdonmukaisesti samalla tavoin työn laadun eri osa-alueilla. Ikä vaikuttaa tutkimustuloksiin siten, että iän kasvaessa tyytyväisyys palkkaan laskee mutta työn kokeminen sisäisesti palkitsevaksi kasvaa. Sukupuoli vaikuttaa työn intensiteetin, ts. kiireen kokemiseen siten, että naiset kokevat työssään enemmän kiirettä kuin miehet. Työsopimustyyppi vaikuttaa tuloksiin siten, että pysyvässä työsuhteessa työskentelevät osa-aikatyöntekijät kokevat työn intensiteetin suuremmaksi ja sisäisen palkitsevuuden pienemmäksi kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Työntekijän asema

organisaatiossa vaikuttaa työn laadun kokemiseen siten, että korkea asema lisää tyytyväisyyttä palkkaan mutta tyytymättömyyttä itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin.

Joustavilla työmarkkinoilla työskentelevien osa-aikatyöntekijöiden näkökulmasta erityisen tärkeää on taata työmarkkinoilla tapahtuvien siirtymien turvallisuus. Työmarkkinasiirtymiin liittyvä hyvinvointi ankkuroituu työn laadun kehikossa erityisesti työssä koettuun epävarmuuteen. Osa-aikaisten työntekijöiden epävarmuuden kokemista tarkasteltaessa ei löydetty sellaisia tekijöitä, jotka olisivat selittäneet vastaajien välisiä eroja. Epävarmuuden kokeminen oli aineistossa yleisesti pientä: kaikkien osa-aikatyöntekijöiden vastaukset olivat keskimäärin lähinnä vastausvaihtoehtoa ”ei” (vastaaja ei koe irtisanomisen, lomautuksen tai työttömyyden uhkaa). Koetun epävarmuuden osalta mittarin selitysaste jää pieneksi, mutta havainto on kiinnostava. Osa-aikatyö on monessa mielessä työmarkkinoiden reunalla, mutta pitkä etäisyys joustavan yrityksen ytimestä ei näytä vaikuttavan osa-aikatyöntekijän kokemaan epävarmuuteen.

5.3 Aiheita jatkotutkimukseen

Tämän tutkimuksen puitteissa työn laatu voidaan nähdä sopivaksi työkaluksi koetun hyvinvoinnin mittaamiseen osa-aikatyöntekijöiden parissa, sillä aineistosta löytyvät muuttujat vastaavat hyvin työn laadun osa-alueita. Ennen tutkimusasetelman laajentamista tulisi kuitenkin kehittää edelleen työn laadun mittaristoa osa-aikatyöntekijöiden ja aineiston ominaispiirteitä paremmin vastaavaksi. Koska työn laatua mittaavista ulottuvuuksista autonomian ja kontrollin kokeminen jäi vaille tilastollisesti merkitsevää tulosta, tulisi erityisesti tähän ulottuvuuteen etsiä muita operationalisoinnin tapoja. Tutkimuksessa saadut tulokset antavat lisäksi aihetta olettaa, että erilaiset työnantajasektorit, ammatit ja työkuulttuuri vaikuttavat työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin, ja jatkotutkimuksessa nämä tulisi sisällyttää malliin. Työn laatua mittaava kehikko ei myöskään kata työntekijöiden kokemuksia sosiaaliturvasta ja hyvinvointi-

palveluista. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta sekä erityisesti työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa olevia tutkittaessa koetun hyvinvoinnin kenties tärkeämpi ulottuvuus voisi olla palvelujen ja sosiaaliturvan saatavuus. Jatkotutkimusta silmällä pitäen työn laadun ulottuvuuksia voisikin olla hyödyllistä laajentaa koskemaan sosiaaliturvaa.

Jatkotutkimuksen näkökulmasta tämä tutkimus voi johtaa kahteen suuntaan. Työn laatua mittaavan mittariston kehittämisen jälkeen voidaan jatkotutkimukseen ensinnäkin ottaa vertaileva näkökulma, jossa tarkastellaan osa-aikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja verrataan niitä kokoaikaisessa työsuhteessa tai muissa ns. epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden hyvinvoinnin taustavaikuttajiin. Näin on menetellyt esim. Kauhanen (2009). Tutkimuksen avulla on tällöin mahdollista vastata kysymykseen, poikkeako osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevien hyvinvointi muunlaisissa työsuhteissa työskentelevien hyvinvoinnista ja jos, miten.

Toinen mahdollinen tutkimussuunta on erilaisten työntekijäsegmenttien identifioiminen aineistosta. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu sitä, miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat osa-aikatyöntekijöiden hyvinvointiin. Tällöin saadaan selville, millaiset tekijät vaikuttavat työn laadun eri ulottuvuuksien taustalla. Tarkempaa tietoa tekijöiden yhteisvaikutuksesta ei kuitenkaan ole mahdollista saada. Työntekijäsegmenttien näkökulmasta olisi mahdollista tarkastella hienojakoisemmin sitä, millaisia ovat ne osa-aikatyöntekijät, joiden hyvinvointi on työn laadun eri osa-alueilla mitattuna esimerkiksi korkein. Tällaista yksilökeskeistä lähestymistapaa käyttävät esimerkiksi Bernhard-Oettel ym. (2008) . He identifioivat kuusi erilaista määräaikaisten työntekijöiden ryhmää, joissa koettu hyvinvointi poikkeaa toisistaan. Tutkimus osoittaa, että yksittäisten selittävien tekijöiden etsimisen sijaan ryhmien löytäminen ja identifioiminen saattaa palvella paremmin aineiston - määräaikaisten työntekijöiden motiivien - heterogeenisuutta.

Työelämän asiantuntijat Jari Stenvall, Tuomo Alasoini ja Kenneth Johansson peräänkuuluttivat Helsingin Sanomissa 10.4.2011 julkaistussa mielipidekirjoituksessaan

työelämän laadun nostamista Suomen kilpailuvaltiksi kansainvälisillä työmarkkinoilla. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta korkea työelämän laatu ja työntekijöiden hyvinvointi ei ole ensisijaisesti kilpailuetu, mutta hyvinvoinnin takaaminen mahdollisimman monelle työntekijälle on tärkeä kysymys myös sosiaalipoliittisesti. Jos Suomen hyvinvointivaltiomallin keskeisenä tavoitteena on ollut vahvistaa kansalaisten sosiaalisia perusoikeuksia tarjoamalla universaaleja palveluksia ja etuuksia, on sen kääntöpuolena vaikeus ymmärtää ja suvaita erilaisuutta (Anttonen & Sipilä 2000, 274). Tämä ilmiö näkyy myös osa-aikatyöntekijöiden asemassa työmarkkinoilla ja erityisesti heidän hyvinvointiaan uhkaavissa tekijöissä. Mikäli universaalit palvelut ja etuudet perustuvat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tehtävään kokoaikaiseen työhön, jäävät osa-aikatyöntekijät ja muut ns. epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät muita huonompaan asemaan työmarkkinoilla. Suomen kilpailuvaltina tulisi olla sellainen työelämä, joka ottaa myös tällaiset työsuhteet mahdollisimman hyvin huomioon ja tarjoaa ihmisille sellaisia vaihtoehtoja, jotka ovat mahdollistavia pakottavien sijaan.

Kirjallisuus

Abrahamsen, Bente (2007): Female professionals' working hours in the welfare state services. *Ergonomia IJE&HF* 29(3–4). 193–197.

Abrahamsen, Bente, Holte, Kari Anne, Josephson, Malin & Marjukka Laine (2009): Reduced hours employment and work-family interface in Nordic nursing professions. Unpublished final draft.

Aftenposten 18.10.2009: Hyggen rår på jobben.

Alasuutari, Pertti (2002): Tutkimuksesta kirjaksi. Teoksessa Kinnunen, Merja & Löytty, Olli (2002): *Tieteellinen kirjoittaminen*. Tampere: Vastapaino. 149–161.

Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (2000): *Suomalaista sosiaalipolitiikkaa*. Tampere: Vastapaino.

Asmus, Edward P & Radocy, Rudolf E (2006): Quantitative Analysis. Teoksessa Colwell, Richard (toim.) (2006): *MENC Handbook of Research Methodologies*. Oxford: Oxford University Press. 95–175.

Atkinson, John (1985): *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report No 89. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Bauman, Zygmunt (2002): *Notkea moderni*. Tampere: Vastapaino.

Beck, Ulrich (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

Bernhard-Oettel, Claudia, Isaksson, Kerstin & Katalin Bellaagh (2008): Patterns of Contract Motives and Work Involvement in Temporary Work: Relationships to Work-Related and General Well-Being. *Economic and Industrial Democracy* 29:4. 565-591.

Bernhard-Oettel, Claudia, Sverke, Magnus & Hans de Witte (2005): Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress* 19(4). 301–318.

Bertozzi, Fabio & Bonoli, Giuliano (2009): Measuring Flexicurity at the Macro Level - Conceptual and Data Availability Challenges. REC-WP 10/2009. Working Papers on

the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre. Edinburgh.

Bollé, Patrick (1997): Part-time work: Solution or trap? *International Labour Review* 136 (4). 557–579.

Bradley, Harriet, Erickson, Mark, Stephenson, Carol & Steve Williams (2000): *Myths at Work*. Cambridge & Oxford: Polity Press.

Burchell, Brendan (2002): The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. Teoksessa Teoksessa Burchell, Brendan, Ladipo, David & Frank Wilkinson (toim.) (2002): *Job Insecurity and Work Intensification*. London & New York: Routledge. 61–76.

Campbell, Iain & Sara Charlesworth (2009): Mainstream and margins: Part-time work in four occupations in Australia. Esitelmä 3.9.2009 IWPLMS-konferenssissa Tampereella.

Carrè, Françoise, Ferber, Marianne A., Golden, Lonnie & Stephen A. Herzenberg (2000): Introduction. Teoksessa Carrè, Françoise, Ferber, Marianne A., Golden, Lonnie & Stephen A. Herzenberg (toim.) (2000): *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Urbana-Champaign, IL: Industrial Relations Research Association. 3–20.

Dahl, Sverre-Åge, Nesheim, Torstein & Karen M. Olsen (2009): Quality of work - concept and measurement. REC-WP 05/2009. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe.

Daly, Mary & Rake, Catherine (2003): *Gender and the welfare state: care, work and welfare in Europe and the USA*. Cambridge: Polity Press.

Delsen, Lei (1995): *Atypical Employment: An International Perspective. Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Wolters Noordhoff.

Dooley, David & Prause, Joann (2004): *The Social Costs of Underemployment. Inadequate Employment as Disguised Employment*. Cambridge: Cambridge University Press.

Eurofound (2007a): *Part-time work in European companies. Establishment survey on working time 2004–2005*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Eurofound (2007b): *Part-time work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luettu 22.4.2008 os. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0441.htm>

- Eurostat (2008): Employment Statistics. Luettu 22.4.2008 os.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics
- Fandrem, Hildegunn, Sam, David L. & Erling Roland (2009): Depressive symptoms among native and immigrant adolescents in Norway: the role of gender and urbanisation. *Social Indicators Research* 92(2009). 91–109.
- Feldman, Daniel C. (1990): Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work. *Academy of Management Review* 15(1). 103–112.
- Fevre, Ralph (2007): Employment Insecurity and Social Theory: The Power of Nightmares. *Work, Employment & Society*, 21 (3), 517-535.
- Green, Francis (2006): *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- General Intellect (2008): *Vasemmisto etsii työtä*. Helsinki: Like.
- Guest, David E., Oakley, Pat, Clinton, Michael & Alexandra Budjanovcanin (2006): Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers on flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review* 16 (2006). 107–124.
- Haas, Barbara, Steiber, Nadia, Hartel, Margit & Claire Wallace (2006): Household employment patterns in an enlarged European Union. *Work, employment and society* 20 (4). 751–771.
- Haataja, Anita, Korkeamäki, Ossi & Tomi Kyyrä (2007): *Sovitelu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen. Tiivistelmä tutkimushankkeen tuloksista*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:40. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hakim, Catherine (1996): *Key Issues in Women's Work*. Lontoo: Athlone.
- Hakovirta, Mia & Milla Salin (2006): Valinta vai pakko? Kansainvälinen vertailu äitien preferoiman ja toteutuneen työmarkkina-aseman yhteydestä. *Janus* 14(3) 2006. 255–271.
- Halvorsen, Knut & Steinar Stjernø (2008): *Work, Oil and Welfare. The Welfare State in Norway*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Harsløf, Ivan (2007): *Young-Man's Land. European Youth between Welfare and Work*. Universitas Osloensis MDCCCXI. University of Oslo: Faculty of Social Sciences.
- Hiilamo, Heikki (2003): Työ kannustaa enemmän kuin laskelmat osoittavat. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (2003):1. 83–89.

- Ilmakunnas, Seija, Romppainen, Antti & Juha Tuomala: *Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakoinnista*. VATT-tutkimuksia 77. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007): *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.
- Julkunen, Raija (2009): Menetetty mahdollisuus? - teollisesta jälkitekolliseen työhön. Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) (2009): *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin!* Helsinki: Työväen Sivistysliitto. 167-183.
- Julkunen, Raija (2008): *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kalleberg, Arne L. & Reynolds, Jeremy (2000): Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States. Teoksessa Francoise Carre, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg (toim.) (2000): *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Urbana-Champaign, IL: Industrial Relations Research Association. 145–165.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990): *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Katainen, Antti (2009): Epätyypillisten työsuhteiden palkat. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) (2009): *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus. 219-236.
- Kauhanen, Merja (2009): Epätyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) (2009): *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin!* Helsinki: Työväen Sivistysliitto. 184–210.
- Kauhanen, Merja (2008): Part-Time Work and Involuntary Part-Time Work in the Private Service Sector in Finland. *Economic and Industrial Democracy*
- Kauhanen, Merja (2003): *Osa-aikatyö palvelualoilla*. Tutkimuksia 88. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Kauhanen, Merja (2002): *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kauhanen, Merja (2000): *Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys*. Selvityksiä 2000:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Keinänen, Päivi (2009): Palkansaajien työajan muutokset ja työaikamuodot. Teoksessa Pärnänen, Anna & Kaisa-Mari Okkonen (toim.): *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus. 99-119.
- Kiecolt, Jill K. & Nathan, Laura E. (2004): Secondary analysis of survey data. Teoksessa Seale, Clive (toim.) (2004): *Social research methods. A reader*. London: Routledge. 133–135.
- Kok, Wim (2003): *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok*. Euroopan komissio.
- Komission tiedonanto (2007): *Työllisyys Euroopassa 2007 -raportin keskeiset viestit*. KOM(2007) 733 lopullinen. Bryssel 20.11.2007: Euroopan yhteisöjen komissio.
- Korhonen, Anna-Reetta, Peltokoski, Jukka & Miika Saukkonen (2009): *Paskaduunista barrikadille. Prekariaatin julistus*. Helsinki: Like.
- Kuusisto-Arponen, Anna-Kaisa & Viljanen, Ville (2007): Laadullisen tutkimuksen menetelmäpaja. Moniste.
- Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto (2009). Luettu 10.12.2009 os.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>
- Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006 (1233/2006). Luettu 27.4.2011 os. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061233>
- Lehto, Anna-Maija (2009): Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) (2009): *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus. 121-146.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008): *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lyytinen, Jaakko (2009): Einstein ja Toyota. *Helsingin Sanomat* 4.1.2009. Kolumni. Luettu 19.1.2009 os.
<http://www.hs.fi/juttusarja/lyytinen/artikkeli/Einstein+ja+Toyota/1135242559609>
- Mamia, Tero (2007): Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, Tero & Harri Melin (toim.) (2007): *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Työsuojelurahasto. 33–56. Verkkojulkaisu, luettu 22.1.2009 os.
<http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2003/103163Loppuraportti.pdf>

- Martin, Gary & Kats, Vladimir (2003): Families and work in transition in 12 countries, 1980-2001. *Monthly Labor Review*, September 2003. 3-31.
- Martin, J. E. & Sinclair, Robert R. (2007): A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80. 301-319.
- Martin, Ron & Morrison, Philip S. (2003): Thinking about the geographies of labour. Teoksessa Martin, Ron & Morrison, Philip S. (toim.) (2003): *Geographies of Labour Market Inequality*. London: Routledge. 3–20.
- Mason, Geoff, Mayhew, Ken, Osborne, Matthew & Philip Stevens (2008): Low Pay, Labor Market Institutions and Job Quality in the United Kingdom. Teoksessa Lloyd, Caroline, Mason, Geoff & Ken Mayhew (toim.) (2008): *Low-Wage Work in the United Kingdom*. New York: Sage.
- Mikkonen-Young, Leena (2005): *Työn tulevaisuus. Kirjallisuuskatsaus työn muutoksesta Helsingin seudulla*. Helsinki: Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta YTV.
- Nätti, Jouko (2007): Between employment and unemployment. Involuntary part-time and temporary work in Nordic countries: extent, explanations, transitions and well-being outcomes. Research plan for research programme ”The future of work and well-being (2008–2011)”.
- Nätti, Jouko (2005): Employers’ and employees’ preferences on working time in Finland. Teoksessa Peper, Bram, van Doorne-Huiskes, Anneke & den Dulk, Laura (toim.) (2005): *Flexible working and organisational change. The integration of work and personal life*. Edward Elgar. 183–200.
- OECD Employment Outlook 2007 – Statistical Annex*. Luettu 5.3.2008 os.
http://www.oecd.org/document/26/0,3343,en_2825_495670_38551002_1_1_1_1,00.html
- Olsen, Karen Modesta (2006): *Inside Out. Non-standard Work, Employment and Diverse Interests*. Universitas Osloensis MDCCCXI. University of Oslo: Faculty of Social Sciences.
- Van Oorschot, Wim (2004): Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in the Netherlands, 1980-2000. *International Journal of Social Welfare* 13(1). 15-27.
- Ronkainen, Suvi (2004): Kvantitatiivisuus, tulkinnallisuus ja feministinen tietäminen. Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) (2004): *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino.

- Räikkönen, Timo (2006): *Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Schmid, Günther (2008): *Full employment in Europe: managing labour market transitions and risks*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Schmid, Günther (2003): Activating labour market policy: 'flexicurity' through transitional labour markets. Teoksessa Touffut, Jean-Philippe (toim.) (2003): *Institutions, innovations and growth: selected economic papers*. Cheltenham: Edward Elgar. 68–96.
- Schwandt, Thomas A. (1994): Constructivist, Interpretivist Approaches to Human Inquiry. Teoksessa Denzin, Norman K. & Yvonna S. Lincoln (toim.) (1994): *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, London & New Delhi: SAGE. 118–137.
- Sennett, Richard (2002): *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, Juha (2004): *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Solow, Robert (2008): Introduction. The Dutch Story. Teoksessa Salverda, Wiemer, van Klaaveren, Marten & Marc van der Meer (toim.) (2008): *Low-wage work in the Netherlands*. New York: Sage.
- Standing, Guy (2002): *Beyond New Paternalism. Basic Security as Equality*. London & New York: Verso.
- Stenvall, Jari, Alasoini, Tuomo & Kenneth Johanson (2011): Työelämän laatu Suomen kilpailuvaltiksi. *Helsingin Sanomat Mielipide* 10.4.2011.
- Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva, Martti, Sirpa & Anne Karjalainen (2002): Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s. Teoksessa Koistinen, Pertti & Sengenberger, Werner (toim.) (2002): *Labour Flexibility. A Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s*. Tampere: Vastapaino. 85–100.
- Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena (1999): Life Paths and Labour Market Citizenship. Teoksessa Christiansen, Jens, Koistinen, Pertti & Anne Kovalainen (toim.) (1999): *Working Europe. Reshaping European employment systems*. 189–209.
- Suomen Akatemia (2009): Research Programme on The Future of Work and Well-being. Ohjelmakuvaus verkossa osoitteessa <http://www.aka.fi/work>. Luettu 27.4.2011.

- Suoranta, Anu (2009): *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Tampere: Vastapaino.
- Tanskanen, Antti (2008): Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. *Sosiologia* 45 (2008): 3, 233–247.
- Thurman, Joseph E. & Trah, Gabriele (1990): Part-time work in international perspective. *International Labour Review* 129(1). 23–40.
- Tilastokeskus (2008): Työolotutkimus 2008. Tietoluettelo.
- Tilastokeskus (2009): Epätyypillinen työ. Luettu 9.10.2009 os. http://tilastokeskus.fi/meta/kas/epatyypil_ty.html
- Työmarkkina-avain* (2007). Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Luettu 22.4.2008 os. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>
- Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä* (2007). Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Töttö, Pertti (2007): *Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Töttö, Pertti (2000): *Pirullisen positivismin paluu: Laadullisen ja määrällisen tarkastelua*. Tampere: Vastapaino.
- Voima-lehti* (2008): Työ tekijäänsä niittää - eli tehtäisiin vai bierstubeen?
- Vähämäki, Jussi (2003): *Kuhmurien kerho. Vanhan työn paheista uuden hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Warr, Peter (1990): The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63. 193-210.
- Warr, Peter (1987): *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford Science Publications.
- YLE Uutiset 19.1.2009: Kiander puhuu jo lamasta. Luettu 19.1.2008 os. http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/01/kiander_puhuu_jo_lamasta_485321.html

YLE Uutiset 29.1.2009: Rautaruukki vähentää 460 työpaikkaa -lomautettavia 3 200.
Luettu 29.1.2009 os. [http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/01/
rautaruukki_vahentaa_460_tyopaikkaa_-lomautettavia_3_200_511931.html](http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/01/rautaruukki_vahentaa_460_tyopaikkaa_-lomautettavia_3_200_511931.html)

Øverbye, Einar (2009): Disciplinary perspectives on the welfare state. Luonnos.