



TAMPEREEN
YLIOPISTO

PALKANSAAJIEN



TUTKIMUSLAITOS

Satu Ojala¹, Jouko Nätti¹ & Merja Kauhanen²

¹Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

²Palkansaajien tutkimuslaitos

Loppuraportti

**TYÖN LAATU JA MYÖHEMPI TYÖURA
OSA- JA MÄÄRÄAIKAISESSA TYÖSSÄ**

Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014



Työsuojelurahasto

Arbetarskyddsfonden

The Finnish Work Environment Fund

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Työelämän tutkimuskeskus

Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working papers 90/2015

Toimitus ja taitto: Satu Ojala

© Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

ISBN 978-951-44-9764-3 (PDF)

ISSN 0785-2657

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <http://tampub.uta.fi/>

Tiivistelmä

Tavoitteet. Työelämän laadun parantaminen ja työurien pidentäminen ovat tärkeitä yhteiskunnallisia tavoitteita, joiden saavuttaminen edellyttää analyttistä tietoa työelämän ilmiöistä ja kehityskuluista. Osa-aikainen työ on Suomessa 2000-luvulla vähitellen yleistynyt. Noin 15 prosenttia palkansaajista on osa-aikaisissa työsuhteissa. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysytellyt 15–17 prosentissa koko 2000-luvun. Suomalais tutkimuksissa on jäänyt vähälle huomiolle se, kuinka heterogeenisen joukon erilaiset osa- ja määräaikaiset työt muodostavat. Osa- ja määräaikaista työtä tehdään hyvin eri syistä ja erityyppisissä työsuhtejärjestelyissä. Tämä tutkimushanke tuottaa tietoa erilaisten osa- ja määräaikaisten töiden laadusta ja seurauksista työntekijöiden myöhempien työurien kannalta.

Tutkimme, (1) kuinka erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet eroavat työn laadun suhteen toisistaan ja suhteessa kokoaikaisiin ja jatkuviin työsuhteisiin, sekä (2) miten erityyppisissä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentely on yhteydessä henkilöiden myöhempään työuraan verrattuna tilanteeseen, jossa osa- ja määräaikaisen työn sijaan olisi tehty työtä kokoaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa.

Aineistot. Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen työolotutkimuksista vuosilta 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 sekä niihin liitetystä rekisteriseuranta-aineistoista. Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia ja edustavia otoksia Suomen työikäisestä väestöstä. Jokaista tutkimusta varten on tehty noin 3000–6000 käyntihaastattelua. Työoloaineistoihin on liitetty rekisteriseuranta-aineisto vuosilta 1970–2011. Pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti kuukausittaista ja vuosittaista tietoa yksilön myöhemmästä työmarkkina- asemasta ja sen avulla voidaan arvioida työntekijöiden myöhemmän työuran pituutta, vakautta ja katkonaisuutta.

Osa-aikaisuuden määrittelyissä sovellamme sekä vastaajan ilmoittamien työtuntien lukumäärää että vastaajan omaa arvioita työn osa-aikaisuudesta. Erittelemme osa-aikatyön syyn (opiskelu, lastenhoito, osa-aikaläke) ja preferenssien mukaan (ts. tehdäänkö osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla, vai muusta syystä). Osa-aikatyöstä on tietoja käytettävissä vuodesta 1977 alkaen.

Työn laatu osa-aikatyössä. Työn laadussa ei aikasarjatarkastelussa ole tapahtunut suuria muutoksia koko- ja osa-aikaisten palkansaajien välillä. Kokonaisuutena myönteistä osa-aikaisten kokemuksessa oli:

- työyhteisön sosiaaliset tekijät kuten ilmapiiri ja yhteishenki sekä esimiehen ja työtovereiden tuki on koettu kokoaikatyössä olevia myönteisemmin
- työn henkinen ja fyysinen kuormitus on ollut osa-aikaisilla vähäisempää
- kiirettä on koettu vähemmän osa-aikatyössä kuin kokoaikatyössä.

Kielteiseksi osoittautuivat:

- osa-aikaisten työnantajaltaan saamat vähäisemmät vuotuiset koulutuspäivät
- heikommat vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin kuten työtehtäviin, menetelmiin ja ajoitukseen
- osa-aikaisille kasautuvat ilt-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöt
- muista palkansaajista aikasarjalla jälkeen jääneet mahdollisuudet työntekijälähtöisiin työaikajoustoihin.

Osa-aikaisessa työssä osaryhmien välillä on huomattavat vaihtelut. *Työn laadun näkökulmasta myönteisin asema on opiskelijoilla:* vähän epävarmuutta, hyvät etenemis- ja työllistymismahdollisuudet, hyvä sosiaalinen tuki, vähemmän räsistystä ja kiirettä. Kielteistä taas ovat huonot vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin sekä se, etteivät työnantajat panosta opiskelijatyöntekijöidensä koulutukseen. Opiskelijoilla on eniten epä-säännöllistä työaikaa ilman työaikajoustoja. Työn laadun suhteen *kielteisin ryhmä ovat vastentahtoisesti osa-*

aikatyössä olevat palkansaajat. Heillä korostuvat kokoaikaisiin palkansaajiin nähden työn epävarmuus, heikot kehittymismahdollisuudet, vähäiset koulutuspäivät, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, työn ruumiillinen raskaus sekä vähät työntekijälähtöiset työaikajoustot. Myönteistä on kuitenkin se, ettei työssä ole erityistä henkistä rasitusta eikä kiirettä. Myös työpaikan ilmapää koetaan hyväksi, ja esimiehiltä saadaan paljon tukea. Osa-aikaisten muut ryhmät kuten terveyssyistä osa-aikatyössä olevat, lapsiaan hoitavat, osa-aikatyötä ja eläkettä yhdistävät tai kokoaikatyötä haluamattomat, arvioivat työnsä laatua kokoaikaisiin verraten pääsääntöisesti neutraalisti.

Määräaikaisuuden muotoja eritellään määräaikaisuuden tyyppin mukaan (esimerkiksi sijaisuus, koeaika, oppisopimus, vuokra-, kausi-, kutsu- työllistämisen- tai projektityö) sekä määräaikaista työtä koskevien preferenssien mukaan (ts. tehdäänkö määräaikaista työtä vastentahtoisesti, koska jatkuvaa työtä ei ole tarjolla tai jostakin muusta syystä). Määräaikaisuudesta on tietoja käytettävissä vuodesta 1984 alkaen.

Määräaikaisen työn laatu. Työn laadussa ei aikasarjatarkastelussa ole tapahtunut suuria muutoksia määräaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien palkansaajien välillä. Kokonaisuutena myönteistä määräaikaisten kokemuksessa oli:

- työyhteisön sosiaalinen tuki ja ilmapää koetaan yhtä hyväksi tai myönteisemmäksi kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla
- työhön kohdistuu vähemmän fyysisiä rasitustekijöitä
- omia mahdollisuuksia löytää uusi työ avoimilta työmarkkinoilta pidetään usein suhteellisesti hyvinä.

Kielteiseksi osoittautuivat:

- määräaikaisten ansiot ovat alhaisemmat kuin pysyvissä työsuhteissa, vaikka työsuhteiden vakioidaan
- määräaikaiset kokevat enemmän työhön kohdistuvia uhkia
- määräaikaiset saavat vähemmän työnantajan kustantamaa koulutusta
- vaikutusmahdollisuudet työn sisällöllisiin puurteisiin ovat heikommat.

Määräaikaisessa työssä osaryhmien välillä on huomattavat vaihtelut. Etenkin *projektityöntekijöillä samoin kuin määräaikaisessa virassa tai työsuhteessa olevilla työn laatu on ansio- ja uhkatasoja lukuun ottamatta erittäin myönteinen*, monilta osin myönteisempi kuin vakituudessa työsuhteessa olevilla. *Sen sijaan muille ryhmille kertyy erityisiä kuormitustekijöitä:* sijaisille ja kutsutyössä oleville ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöitä, kausityöntekijöille fyysisesti raskasta työtä, vuokratyöntekijöille heikkoja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin ja työaikoihin, ja työllistämisvaroin työskentelevillä on erittäin heikko työmarkkina-asema. Kielteiset puutteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä.

Osa- ja määräaikatyössä olevien palkansaajien myöhempi työura. Osa- ja määräaikaisissa sekä kokoaikaisissa, pysyvissä työsuhteissa olevien myöhemmässä työurassa on selviä eroja. Neljän ja kahdeksan vuoden seurannoissa etenkin määräaikaisissa työsuhteissa olleille kertyy eniten työttömyys- samoin kuin työstäpoissaolokuukausia, ja työkuukausia on vastaavasti vähiten. *Kaikkiaan määräaikaisten myöhempi työura on lyhyempi, epävakampi, riskialttiimpi ja katkoksellisempi* kuin jos he olisivat perusvuonna tehneet työtä pysyvässä työsuhteessa. *Osa-aikatyön yhteys myöhempään työuraan työllisyysmittareilla mitattuna on selvästi vähäisempi.* Kun osa-aikatyö yhdistyy määräaikaisuuteen, näyttää se lisäävän työuran katkonaisuutta. Tällaisessa työsuhteessa on joka kahdeskymmenes suomalainen palkansaaja. Erikseen eri ajanjaksoja katsottaessa havaittiin, että määräaikaisen työn vaikutus oli suurin 1990-luvun laman ja sen jälkeisenä aikana.

Tulosten hyödynnettävyys. Työpaikoille tarjoutuu tulosten perusteella sekä helpommin että vaikeammin reagoitavia kehityskohteita. Osa- ja määräaikatyöhön liittyviä kielteisiä puutteita (uhkat työsuhteen jatkumisesta, epävakaa toimeentulo) tulisi karsia ja samalla edistää työn resursseja (autonomia, kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet). Näissä työsuhteissa jäädytään jälkeen sekä ansiotuloissa, työn itsenäisyydessä että

työnantajan tarjoamassa koulutuksessa. Työyhteisön myönteisen ilmapiirin ja sosiaalisen tuen varmistaminen osoittautui osa- ja määräaikatyöntekijöille tärkeäksi resurssiksi. Ilmapiiriin ja työyhteisön henkeen voi usein vaikuttaa työpaikoilla vähäeleisesti ja ilman suuria rahallisia panostuksia. Työsuhteen tai toimeentulon epävarmuudesta kärsivä työntekijä tarvitsee työyhteisön tukea.

Olisi hyvä lisäksi varmistaa tasapuolinen työaika- ja työsuhteiden erilaisten työsuhteissa olevien välillä. Nyt epäsosiaalisten työaika- ja työsuhteiden (ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöt) rasitus kohdistuu voimakkaammin osa- ja määräaikaisiin palkansaajiin kuin vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa oleviin. Olisi tärkeää, ettei työtä teetetäisi epäsäännöllisinä aikoina enempää etenkin silloin kun kyse on vastentahtoisesta osa- tai määräaikaisesta asemasta. Esimerkiksi sijaisena työskenteleville julkisen sektorin naistyöntekijöille olisi hyvä varmistaa tasapuolisuus työvuorojaossa, koska asema sijaisena saattaa pitkittää ja heikentää oikeutta neuvotella työhdoista.

Esitämme kaikkiaan vastentahtoisesta osa- tai määräaikaisen työn nykyistä parempaa hallintaa työpaikoilla. Vastentahtoisuuden kokemus on yhteydessä työn heikkoon laatuun. Heikko työn laadun kokemus on puolestaan riski työn tuottavuuden kehitykselle. Osa- ja määräaikatyöt ovat myös tasa-arvokysymys. Suomessa osa- ja määräaikaisuudet ovat muuta Eurooppaa enemmän painottuneet naisille. Suomessa korostuu kaupan alalla lisääntyvä osa-aikatyö, kun muualla Euroopassa osa-aikatyötä liitetään useammin osaksi kaikkien alojen tehtäviä.

Yhteiskunnallisena työmarkkinakysymyksenä tulisi tarkastella osa- ja määräaikaista työtä tekevien asemaa etenkin silloin, kun työntekijöille kasautuu samanaikaisesti useita työmarkkinariskejä (vähäinen koulutus, alhainen toimeentulo, heikot työllistymismahdollisuudet). Tiedetään, etteivät työsuhteiden keskipituuudet ole juuri lyhentyneet, mutta samaan aikaan on päässyt syntymään yhä suurentuva ryhmä, joka jää pysyvästi jälkeen vakituisessa asemassa, kokoaikaisesti työskentelevästä työvoimasta esimerkiksi ansiokehityksessä ja työkuukausien määrässä. Sosiaaliturva yhteiskunnassamme on vahvasti ansiosidonnaista, mistä seuraa myös se, ettei pelkästään työmarkkina-asema vaan myös sairaus-, työttömyys- ja eläketurva jäävät heikommiksi työurakoista kärsivillä. Työmarkkinoiden polarisaatiota hyviin ja huonoihin työpaikkoihin (palkkauksen ja työn laadun suhteen) ei ole syytä päästää syvenemään.

Suosittamme myös vapaaehtoisen osa-aikatyön lisäämistä suomalaisilla työpaikoilla. Osa-aikatyö on vahvasti kahtiajakautunut ilmiö (vapaaehtoinen vs. vastentahtoinen). Meillä on kansainvälisesti tarkastellen vahva kokoaikatyön normi. Kuitenkin eri elämänvaiheet (pikkulapsiperheet, omaista hoitavat, eläkeikää lähestyvät, työkykyongelmista kärsivät) kaipaisivat tukeen vapaaehtoisia, tilapäisesti joustavampia vaihtoehtoja työn ja muun elämän vaatimusten yhteensovittamiseen. Esimerkiksi eläkeikää lähestyvät osa-aikaiset työntekijät pitävät työnsä laatua hyvänä: työssä on vähemmän kiirettä ja rasitusta. Niinpä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen käytöstä tulee tehdä joustavaa, mikä kannustaisi jatkamaan työssä yli alimman eläkeiän. Myös perhesyistä osa-aikatyötä tekevillä työn laatu vastaa kaikkien palkansaajien keskiarvoja. Työntekijälähtöinen osa-aikatyö voi vahvistaa työkykyä ja parantaa ennustetta jatkaa työssä pitkempään. Alankomaiden kokemuksesta tiedämme kuitenkin, että naisten hyvin yleinen osa-aikatyö näkyy heikompina työuralla kertyvinä kokonaisansioina. Suomessa kannattaisi tukea etenkin miesten osa-aikatyömahdollisuuksia ja vahvistaa naisten pääsyä vakaampaan asemaan ja ansioihin työmarkkinoilla.

Sisällysluettelo

1. Hankkeen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset.....	7
2. Tutkimusasetelma: aineisto, mittarit ja menetelmät.....	9
3. Työn laatu: teoreettinen lähestymistapa	11
3.1. <i>Teoreettinen tausta.....</i>	<i>11</i>
3.2. <i>Työn laadun mittarit työoloaineistossa</i>	<i>12</i>
4. Osa- ja määräaikaisen työn kehitys viime vuosikymmeninä.....	14
4.1. <i>Määräaikainen työ työolotutkimuksissa.....</i>	<i>15</i>
4.2. <i>Osa-aikainen työ työolotutkimuksessa.....</i>	<i>16</i>
5. Määräaikainen työ.....	20
5.1. <i>Määräaikaisen työn heterogeenisuus</i>	<i>20</i>
5.2. <i>Määräaikaisen työn laatu</i>	<i>28</i>
5.3. <i>Määräaikaisen työn yhteydet myöhempään työuraan.....</i>	<i>69</i>
5.4. <i>Kooste tuloksista.....</i>	<i>81</i>
6. Osa-aikainen työ	87
6.1. <i>Osa-aikatyön heterogeenisuus.....</i>	<i>87</i>
6.2. <i>Osa-aikatyön laatu</i>	<i>90</i>
6.3. <i>Osa-aikaisen työn yhteydet myöhempään työuraan.....</i>	<i>110</i>
6.4. <i>Kooste tuloksista.....</i>	<i>117</i>
7. Havainnot ja suositukset.....	120
Kirjallisuus	123

1. Hankkeen lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Suomessa ja monissa muissa kehittyneissä maissa pitkän aikavälin muutostrendinä on työmarkkinoilla ollut, että erilaiset työsuhteet kuten määräaikainen ja osa-aikainen työ ovat yleistyneet koko-aikaisten ja pysyvien työsuhteiden rinnalla (Lehto ym. 2005; Eurofound 2011; 2013). Määrä- ja osa-aikaisuus koskettaa nykyään merkittävää osaa suomalaisesta palkansaajakunnasta. Määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteli vuonna 2014 yli 550 000 suomalaista palkansaajaa eli noin 26 prosenttia palkansaajista (Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tilastot, SVT 2014). Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuus oli 15,6 prosenttia ja osa-aikaista työtä tekevien 14,6 prosenttia. Työsuhteiden moninaistumisen taustalla on ollut vaikuttamassa monia erilaisia tekijöitä. Globalisaation kiihtyminen, yritysten kansainvälistymisestä johtuva kilpailun kiristyminen, tekninen kehitys ja väestön ikääntyminen ovat asettaneet ja asettavat jatkossakin haasteita työmarkkinoiden sopeutumiselle ja joustavuuden lisäämiselle niin Suomessa kuin muissakin EU-maissa (Kauhanen 2007). Suomessa myös julkisen sektorin menojen karsimispaineet ovat olleet vaikuttamassa julkisen sektorin säästöihin ja joustavien työsuhteiden käyttöön (Lehto ym. 2005).

Määrä- ja osa-aikatyön yleisyys on herättänyt kiinnostuksen tutkia näiden työsuhteiden erilaisia taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Jos yhä useampi palkansaaja tekee työtä määrä- tai osa-aikaisessa työsuhteessa, yksilöiden ja yhteiskunnan kannalta merkittävä kysymys on, minkälaisia yhteyksiä näillä työsuhteilla on työn laatuun ja myöhempiin työuriin verrattuna pysyviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin. Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin vielä verrattain vähäisessä määrin huomioitu sitä, että määrä- ja osa-aikatyötä tekevät eivät suinkaan ole homogeeninen ryhmä, vaan näiden ryhmien sisällä on eroja niin tyyppien kuin motiivien mukaan. Erityyppisten ja eri syistä tehtävien osa- ja määräaikaisten töiden seuraukset saattavat olla työntekijöiden kannalta hyvin erilaisia. Suomessa erityyppisten osa- ja määräaikaisten töiden yhteyksiä työn laatuun ja työuriin ei ole ennen tätä hanketta juuri tutkittu koko palkansaajaväestöä edustavilla aineistoilla (poikkeuksena Nätti ym. 2011; Kauhanen ja Nätti 2011a; 2011b; 2015). Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tutkimustietoa siitä, minkälaisia erilaiset määrä- ja osa-aikatyöt ovat työn laadun piirteiltään ja kuinka paljon ne poikkeavat vertailuryhminä käytettävistä pysyvien ja kokoaikaisen työn ryhmistä. Tutkimme myös sitä, minkälaisia yhteyksiä näissä työsuhteissa työskentelemisellä on pidemmän aikavälin työllisyyteen, mitattuna työsuhteiden pysyvyydellä ja katkonaisuudella.

Suomessa on käyty viime vuosina vilkasta keskustelua työurien pidentämisestä. Työurien pidentämistä pidetään laajalti hyvinvointivaltion rahoituspohjan kestävyuden edellytyksenä ja keskeisenä yhteiskunnallisena haasteena. Työurien pidentäminen kirjattiin myös Jyrki Kataisen hallituksen tärkeimpiin tavoitteisiin, joiden saavuttamisen katsotaan edellyttävän panostuksia työelämän laadun parantamiseen (Valtioneuvoston kanslia 2011).

Osa- ja määräaikaisen työn heterogeenisuus. Lukuisat erilaiset teoriasuuntaukset (Atkinsonin joustavan yrityksen malli, työmarkkinoiden lohkoutusteoria, sosiaalisen vertailun teoria, sosiaalisen vaihdon teoria, ks. De Cuyper ym. 2008) olettavat, että osa- ja määräaikaiset työntekijät ovat pysyviä ja kokoaikaisia työntekijöitä huonommassa asemassa. Aiempi kansainvälinen empiirinen tutkimus on kuitenkin tuottanut ristiriitaisia tuloksia (Connelly ja Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008; Joyce ym. 2010; Virtanen ym. 2005). Työn osa- ja määräaikaisuuden seurauksia koskevassa tutkimuksessa onkin kiinnitetty huomiota osa- ja määräaikaisen työn heterogeenisuuteen (Feldman 1990; 2006; De Cuyper ym. 2008). Osa- ja määräaikaista

työtä tehdään ja teetetään monista eri syistä, erilaisissa elämäntilanteissa ja erityyppisissä työsuhteissa, jolloin myös niiden seuraukset työntekijän ja laajemmin työelämän laadun kannalta voidaan olettaa huomattavan erilaisiksi.

Työn teettämisen näkökulmasta osa- ja määräaikaista työsuhteita hyödynnetään sekä työorganisaatioiden ydintoiminnoissa että perifeerisemmissä toiminnoissa, joiden välillä työn laatuun, työoloihin ja terveyteen liittyvät erot voidaan olettaa aiemman ulkomaisen tutkimuksen perusteella huomattaviksi (Aronsson ym. 2002; Bernhard-Oettel ym. 2005; Campbell ja Calmers 2008; Chambel ja Castanheira 2006). Toisaalta työtä koskevat odotukset ja kokemukset saattavat vaihdella riippuen työntekijän syistä tehdä osa- tai määräaikaista työtä. Osa- tai määräaikainen työ saattaa olla työntekijän näkökulmasta pakkorako, koska muunlaista työtä ei ole tarjolla. Toisaalta osa- tai määräaikainen työ saattaa olla keino lisäansioiden hankkimiseen esimerkiksi opiskelun ohessa tai keino työn ja perheen yhteensovittamiseen. Näillä tekijöillä voidaan olettaa olevan vaikutusta siihen, minkälaiseksi työtä koskevat odotukset muodostuvat ja minkälaisiksi työolot koetaan.

Kysymmekin, kuinka erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet eroavat työn laadun suhteen toisistaan ja suhteessa kokoaikaisiin ja jatkuviin työsuhteisiin Suomessa aikavälillä 1977–2008. Entä ovatko työn laatuun liittyvät erot kaventuneet tai kasvaneet erityyppisten osa- ja määräaikaisten töiden ja kokoaikaisien ja jatkuvien töiden välillä?

Tutkiessamme osa- ja määräaikaisen työn yhteyttä työn laatuun lähtökohtanamme on aiemmassa tutkimuksessa esitetty oletus ydin–periferia-mallin toteutumisesta työmarkkinoilla (Aronsson ym. 2002). Mallin mukaan erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet sijoittuvat työmarkkinoilla työnteon ehtojen ja motiivien suhteen keskusta-periferia akselille. Lähellä keskustaa olevissa osa- ja määräaikaisissa töissä ehdot ja motiivit lähenevät kokoaikaisien ja pysyvien työntekijöiden työnteon ehtoja ja motiiveja. Tähän liittyen nämä työsuhteet ovat myös työn laadun suhteen yhtenevämpiä kokoaikaisien ja pysyvien työsuhteiden kanssa verrattuna työmarkkinoiden perifeerisissä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa tehtävään työhön.

Tuoreet suomalaistutkimukset viittaavat siihen, että Suomessa työ laatuun liittyvät erot ovat osin kaventuneet palkansaajien keskuudessa (Virmasalo ym. 2011; Nätti ym. 2011). Erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla mahdollisuudet kouluttautua ja kehittyä työssä ovat parantuneet ja sen myötä ero toistaiseksi solmituissa työsuhteissa työskenteleviin palkansaajiin kaventunut. Toisaalta samoja aineistoja hyödyntäneen tutkimuksen mukaan työsuhteen tyyppillä ja erityisesti sillä, mistä syystä osa- tai määräaikaista työtä tehdään, on työn laadun ja työhyvinvoinnin kannalta edelleen merkitystä (Kauhanen ja Nätti 2011a; 2011b). Niillä palkansaajilla, jotka työskentelevät osa- tai määräaikaisesti vasten tahtoaan, koska kokoaikaista ja pysyvää työtä ei ole tarjolla, työn laatuun liittyvät kokemukset ovat useilla työn laadun indikaattoreilla arvioiden kielteisempiä kuin muilla osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä samoin kuin kokoaikaisilla ja pysyvillä työntekijöillä.

2. Tutkimusasetelma: aineisto, mittarit ja menetelmät

Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen työolotutkimuksista vuosilta 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 ja niihin liitetystä rekisteriseuranta-aineistoista. Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia ja edustavia otoksia koko palkansaajakunnasta. Jokaista tutkimusta varten on tehty 3.000–6.000 käyntihaastattelua. Tutkimukset sisältävät kattavan joukon suomalaisten työolojen eri puolia kartoittavia kysymyksiä (Sutela ja Lehto 2014). Edustavien tilastoaineistojen käyttäminen takaa sen, että saadut tulokset erityyppisen määrä- ja osa-aikaisen työn vaikutuksista työn laatuun ja myöhempään työuraan ovat yleistettäviä koko palkansaajakuntaa koskevaksi. Aineisto on analyysia varten yhdistetty kokonaisuaineisto, jossa on 24.355 vastaajaa, joskin eri mittarit rajaavat osaa analyysista pienemmälle vastaajamäärälle.

Työoloaineistoihin on yhdistetty rekisteritietoja yksilön myöhemmästä työmarkkina-asemasta, työllisyydestä, työttömyysjaksoista, koulutuksesta, ammatista, toimialasta, perhetilanteesta, lapsista, puolison työmarkkina-asemasta, tuloista, sosiaali- ja eläke-eduista, asumisesta, sairauspoissaoloista ja kuolleisuudesta vuosilta 1970–2011. Yhdistelmäaineiston avulla voidaan tutkia työn osa- ja määräaikaisuuden yhteyksiä työn laatuun sekä työntekijöiden myöhemmän työuran pituuteen, vakauteen ja katkonaisuuteen.

Työoloaineiston avulla tutkitaan, kuinka erilaiset osa- ja määräaikaisen työn muodot eroavat työn laadun suhteen verraten kokoaikaiseen ja jatkuvaan työhön eri vuosina (1. tutkimusosio). Usean vuoden aineistoista koostuvan aikasarjan avulla voidaan tarkastella, ovatko erityyppisten osa- ja määräaikaisten töiden sekä kokoaikaisen ja jatkuvan työn väliset erot työn laadun suhteen kasvaneet (divergenssihypoteesi) tai kaventuneet (konvergenssihypoteesi) pitkällä aikavälillä. (Ks. taulukko 2.)

Tässä tutkimuksessa *osa-aikaisuuden määrittelyissä* sovelletaan sekä vastaajan ilmoittamien työtuntien lukumäärää että vastaajan omia arvioita työn osa-aikaisuudesta. Osa-aikatyön muotoja eritellään osa-aikatyön viikkotyötuntien määrän mukaan (lyhyt osa-aikatyö vs. pitkä osa-aikatyö) (vrt. Feldman 1990), osa-aikatyön syyn (opiskelu, lastenhoito, osa-aikaeläke) ja osa-aikatyötä koskevien preferenssien mukaan (tehdäänkö osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla, tai jostakin muusta syystä). Osa-aikatyöstä on tietoja käytettävissä vuodesta 1977 alkaen.

Työsuhteen määräaikaisuuden määrittely tapahtuu sen jatkuvuuden mukaan: määrääjäksi sovitut työsuhteet ovat määräaikaisia työsuhteita ja toistaiseksi solmitut työsuhteet määritellään pysyviksi työsuhteiksi. Määräaikaisuuden muotoja eritellään määräaikaisuuden tyyppin mukaan (sijaisuus, projektityö, muu), määrääikaista työtä koskevien preferenssien mukaan (ts. tehdäänkö määräaikaista työtä vastentahtoisesti, koska jatkuvaa työtä ei ole tarjolla tai jostakin muusta syystä), sekä sen mukaan, jatkuuko määräaikatyö nykyisen työsuhteen päätyttyä vai ei. Määräaikaisuudesta on tietoja käytettävissä vuodesta 1984 alkaen.

Työoloaineistoon on liitetty rekisteriseuranta-aineisto vuosilta 1970–2011 (2. tutkimusosio). Pitkittäinen rekisteriaineisto sisältää runsaasti vuosittaista tietoa yksilön myöhemmästä työssäkäynnistä, työttömyydestä, työsuhteiden määrästä ja kestosta. Rekisteritietoja käytetään tutkittaessa, minkälaisia yhteyksiä erilaisilla työn osa- ja määräaikaisuuden muodoilla on työntekijöiden myöhemmän työuran kanssa. Tutkimme aluksi osa- ja määräaikaisuuden yhteyksiä myöhempään työuraan vertailemalla erityyppisissä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleiden työntekijöiden työuria toisiinsa sekä kokoaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa työskennelleiden työuriin (pituus, vakaus ja katkonaisuus). Myöhempiä työuria tutkimme kolmella ulottuvuudella käyttäen työuramittareina sekä myöhempää työllisyyskehitystä työkuukausien kokonaismäärällä mitattuna, koettua työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaismäärällä mitattuna sekä työmarkkinoilta poissaoloa poissaolokuukausien kokonaismäärällä mitattuna. Seurantajaksojen pituudet ovat kolme-neljä ja kahdeksan vuotta. (Ks. taulukko 2.)

Kuvailevien menetelmien ohella (ristiintaulukot) osa- ja määräaikaisen työskentelyn ja työn laadun yhteyksiä työn laatuun ja työntekijöiden myöhempiä työuria kuvaaviin muuttujiin tutkitaan erilaisilla tilastollisilla malleilla. Näin voidaan tarkastelussa kontrolloida erilaisten taustamuuttujien, kuten yksilöllisten piirteiden, aiemman työuran sekä työmarkkinoiden ja työpaikan piirteiden yhteyksiä työn laatuun ja työuriin.

Taulukko 2. Tutkimushankkeen tutkimusasetelma.

Taustamuuttujat	Työsuhteen muoto	Osa- ja määräaikaisen työn tyyppi välittävänä/ muuntavana tekijänä	Yhteydet työn laatuun	Yhteydet myöhempään työuraan
Yksilölliset piirteet: sukupuoli, ikä, koulutus, aiempi työura	Työaika: kokoaika-/osa-aikatyö	Osa-aikatyötunnit: lyhyt/pitkä	Palkkaus	Työuran pituus: työkuukaudet yhteensä eri seurantajaksoilla
Perhesuhteet: parisuhde, lapset	Työsuhte: toistaiseksi solmittu/ määräaikainen	Osa-aikaisuuden syy (esim. opiskelu, lastenhoito, osa-aikaeläke)	Työn varmuus ja turvallisuus	Työuran vakaus: työsuhteiden ja työkuukausien määrä vuosittain
Työmarkkinoiden ja työpaikan piirteet: toimiala, sektori, työpaikan koko, työsuhteen kesto		Määräaikaisuuden tyyppi (esim. sijaisuus, projektityö, kausityö)	Työn edellyttämät taidot ja mahdollisuudet kehittää osaamista	Työuran katkonaisuus: poissaolot työmarkkinoilta
		Preferenssit: vastentahtoinen/ omaehtoinen	Työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet (autonomia)	
			Työpanos (työn rasittavuus, kiire)	
			Työajan piirteet (ajoitus, joustavuus)	

3. Työn laatu: teoreettinen lähestymistapa

3.1. Teoreettinen tausta

Työn laadun ympärille on muodostunut monialainen tutkimuskenttä, jossa työn laatua on lähestytty niin taloustieteellisten, sosiaalitieteellisten kuin psykologistenkin teorioiden näkökulmista. Francis Green (2006; Green ja Mostafa 2012) on pyrkinyt näiden tieteenalojen näkökulmien yhdistämiseen jäsentäessään neljä¹ työn laadun ulottuvuutta, joita ovat 1) palkka, 2) työn varmuus ja urakehitysmahdollisuudet, 3) työn sisällölliset tekijät: sen edellyttämä taito, vaikutusmahdollisuudet työhön, työn sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, sekä 4) työajan piirteet: kesto, ajoitus, intensiteetti ja joustavuus. Tässä tutkimuksessa työn laatu ymmärretään Greenin tavoin näiden ulottuvuuksien muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa kukin ulottuvuus kuvaa työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä työn piirteitä (ks. myös Virmasalo ym. 2011).

- 1) *Palkkaus* on tärkeä työn laadun osa-alue. Empiirinen tutkimusnäyttö osa- ja kokoaikaisten samoin kuin määräaikaisten työntekijöiden palkkauksesta kokoaikaisiin, pysyviin työntekijöihin nähden on toistaiseksi ristiriitaista ja erilaista maasta riippuen (mm. Booth ym. 2002; Hirsch 2005).
- 2) *Työsuhteen tulevaisuutta* pidetään työn laadun kannalta keskeisenä tekijänä. Etenkin työn epävarmuus on herättänyt vilkasta keskustelua (esim. Heponiemi ym. 2011). 2010-luvun alussa jatkuva talouden taantuma on jälleen lisännyt työntekijöiden kokemaa epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta (Sutela ja Lehto 2014, 139–142). Toiseksi, tutkimuskirjallisuudessa on nostettu esille osa- ja määräaikaisten työsuhteiden suurempi epävakaus ja näihin työsuhteisiin tyyppillisesti liittyvät rajoitetut kehittymismahdollisuudet tekijöinä, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti urakehitysmahdollisuuksiin (Amuedo-Dorantes ja Serrano-Pedial 2006; Green ja Mostafa 2012).
- 3) Kolmantena työn laadun osa-alueena ovat monet työn *sisällölliset* tekijät. Ensinnäkin, kehittyneiden teollisuusmaiden siirtyminen tietotalouteen on herättänyt runsaasti keskustelua viime vuosina. Tietotaloudessa tieto, sen työstäminen ja hallinta edellyttävät tekijöiltään enemmän osaamista kuin aikaisemmin. Työssä tarvittavien *taitojen* tarkastelulla on eri tieteenaloilla pitkät perinteet ja kullakin oma erityinen näkökulmansa. Psykologian tutkimusperinteessä työssä tarvittavat taidot ymmärretään työn edellyttämiksi erityistaidoiksi. Sosiologiassa taito määritellään työn kompleksisuuden ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien kautta niin, että kompleksisuus ja autonomia lisäävät työtaitoja ja osaamista. Taloustieteellisessä perinteessä taito ymmärretään yksilön ominaisuudeksi ja inhimillisen pääoman osatekijäksi. (Green 2006.) Yleisen taitotason nousun rinnalla on joissakin maissa havaittu viitteitä työn polarisoitumisesta työn taitotason suhteen (Green 2006; Eurofound 2013). Vaikka runsaasti osaamista edellyttävien työtehtävien voidaankin katsoa yleistyneen, ovat samalla yleistyneet myös matalan taitotason työt. Jälleen, työsuhdetyypin yhteyksistä työn taitopolarisaatioon on vain vähän tutkittua tietoa. Työn laadun tutkimuksessa arvioimme, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on *kehittyä* työssään sekä tarjoaako työnantaja hänelle *koulutusta* (ks. Kauhanen ym. 2012; 2014).

Samalla *mahdollisuudet vaikuttaa työhön* ovat työllistyvyyden ja työuran kannalta tärkeitä resursseja työntekijälle (Aronsson ym. 2002), ja ne tukevat hyvinvointia työssä (esim. Nätti ym. 2014). Suomessa työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat parantuneet niiltä osin kuin kyse on työajoista tai työnjaosta kollegoiden kesken. Viimeisimmässä työolotutkimuksessa vuodelta 2013 on kuitenkin myös heikkenemistä vaikuttamismahdollisuuksissa työtehtävien sisältöihin, sekä lisäksi naisilla työtahdissa ja työmenetelmissä (Sutela ja Lehto 2014, 59–62). Kansainvälisessä tarkastelussa Suomi on sijoittunut korkealle vaikutusmahdollisuuksissa, kun esimerkiksi

¹ Laadun osa-alueiden jäsenyykset poikkeavat toisistaan hieman eri tutkimuksissa, ks. Green (2006); Muñoz de Bustillo ym. (2011, jota käytämme artikkelissa Ojala, Kauhanen ja Nätti 2014); Green ja Mostafa (2012); Virmasalo ym. (2011); Mustosmäki ym. (2013). Sisällöllisesti nämä teoreettiset jäsenyykset alkavat kuitenkin yhdenmukaistua.

Britanniassa kehitys on osoittanut päinvastoin vaikutusmahdollisuuksien heikkenemisen suuntaan (Green 2006).

Toisena työn sisällöllisenä kokonaisuutena, ja samalla uusimpana näkökulmana työn laatuun, Green on alkanut huomioida myös *työyhteisön sosiaaliset tekijät* kuten esimiehen ja työyhteisön tuen ja työpaikan ilmapiirin. Nämä suojaavat työntekijän hyvinvointia hankalissa työhön liittyvissä tilanteissa. (Green ja Mostafa 2012.)

Kolmanneksi, varsinkin aikaisempina vuosikymmeninä, työn sääntelyn kehittymisen vaiheissa keskeinen laatutekijä on ollut *työn fyysinen turvallisuus*, etenkin se, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä (Green ja Mostafa 2012). Kehittyneissä teollisuusmaissa työtapaturvamat ovat vähentyneet (Green 2006); myös Suomessa työturvallisuus on korkeaa tasoa. Osa- ja määräaikatehtävissä tehtävän työn fyysisestä turvallisuudesta ei ole kuitenkaan yleistettävää tietoa.

Viimeisenä työn sisällöllisenä kokonaisuutena, työn laadun tutkimuksessa on erityisesti perehdytty *työn intensiteettiin*. Vaikka työpanoksen (work effort) tai työn intensiteetin tarkasteluun liittyykin käsitteistä johtuvaa monitulkintaisuutta, tutkimustulokset tukevat havaintoa työn intensiivisyyden kasvusta kehittyneissä teollisuusmaissa (Green 2001; 2006; Green ja Mostafa 2012; Muñoz de Bustillo ym. 2011). Käynnissä oleva talouskriisi näyttää kuitenkin Suomessa vaikuttaneen niin, ettei työn intensiteetti ole vuosien 2008 ja 2013 välillä kohonnut (Sutela ja Lehto 2014, 69–74).

- 4) *Työajan piirteet* ovat tärkeä laadun osa. Niiden ajatellaan laatutarkastelussa ilmentävän sitä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on rajata aikaa työstä palautumiselle, perheelle ja vapaa-ajalle. Epäsosiaalisten työaikajärjestelyjen tiedetään kuormittavan työntekijää; etenkin vuorotyöhön voi liittyä hyvinvointiriskejä (esim. Härmä ja Kecklund 2010; Nätti ym. 2014). Greenin ja Mostafan (2012) lähestymistavassa työaikaa tarkastellaan epäsosiaalisten työaikojen sekä työntekijälähtöisten aikajoustojen näkökulmista.

Lopulta työn laadun määritelmässä hyvinvointi ja työtyytyväisyys voidaan ajatella työn laadun viidenneksi ulottuvuudeksi (vrt. Green 2006), johon edellä mainittujen työn piirteiden oletetaan olevan yhteydessä. Hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden voidaan ajatella vaikuttavan työntekijöiden työuriin esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden valmiutta työssä jatkamiseen. Tässä tutkimuksessa hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden näkökulmat rajataan kuitenkin tarkastelun ulkopuolelle ja keskitytään erityyppisten osa- ja määräaikaisten töiden ja edellä määriteltyjen työn laadun ulottuvuuksien välisen yhteyden tarkasteluun.

Työolojen terveysvaikutuksia jäsentävät keskeiset teoriat (Karasek & Theorell 1990; Siegrist ym. 2004) nostavat esiin samankaltaisia työn vaatimuksia (intensiteetti, työn epävarmuus) ja resursseja (vaikutusmahdollisuudet, työssä kehittyminen) kuin työn laatu keskustelu. Monet empiiriset tutkimukset osoittavat samansuuntaisesti, että kuormittava työ (paljon vaatimuksia, vähän resursseja) on yhteydessä heikentyneeseen terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen (esim. Laine ym. 2009; Kivimäki ym. 2007) ja sitä kautta työuran pituuteen ja katkoksellisuuteen.

3.2. Työn laadun mittarit työoloaineistossa

Tässä tutkimusraportissa sekä arvioitavina olevissa artikkeleissa noudatamme luvussa 3.1. eriteltyä työn laadun teoreettista jäsenystä. Sen osa-alueita kuvaamaan on valittu Tilastokeskuksen työolotutkimuksista taulukossa 3.2 eriteltyt mittarit. Kaikki valitut työolotutkimuksen mittarit eivät ulotu koko aikasarjalle, vaan mukana olevat on valittu kompromissina käytettävissä olevien ja teoreettisen kehyksen (luku 3.1.) välillä.

Tämän raportin työn laatua koskevassa aikasarja-analyysissä pureudumme näihin yksittäisiin mittareihin ja katsomme työn laadun laajaa kokonaisuutta niiden kautta. Toisaalla (Ojala, Kauhanen ja Nätti 2014)

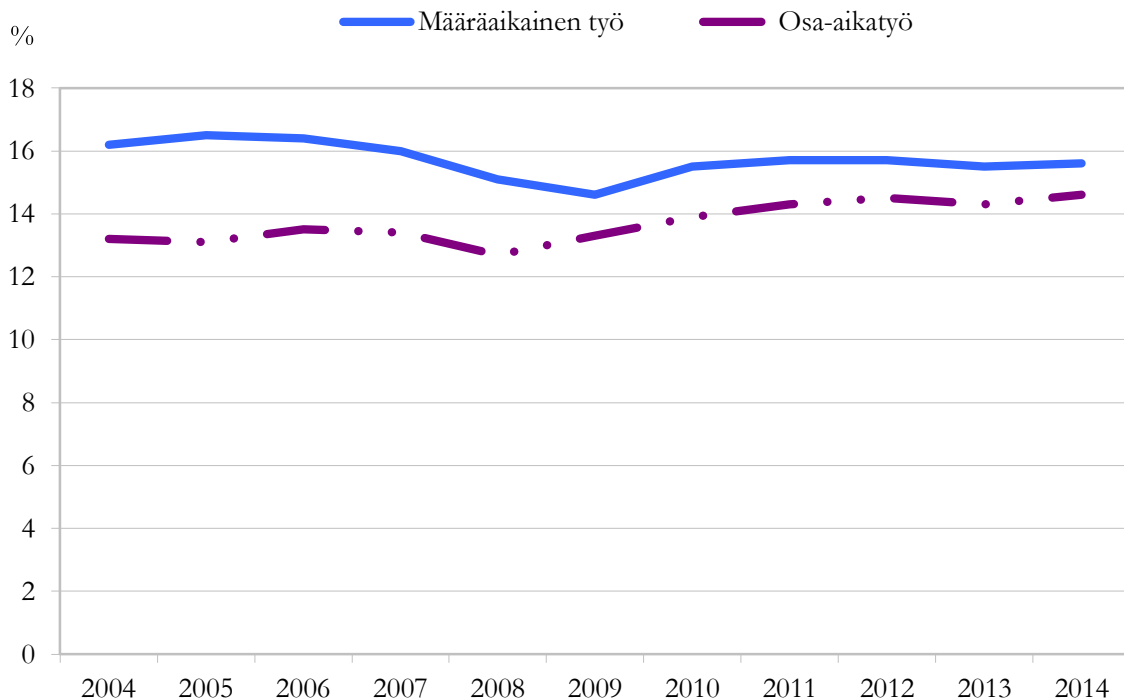
olemme tarkastelleet laadun osa-alueita kokonaisiksi tiivistävien indeksien kautta, mikä yhtäältä tiivistää tietoa mutta toisaalta peittää alleen yksittäisten mittareiden variaatiota.

Taulukko 3.2. Työn laatumittarit Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa 1977–2013.

4 laadun ulottuvuutta	Sisältö (Green ja Mostafa 2012)	Mittarit työolotutkimuksissa
Ansiotulot	Kuukausittaiset tulot	Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä? Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia. Tiedusteltu moniluokkaisilla valmiilla kategorioilla, jotka on vuosikohtaisesti standardoitu ja tämän jälkeen yhdistetty.
Tulevaisuuden näkymät	Työn epävarmuus, Urakehitys, Työllistymisusko	Työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhka (summa, rel. .776–.816 vuosittain); Etenemismahdollisuudet omassa työpaikassa; Mahdollisuudet löytää uusi työ
Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys	Taidot ja Autonomia	Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen; Kehittymismahdollisuudet työssä; Vaikutusmahdollisuuksien summa: Työtehtävät, Työjärjestys, Työtahti, Työmenetelmät, Työn jakaminen, Työtoverit (rel. .746)
	Sosiaalinen ympäristö: Tuki työyhteisöltä	Avoin ja kannustava ilmapiiri ja yhteishenki (summa, rel. .848); Tuki ja rohkaisu esimiehiltä; Tuki ja rohkaisu työtovereilta; Työn henkinen raskaus
	Työn fyysinen ympäristö	Työn ruumiillinen raskaus; 1–15 rasitustekijää työssä (kokee vähintään jossain määrin: kuumuus, kylmyys, värinä, veto, melu, savut/kaasut/höyryt, kosteus, pölyt, likaisuus, huono valaistus, ärsyttävät/syövyttävät aineet, rauhattomuus, toistuvat yksipuoliset liikkeet, vaikeat/epämukavat työasennot, raskaat nostamiset; summa, rel. .807)
	Työn intensiteetti	Kiiire: Ei voi tehdä huolellisesti kiireen vuoksi; Rasitustekijä: kiire ja kireä aikataulu
Työajan laatu	Työajan kesto, Ajoitus, Joustavuus	Päivätyöstä poikkeava työaika (ilta-/yö-/vuorotyö); Lauantai- tai sunnuntaityö tutkimusviikolla; Voiko vaikuttaa työhön tulo-/lähtöaikoihin; Mahdollisuus poistua asioille tarvittaessa

4. Osa- ja määräaikaisen työn kehitys viime vuosikymmeninä

Kuviossa 4 esitetään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen pitkä, vuotuinen aikatrendi osa- ja määräaikatyön yleisyydestä ja muutoksista aikavälillä 2004–2014. Näiden työsuhteiden yhteenlaskettu osuus palkansaajien työstä on pysytellyt vajaassa kolmanneksessa koko tarkastelujakson ajan. Vuonna 2008 alkaneen talouskriisin yhteydessä määrä-aikaisten palkansaajien osuus notkahti hetkellisesti, mutta vakiintui pian vajaan 16 prosentin tasolle. Osa-aikatyön osuus on sitten vuoden 2008 hiljalleen kohonnut jo lähelle määräaikaisen työn tasoa. Joka kahdeskymmenes palkansaaja on sekä määrä- että osa-aikaisessa työsuhteessa. Trendien jatkuvuus tarkoittaa, että osa- ja määräaikaisuus eivät ole määriteltävissä epätyypillisiksi vaan hyvinkin tyypillisiksi ja luonteeltaan vakiintuneiksi työsuhteiksi ja osaksi Suomen työmarkkinoita (vrt. Huttula 2010).



Kuvio 4. Osa- ja määräaikainen työ, osuus palkansaajista Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa 2004–2014.

Kun tässä tutkimuksessa käytämme Tilastokeskuksen työolotutkimusta, kannattaa huomata, että sen keuruusaika on ajoittunut keväille ja syksyille toisin kuin vuosikeskiarvo keräävä työvoimatutkimus. Toisin sanoen etenkin kesän osa- ja/tai määräaikaiset kausi-, tilapäis-, urakka-, sesonkityöntekijät eivät ole työoloaineiston antamissa yleisyyslukemissa mukana. Tästä johtuu, että työolotutkimuksessa osa- ja määräaikaisten työntekijöiden yhteenlaskettu osuus asettuu viitisen prosenttiyksikköä alemmalle tasolle kuin työvoimatutkimuksessa.

Ennen kuin siirrymme tarkastelemaan määrä- ja osa-aikaisen työn ja näiden alaryhmien työn laadun piirteitä, tarkastelemme ensin määrä- ja osa-aikaisen työn yleisyyttä ja taustatekijöitä työolotutkimusten aineistoissa. Tämä tarkastelu mahdollistaa pitkän ajallisen kehityksen sekä taustatekijöiden (ikä, sukupuoli, koulutus) tarkastelun ja ajoittuu osa-aikatyön osalta aikavälille 1977–2013 ja määräaikatyön kohdalla välille 1984–2013.

4.1. Määräaikainen työ työolotutkimuksissa

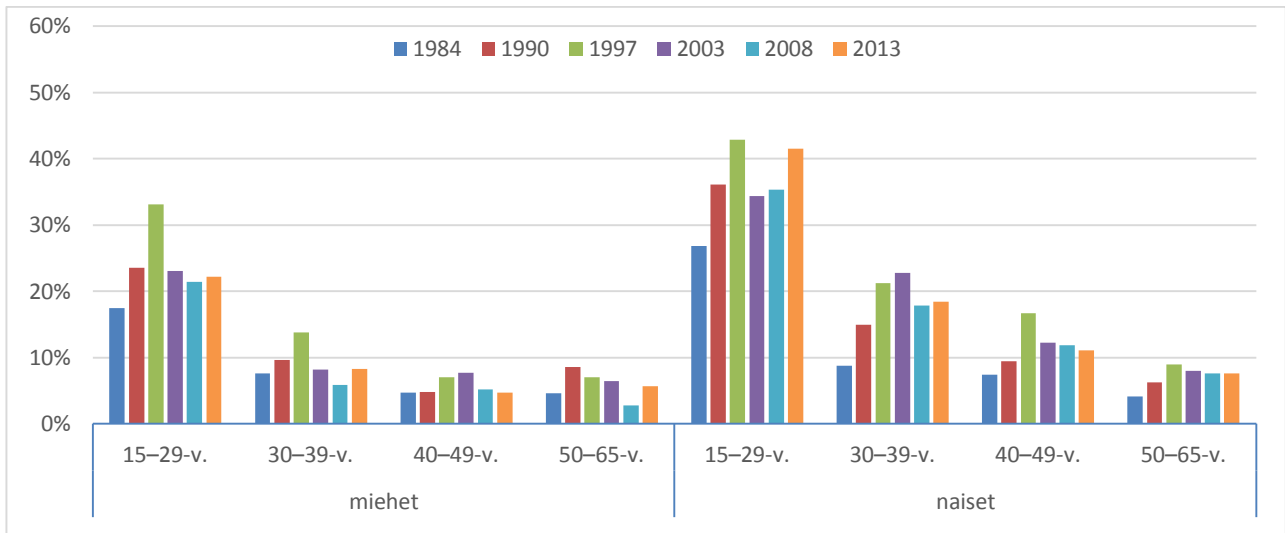
Työolotutkimus tiedustelee, ”Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi? (1984–2013)”, ja vastausvaihtoehdot sekä vastaajamäärät mittarilla ovat:

- Toistaiseksi voimassa olevaksi (n=21.032)
- Määräaikaiseksi (n=499–603 vuosittain, yht. 3.275).

Taulukko 4.1.1. Määräaikaisen työn yleisyys työoloaineistoissa 1984–2013 sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan.

Määräaikainen työ	1984	1990	1997	2003	2008	2013
Kaikista palkansaajista	11 %	15 %	18 %	14 %	12 %	12 %
- naisista	13 %	18 %	21 %	17 %	16 %	16 %
- miehistä	10 %	12 %	15 %	11 %	8 %	9 %
- 15–29-vuotiaista	22 %	30 %	38 %	29 %	29 %	32 %
- 30–39-vuotiaista	8 %	12 %	18 %	15 %	12 %	13 %
- 40–49-vuotiaista	6 %	7 %	12 %	10 %	9 %	8 %
- 50–65-vuotiaista	4 %	7 %	8 %	7 %	6 %	7 %
- perusasteen suorittaneista	9 %	13 %	16 %	12 %	13 %	16 %
- keskiaste suorittaneista	13 %	16 %	19 %	15 %	13 %	11 %
- korkea-asteen suorittaneista	11 %	16 %	18 %	14 %	10 %	13 %
N	4463	3499	2978	4102	4391	4874

Taulukosta 4.1.1. voi päätellä, että painavimmat taustatekijäerot määräaikaisten työsuhteiden käytössä palkansaajien välillä muodostuvat iän mukaan. Kolmannes alle 30-vuotiaista palkansaajista työllistetään määräaikaisina. Samoin naiset ovat huomattavasti miehiä useammin määräaikaisessa työssä. Nämä iän ja sukupuolen mukaiset erot ovat säilyneet samankaltaisina 1980-luvulta tähän päivään. Koulutustason mukaiset erot sen sijaan ovat vaihdelleet niin, että vuoteen 2003 asti korkeammin koulutetut tekivät enemmän määräaikaista työtä kuin peruskoulutetut, mutta kahdessa viimeisimmässä aikasarjapisteessä peruskoulutuksen varassa olevat työskentelivät useammin määräaikaisina. Tuloksia pohtiessa täytyy muistaa, miten huomattavasti koulutustasot ovat aikasarjan kuluessa Suomessa kohonneet. 2000-luvulla perusasteen koulutuksen varassa on harveneva osuus kaikista palkansaajista.



Kuvio 4.1.1. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus palkansaajista sukupuolen ja iän mukaan. Tilastokeskus, työolotutkimuksen aineistot 1984–2013, N=24.307.

Kuvion 4.1.1. mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat olleet yleisimpiä nuorilla naisilla. Alle 30-vuotiaista naispalkansaajista naisista yli 40 prosenttia on määräaikaisissa työsuhteissa, miehistä reilu viidennes. 30–39-vuotiaista naisista noin viidennes on yhä määräaikaisissa työsuhteissa, kun miehistä on tässä ikävaiheessa määräaikaisina enää alle kymmenesosa. Vielä seuraavassakin ikäryhmässä, 40–49-vuotiaissa, sukupuoliero on selkeä, ja vielä 50–65-vuotiaistakin naisista hieman miehiä useampi on työskennellyt määräaikaisena työntekijänä.

4.2. Osa-aikainen työ työolotutkimuksessa

Työn laatua koskevissa tarkasteluissa määrittelemme osa-aikatyön säännöllisen työajan perusteella, koska tämä mahdollistaa pisimmän aikasarjan käytön vuoden 1977 aineistoon saakka. Erittelemme lyhyttä ja pitkää osa-aikatyötä tekevät toisistaan viikkotyötunteihin perustuen 1977–2013 seuraavasti:

- Lyhyt osa-aika 10–19 h/vk (n=57–154 vuosittain, yht. 741)
- Pitkä osa-aika 20–34 h/vk (n=325–567 vuosittain, yht. 2.987).

Alle 10 tuntia viikossa työskennelleet on rajattava aikasarja-analyysin ulkopuolelle, koska vuosina 2008 ja 2013 työolotutkimuksen otannassa ovat mukana vain vähintään kymmenen tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Näitä vastaajia on ollut aiemmissa aineistoissa 0.6–1.2 % vastaajista. Työoloaineistot eivät valitettavasti siis tavoita ns. nollatuntisopimuksella työskenteleviä. Tilastokeskuksen nollatuntisopimuslaisia koskevan selvityksen mukaan (Pärnänen 2015) kaikkien nollatuntisopimuksella työskentelevien tavanomainen viikkotyöaika oli keskimäärin 23 tuntia viikossa. Heistä osa-aikaisesti työskentelevien keskimääräinen tavanomainen viikkotyöaika oli 15 tuntia viikossa ja kokoaikaisesti työskentelevien 37 tuntia viikossa.

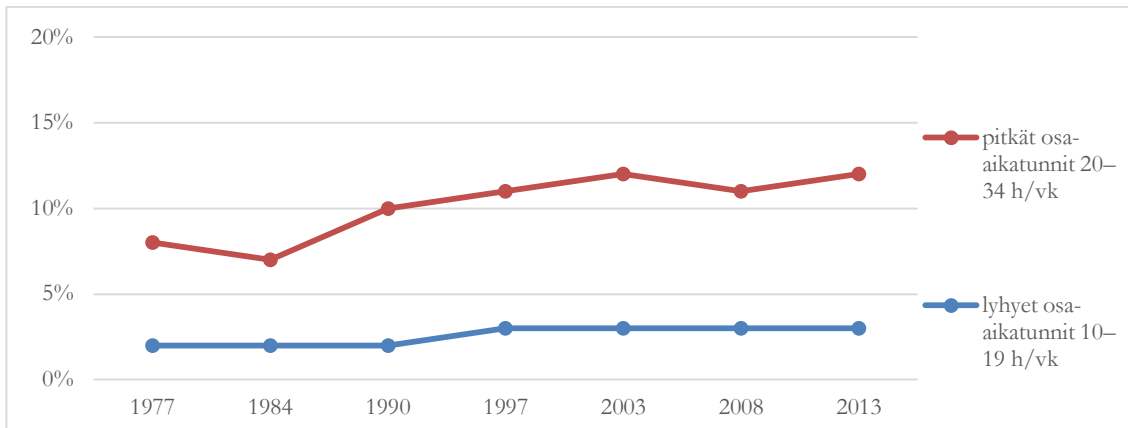
Kun taulukon 4.2.1. numerot visualisoidaan kuvioiksi (4.2.1.–4.2.3.), nähdään, että aikasarjassa on iän, sukupuolen ja koulutuksen suhteen muutoksia. Iällä on ollut aikaisempina vuosikymmeninä sukupuolta ja koulutustaustaa vähemmän erottelevuutta suhteessa osa-aikatyön tekemiseen, mutta nyt osa-aikatyö on

muita ikäryhmiä yleisempää alle 30-vuotiailla, etenkin viimeisimmissä aineistoissa (taulukko 4.2.1.). Tähän vaikuttaa osaltaan opiskelunaikaisen työnteon yleistyminen.

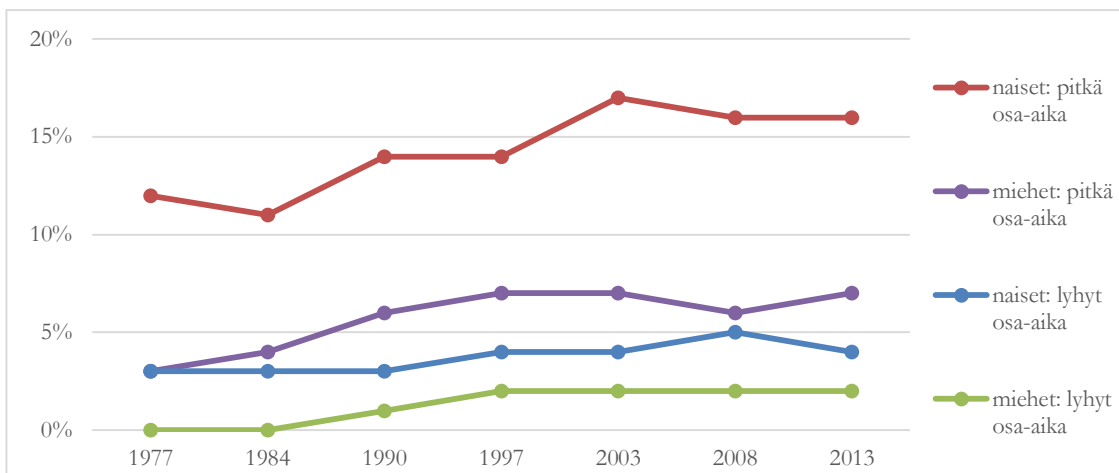
Taulukko 4.2.1. Osa-aikaisen työn yleisyys työoloaineistoissa 1977–2013 sukupuolen, iän ja koulutustason mukaan.

	1977	1984	1990	1997	2003	2008	2013
Osa-aikatyö 10-34h/vk yhteensä	10 %	9 %	12 %	14 %	15 %	14 %	15 %
- lyhyet osa-aikatyötunnit 10–19 h/vk	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %
- pitkät osa-aikatyötunnit 20–34 h/vk	8 %	7 %	10 %	11 %	12 %	11 %	12 %
naiset: - lyhyt osa-aika	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %
- pitkä osa-aika	12 %	11 %	14 %	14 %	17 %	16 %	16 %
miehet: - lyhyt osa-aika	0 %	0 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %
- pitkä osa-aika	3 %	4 %	6 %	7 %	7 %	6 %	7 %
15–29-v.: - lyhyt osa-aika	2 %	2 %	3 %	7 %	8 %	9 %	8 %
- pitkä osa-aika	5 %	7 %	7 %	16 %	16 %	16 %	16 %
30–39-v.: - lyhyt osa-aika	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %
- pitkä osa-aika	8 %	6 %	10 %	10 %	10 %	13 %	12 %
40–49-v.: - lyhyt osa-aika	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
- pitkä osa-aika	8 %	8 %	11 %	9 %	10 %	9 %	9 %
50–65-v.: - lyhyt osa-aika	2 %	2 %	3 %	4 %	4 %	3 %	4 %
- pitkä osa-aika	11 %	9 %	12 %	11 %	14 %	10 %	12 %
perusaste: - lyhyt osa-aika	2 %	2 %	2 %	3 %	5 %	6 %	5 %
	(n=75)	(n=45)	(n=26)	(n=23)	(n=35)	(n=34)	(n=28)
- pitkä osa-aika	7 %	7 %	8 %	13 %	15 %	14 %	13 %
	(n=225)	(n=140)	(n=90)	(n=89)	(n=109)	(n=89)	(n=70)
keskiaste: - lyhyt osa-aika	1 %	1 %	2 %	3 %	4 %	4 %	4 %
	(n=18)	(n=27)	(n=27)	(n=44)	(n=70)	(n=69)	(n=74)
- pitkä osa-aika	5 %	6 %	9 %	10 %	13 %	12 %	12 %
	(n=103)	(n=109)	(n=167)	(n=172)	(n=230)	(n=227)	(n=244)
korkea-aste: - lyhyt osa-aika	1 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	2 %
	(n=5)	(n=7)	(n=4)	(n=17)	(n=26)	(n=34)	(n=52)
- pitkä osa-aika	18 %	13 %	18 %	12 %	10 %	10 %	11 %
	(n=107)	(n=75)	(n=85)	(n=69)	(n=155)	(n=178)	(n=251)

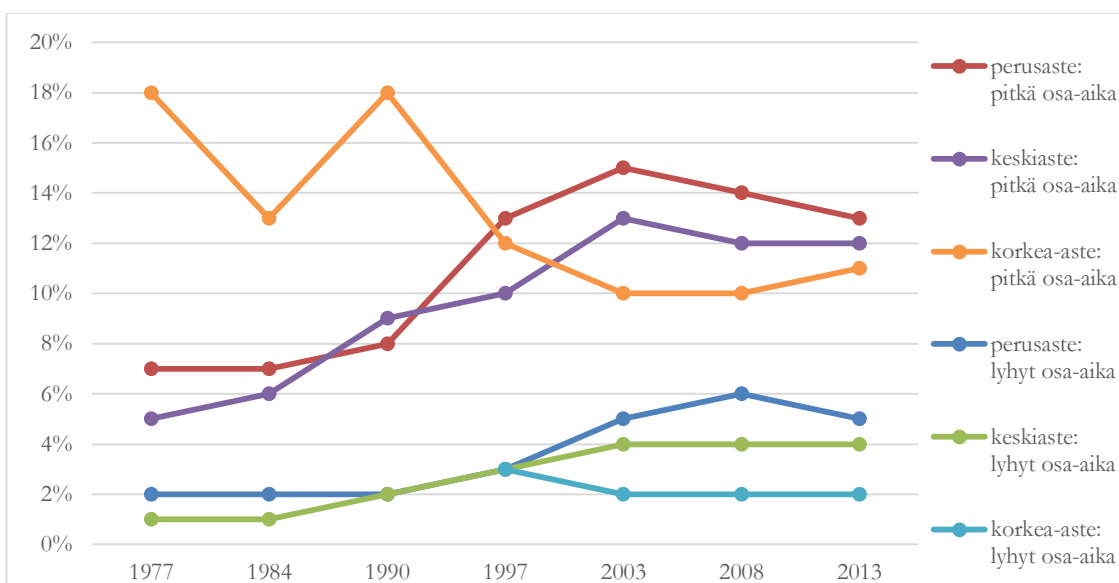
Siinä missä alle 20 viikkotyötunnin tekeminen ei ole merkittävästi yleistynyt 1980-luvulta, ovat 20–34 työtunnin sopimukset yleistyneet ja tämä koskee ennen kaikkea naisia mutta vähemmässä määrin myös miehiä. Samaan aikaan pitkien tuntien osa-aikatyöntekijöiden ryhmä on muotoutunut uudelleen koulutustaustan mukaan: kun vuosina 1977, 1984 ja 1990 korkea-asteen koulutuksen saaneista moni oli osa-aikatöissä, olivat erot tasaantuneet vuonna 1997 ja kääntyneet toisin päin 2000-luvulla. Kuten 1997, myös 2013 koulutustaustaerot olivat kuitenkin jälleen kaventuneet. (Kuviot 4.2.1.–4.2.3.) Koulutusryhmätarkastelussa on huomioitava osin pienet vastaajamäärät (ks. taulukko 4.2.1.).



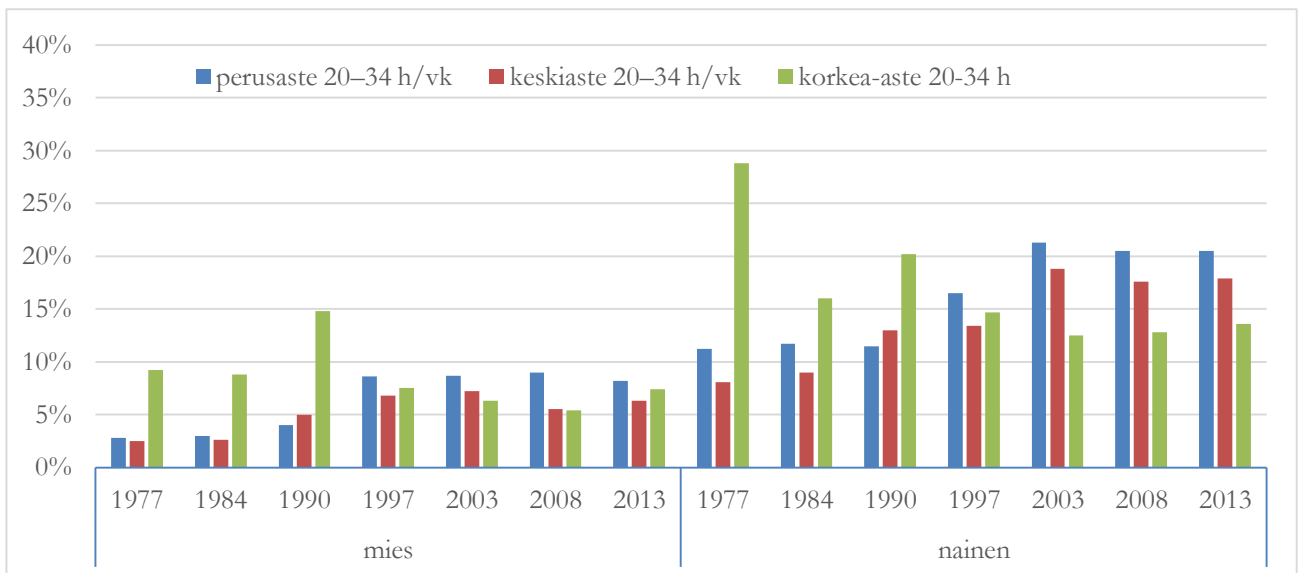
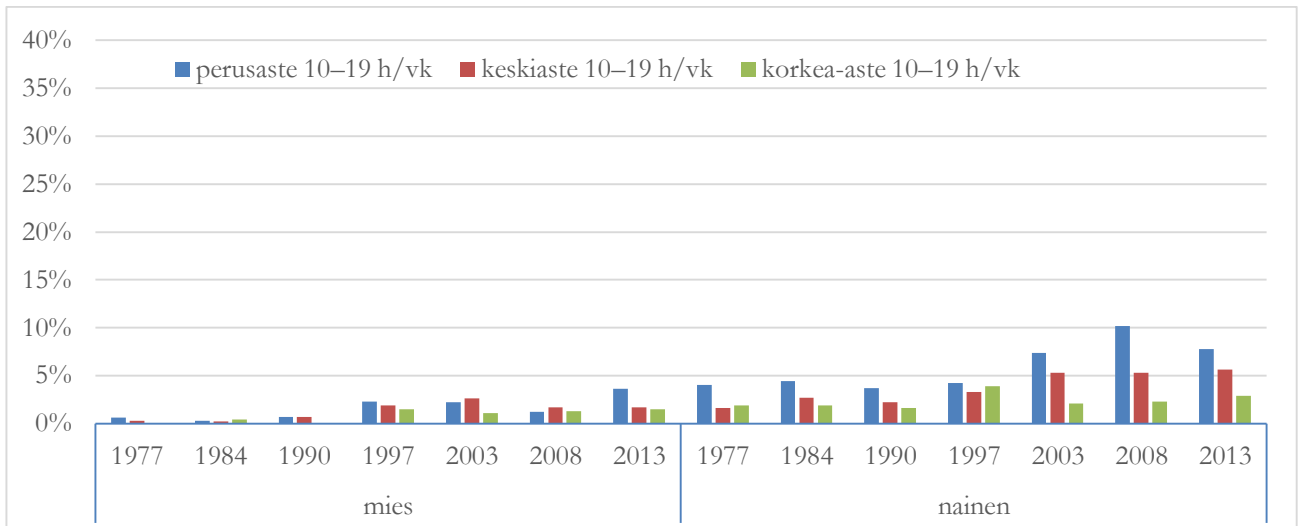
Kuvio 4.2.1. Osa-aikatyöntekijöiden osuus palkansaajista työajan pituuden mukaan, 1977–2013.



Kuvio 4.2.2. Osa-aikatyöntekijöiden osuus palkansaajista työajan pituuden ja sukupuolen mukaan, 1977–2013.



Kuvio 4.2.3. Osa-aikatyöntekijöiden osuus palkansaajista työajan pituuden ja koulutuksen mukaan, 1977–2013. (Ei voi esittää liian pienen vastaajamäärän vuoksi 1977–1990: Lyhyt osa-aika, korkea-aste. N:t taulukossa 4.2.1.)



Kuviot 4.2.4. Lyhyiden ja pitkien viikkotyöntien osa-aikatyö sukupuolen ja koulutuksen mukaan 1977–2013, N=29.942.

Kuvioissa 4.2.4. on edelleen tarkasteltu koulutustaustan ja sukupuolen yhteisvaikutusta osa-aikatyön tekemiseen. Kuvioon tulee suhtautua suuntaa-antavasti, koska vastaajamäärät jäävät osittain pieniksi. Kuitenkin voi sanoa, että korkeasti koulutetut ovat 1970–1980-luvuilla tehneet osa-aikatyötä enemmän kuin vähemmän koulutetut; sittemmin tilanne on kääntynyt. Huomattava osa korkeasti koulutetuista naisista on tehnyt 20–34-tuntista työviikkoa vuoteen 1990 (v. 1977 korkeasti koulutettuja naisia aineistossa n=263; v. 1984 n=313 ja v. 1990 n=248 eli vastaajia on riittävästi). Viimeaikaista kehitystä kuvaava muutos on se, että pelkän perusasteen ja jonkin verran myös keskiasteen koulutuksen turvin työmarkkinoilla olevat naiset ja miehet tekevät nyt aiempaa enemmän osa-aikatyötä.

5. Määräaikainen työ

5.1. Määräaikaisen työn heterogeisuus

Seuraavassa tarkastelemme määräaikaista työtä sen heterogeenisten muotojen perusteella. Työn seurausten kannalta voidaan olettaa olevan merkitystä niin (a) työsuhteen kestolla, (b) määräaikaisuuden tyyppillä sekä (c) työntekijöiden motiiveilla tehdä määräaikaista työtä. Määräaikaisuus voi olla seurausta työn projektiluonteesta tai taustalla saattaa olla sijaisuuden täyttämisen. Määräaikaisten työsuhteiden kestossa on myös vaihtelua. Ne voivat olla kestoltaan usean vuoden mittaisia ja niillä täytetään myös organisaatioiden keskeisimpiä toimintoja, jotka edellyttävät huomattavan paljon osaamista ja joissa mahdollisuudet vaikuttaa oman ammattitaidon kehittämiseen ovat verrattain hyvät. Myös preferensseissä on eroja. Määräaikainen työ saattaa olla vastentahtoista, jolloin työtä tehdään, koska jatkuvaa työtä ei ole tarjolla. Toisaalta taustalla saattaa olla työntekijän halu sitoutua työnantajaan vain määräajaksi.

Määräaikaisuuden muotoja eritellään tässä työsuhteen tyyppin ja sen mukaan, miksi työntekijät tekevät määräaikaista työtä. Tarkemmat mittarit sekä vastaajamäärät aineistossa esitetään seuraavassa, ja taustatekijätarkastelu tehdään iän ja sukupuolen mukaan.

5.1.1. Määräaikaisen työsuhteen tyyppi

Määräaikaisuuden tyyppiä on tiedusteltu vuosina 1990–2013 hieman toisistaan eroavilla mittareilla, joista olemme yhdistelleet² mittariin seuraavat kategoriat:

- Sijainen ilman pysyvää tointa (n=111–170 vuosittain, yht. 733)
- vuokratyöntekijä (n=4–25 vuosittain, yht. 60)
- koeajalla (n=8–16 vuosittain, yht. 58)
- työllistämisvaroin palkattu (n=31–88, yht. 206, – huom. kysytty vain 1997–2013)
- kausiluonteinen työ (n=28–45 vuosittain, yht. 173)
- tulee työhön kutsuttaessa (n=13–23 vuosittain, yht. 85)
- oppisopimussuhteessa (n=9–14 vuosittain, yht. 56)
- muuten määräajaksi sovittu (n=213–318 vuosittain, yht. 1.359).

Näiden työn muotojen prosenttiosuudet kaikista palkkatyösuhteista on eritelty taulukossa 5.1.1.

² Freelancer-työtä on tiedusteltu 1990-luvun aineistoissa yhtenä määräaikaisen työn tyyppinä ((n=9), mutta tämä yrittäjämäinen työn muoto on sittemmin pudotettu pois tiedusteluista samoin kun tutkimushankkeemme analyyseista. Toiseksi, vuokratyötä on vuoteen 2003 saakka tiedusteltu yhtenä määräaikaisuuden muotona, mutta sittemmin omana kysymyksenään kailta palkansaaajilta. Olemme yhdistäneet vuosien 2008 ja 2013 aineistoihin mukaan ne vuokratyöntekijät, jotka ovat myös määräaikaisessa työsuhteessa (n=17 v. 2008 ja 25 v. 2013). Tällöin vuokratyöntekijöiden vastaukset määräaikaisen työsuhteen tyyppi -kysymykseen on siirretty luokkaan vuokratyö; suurin osa vuosien 2008 ja 2013 määräaikaisista vuokratyöntekijöistä oli ilmoittanut tässä kohtaa työsuhteensa olevan ”muuten määräajaksi sovittu”.

Taulukko 5.1.1. Määräaikaisen työn eri tyyppien yleisyys työoloaineistoissa 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	85,3 %	82,1 %	85,9 %	87,9 %	87,6 %
Määräaikaisen työn tyypit:					
sijainen ilman pysyvää tointa	3,2 %	4,2 %	4,1 %	3,6 %	3,5 %
vuokratyöntekijä	0,2 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,5 %
koeajalla	0,3 %	0,5 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %
työllistämisvaroin palkattu		3,0 %	1,4 %	0,7 %	0,6 %
kausiluonteinen työ	0,8 %	1,5 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %
tulee työhön kutsuttaessa	0,4 %	0,8 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %
oppisopimussuhteessa	0,3 %	0,4 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %
muuten määräajaksi sovittu	9,6 %	7,5 %	6,7 %	5,9 %	6,1 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Suurimpia määräaikatyön ryhmiä ovat sijaiset sekä ”muuten määräajaksi” sovitussa työsuhteissa työskentelevät (taulukko 5.1.1.). Tämä kaikkein laajimmaksi kategoriaksi osoittautunut määräaikatyön tyyppi on saanut aikasarjaan täsmentävän kysymyksen vuodesta 2003 eteenpäin. Sen vastausvaihtoehdot ovat:

- Avoimna olevan viran hoito (n=12, 15, 16, yht. 43)
- Projektiluonteinen työtehtävä (n=64, 47, 67, yht. 178)
- Urakkaluonteinen työtehtävä (n=7, 5, 1 yht.13; analyyseissa yhdistetty ryhmään *jokin muu syy*)
- Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms.) (n=20, 22, 24, yht. 66)
- Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa (n=24, 32, 38, yht. 94)
- Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) (n=11, 22, 18, yht. 51)
- Epäpätevyys (n=9, 13, 12, yht. 34)
- Määräaikainen virka tai työ (n=71, 68, 51, yht. 190)
- Tuntiopettaja (n=14, 10, 16, yht. 40)
- Jokin muu syy (n=42, 34, 64, yht. 140).

Taulukossa 5.1.2. kuvataan näissä työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuudet ajankohdittain. Yleisintä on projektiluontoinen työ samoin kuin määräaikaisessa virassa työskentely.

Taulukko 5.1.2. Määräaikaisen työn ”muuten määräajaksi sovittu” -kategorian täsmennykset ja yleisyys työoloaineistoissa 2003–2013, osuus kaikista palkansaajista.

	2003	2008	2013
”Muuten määräajaksi” sovittun työn tyypit:			
avoinna olevan viran hoito	0,3 %	0,3 %	0,3 %
projekti	1,6 %	1,0 %	1,3 %
katkonainen rahoitus	0,5 %	0,5 %	0,5 %
tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa	0,6 %	0,7 %	0,7 %
liittyy koulutukseen	0,3 %	0,5 %	0,4 %
epäpätevyys	0,2 %	0,3 %	0,2 %
määräaikainen virka tai työ	1,7 %	1,5 %	1,0 %
tuntiopettaja	0,3 %	0,2 %	0,3 %
jokin muu syy	1,2 %	0,9 %	1,3 %
Yhteensä	6,7 %	5,9 %	6,1 %

5.1.2. Motiivit tehdä määräaikaista työtä

Seuraavaksi arvioimme motiivia määräaikaiseen työhön kahdella eri mittarilla, joista ensimmäinen on työolotutkimuksen suora kysymys siitä, miksi henkilö tekee määräaikaista työtä. Tätä on kysytty yhtenäisesti vuosina 1997, 2003 ja 2013³, mutta poiketen vuosina 1990 ja 2008⁴. Näistä mittareista olemme kuitenkin yhdistäneet kaksiluokkaisen motiivimittarin analyysia varten. Siinä pysyvää/muuta työtä ei tarjolla -ryhmä ilmentää vastentahtoisuutta määräaikaiseen työhön ja muut omaehtoisuutta tai vapaaehtoisuutta. Vastaa-
jalukumäärät ovat:

- Pysyvää työtä ei ollut tarjolla (n=170–483 vuosittain, yht. 1.789)
- Ei halua pysyvää työtä / muu syy (n=76–381 vuosittain, yht. 1.017).

Taustatekijöittäin tarkasteltuna vastentahtoinen määräaikainen työ on koko palkansaajakunta huomioiden yleisintä nuorilla työntekijöillä. Useampi kuin joka viides alle 30-vuotias tekee työtä määräaikaisesti siitä syystä, ettei ole löytänyt pysyvää työtä. Kuitenkin kun analyysi rajataan määräaikaisiin itseensä, nähdään että iän myötä määräaikatyössä olevista yhä suurempi osa kokee syyksi, ettei pysyvää työtä löytynyt. Vastentahtoisia on siis määrällisesti eniten nuorissa ikäluokissa, mutta niistä, joiden määräaikaisuudet jatkuvat ja siirtyvät nuoruudesta keski-ikään, tunne vastentahtoisuudesta kohoaa huomattavasti nuoria suuremmalla osalla. Naisilla vastentahtoisuus on miehiä yleisempää molemmilla laskutavoilla. (Taulukko 5.1.3.) Kun ikä ja sukupuoli yhdistetään ja tarkastellaan koko palkansaajakuntaa, nähdään, että vastentahtoisuutta kasautuu määrällisesti eniten nuorille naisille. (Kuvio 5.1.1.)

³ Syy määräaikaisuuteen 1997, 2003 ja 2013: 1=työharjoittelu, liittyy koulutukseen, 2=pysyvää työtä ei tarjolla, 3=ei halua pysyvää, 4=koeaika, 9=eos

⁴ 1990: Tilapäisyyden syy 1=pysyvää ei saatavilla, 2=ei halua pysyvää, 3=muu syy; 2008: Syy määräaikaisuuteen 1=muuta työtä ei tarjolla, 2=halusi itse, 3=muu syy.

Taulukko 5.1.3. Motiivimittari I. Vastentahtoisien määräaikatyön yleisyys, kaikki palkansaajat iän, sukupuolen ja koulutuksen mukaan työoloaineistoissa 1990–2013.

	1990	1997	2003	2008	2013
Palkansaajista vapaaehtoisia määräaikaisia (ei halua pysyvää työtä)	11 %	3 %	3 %	6 %	3 %
Vastentahtoinen määräaikatyö eri ryhmissä, kaikista palkansaajista:					
Palkansaajista vastentahtoisesti määräaikaisia (pysyvää työtä ei tarjolla)	5 %	15 %	12 %	6 %	9 %
- naiset	6 %	18 %	15 %	8 %	12 %
- miehet	4 %	11 %	8 %	3 %	7 %
- 15–29-vuotiaat	7 %	28 %	22 %	11 %	22 %
- 30–39-vuotiaat	5 %	14 %	13 %	6 %	11 %
- 40–49-vuotiaat	3 %	11 %	9 %	5 %	6 %
- 50–65-vuotiaat	3 %	7 %	7 %	3 %	5 %
- koulutus perusaste	5 %	14 %	10 %	6 %	11 %
- koulutus keskiaste	5 %	15 %	13 %	6 %	8 %
- koulutus korkea-aste	5 %	14 %	11 %	5 %	10 %
Vastentahtoinen määräaikatyö eri ryhmissä, vain määräaikaisista:					
Määräaikaisista vastentahtoisia, yht.	31 %	85 %	81 %	47 %	74 %
- naiset	32 %	91 %	83 %	49 %	73 %
- miehet	30 %	77 %	76 %	44 %	74 %
- 15–29-vuotiaat	22 %	74 %	73 %	40 %	67 %
- 30–39-vuotiaat	40 %	92 %	85 %	54 %	78 %
- 40–49-vuotiaat	50 %	96 %	89 %	54 %	76 %
- 50–65-vuotiaat	49 %	95 %	83 %	53 %	80 %
- koulutus perusaste	33 %	85 %	78 %	45 %	67 %
- koulutus keskiaste	28 %	85 %	79 %	46 %	70 %
- koulutus korkea-aste	40 %	86 %	84 %	51 %	78 %

Koska tätä pitkän aikasarjan mahdollistavaa motiivimittaria on tutkimuksissa kritisoitu vastausvaihtoehtojen rajallisuudesta (Järvinen, tekeillä oleva väitöskirja), olemme muodostaneet myös toisen motiivimittarin. Tämä mittari kuvaa subjektiivista kokemusta määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvästä epävarmuudesta. Mittari on muodostettu summamuuttujalla (rel. .881) neljästä väittämästä, jotka on kysytty vuodesta 1997 alkaen:

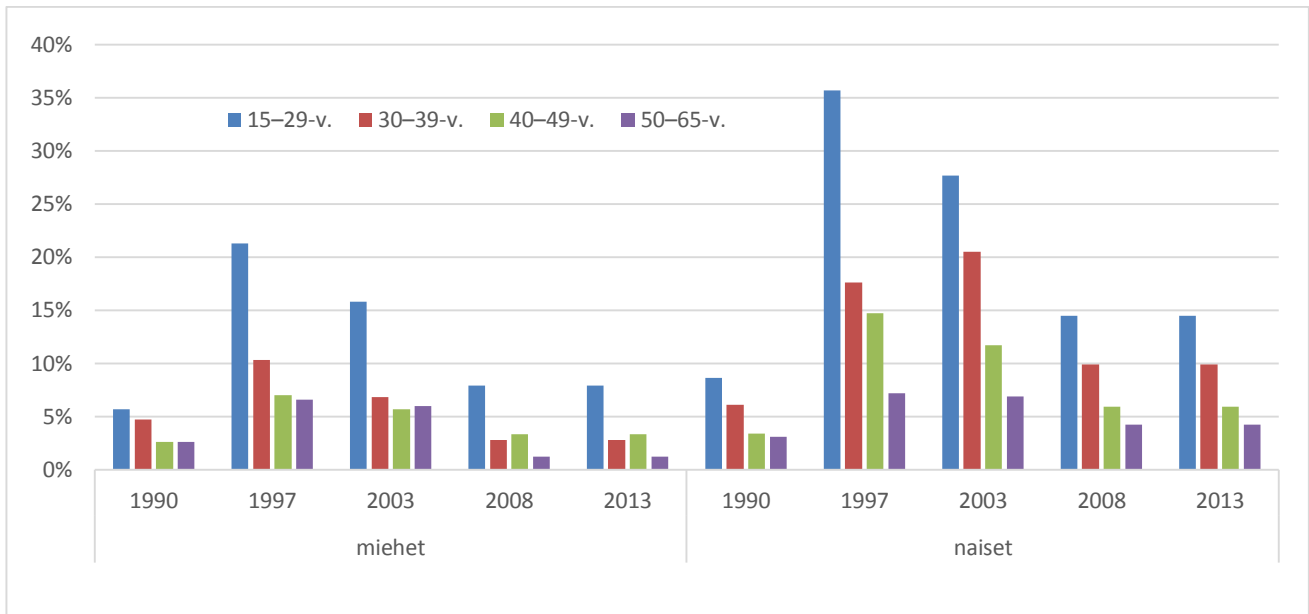
- Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi
- Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti
- Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa
- Kaipaan vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta.

Alkuperäinen vastausasteikko on neliportainen (ei pidä lainkaan, ei juurikaan, pitää jokseenkin, pitää täysin paikkansa). Summamuuttuja on muodostettu neljän muuttujan keskiarvoina, ja motiivimittari on muodostettu jakamalla summamuuttujan asteikko 1–4 kahteen kohdasta 2.6 (arvot 1–2.5 = vapaaehtoiset, arvot 2.6–4 = vastentahtoiset). Motiivimittarit korreloivat keskenään (.609), mikä kertoo, että ne tavoittavat määräaikaisuudesta suurilta osin samaa kokemusta.

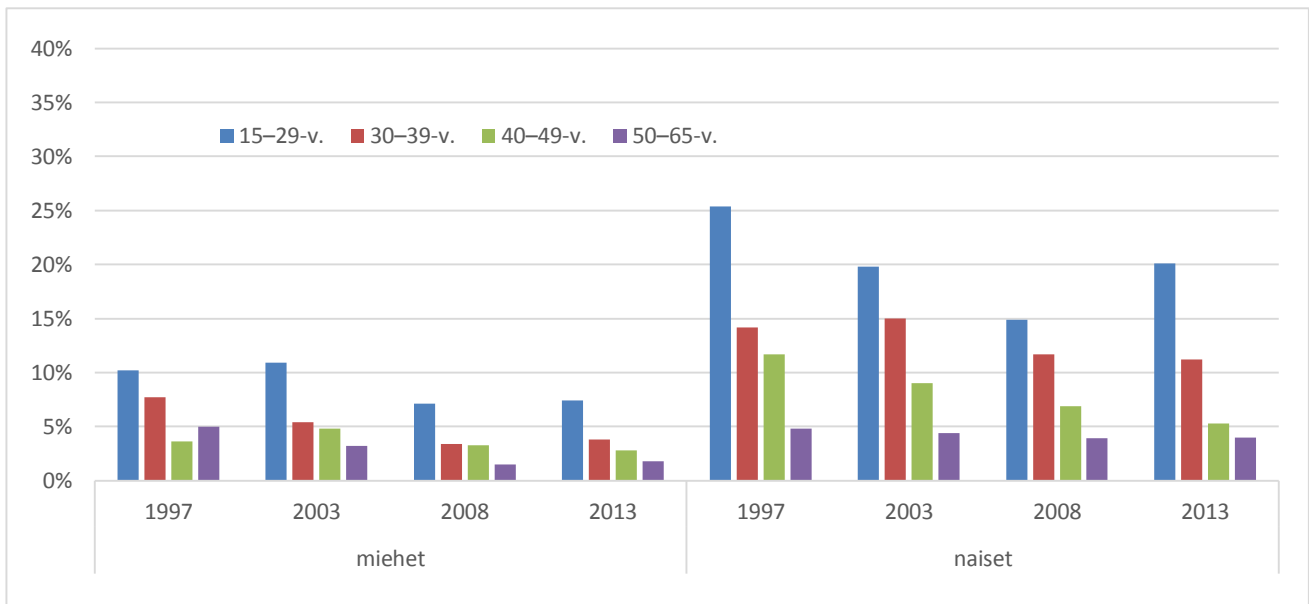
Taulukko 5.1.4. Motiivimittari II. Määräaikaisen työn vastentahtoisuus sen mukaan, haittaako määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus vastaajaa, iän ja sukupuolen mukaan työoloaineistoissa 1997–2013.

	1997	2003	2008	2013
Määräaikaisuus ei haittaa	8 %	6 %	6 %	6 %
Määräaikaisuus haittaa (vastentahtoisuus)	10 %	8 %	6 %	6 %
Vastentahtoinen määräaikatyö, kaikista palkansaajista:				
- naiset	13 %	11 %	8 %	8 %
- miehet	6 %	6 %	4 %	4 %
- 15–29-vuotiaat	17 %	17 %	11 %	14 %
- 30–39-vuotiaat	11 %	10 %	8 %	7 %
- 40–49-vuotiaat	8 %	7 %	5 %	4 %
- 50–65-vuotiaat	5 %	4 %	3 %	3 %
- koulutus perusaste	9 %	7 %	5 %	6 %
- koulutus keskiaste	10 %	9 %	6 %	5 %
- koulutus korkea-aste	10 %	9 %	6 %	7 %
Vastentahtoinen määräaikatyö, määräaikaisista palkansaajista:				
Yhteensä	57 %	60 %	50 %	48 %
- naiset	64 %	63 %	52 %	52 %
- miehet	44 %	54 %	45 %	39 %
- 15–29-vuotiaat	46 %	54 %	39 %	43 %
- 30–39-vuotiaat	64 %	66 %	64 %	56 %
- 40–49-vuotiaat	66 %	70 %	59 %	51 %
- 50–65-vuotiaat	60 %	53 %	51 %	45 %
- koulutus perusaste	60 %	55 %	36 %	39 %
- koulutus keskiaste	55 %	56 %	47 %	44 %
- koulutus korkea-aste	57 %	67 %	61 %	53 %

Kun motiivimittareiden I ja II yleisyyslukemia vertaa (taulukot 5.1.3. ja 5.1.4. sekä kuviot 5.1.1. ja 5.1.2.), jälkimmäisen mittarin mukaan vastentahtoisiksi määritytty jonkin verran harvempi palkansaaja. II mittarilla arviot myös heittelevät aikasarjapisteiden välillä hieman vähemmän, mikä johtuu yhdenmukaisesta mittaustavasta. Taustatekijöiden mukaiset erot säilyvät pääpiirteissään samankaltaisina. Nuoret arvioivat määräaikaisuuteen liittyvän epävarmuuden suuremmaksi, kun tarkastelun kohteena on koko palkansaajakunta (jossa siis nuoria on määräaikaisina suhteellisesti suurin osuus), mutta tarkastelun rajautuessa määräaikaisiin, iän myötä tunne määräaikaiseen työhön liittyvistä haittatekijöistä vahvistuu. Kuitenkin II mittarilla 50–65-vuotiaiden ikäryhmässä tunne määräaikaisen työn epävarmuuden haittaamisesta vähenee; perinteisellä motiivimittarilla näin ei käy (taulukot 5.1.3. ja 5.1.4.). Naiset ja korkeammin koulutetut kokevat määräaikaisuuden kielteisempänä molemmilla mittareilla.



Kuvio 5.1.1. Motiivimittari I. Määräaikaisen työn vastentahtoisuus ”pysyvää työtä ei tarjolla” iän ja sukupuolen mukaan työoloaineistoissa 1990–2013, kaikista palkansaajista.



Kuvio 5.1.2. Motiivimittari II. Määräaikaisen työn vastentahtoisuus sen mukaan, haittaako määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus vastaajaa, iän ja sukupuolen mukaan työoloaineistoissa 1997–2013, kaikista palkansaajista.

5.1.3. Työsuhteen kesto

Työsuhteen kesto arvioidaan tutkimuksessa kaikilta palkansaajilta tiedusteltavan mittarin ”Nykyisen työsuhteen kesto vuosina” avulla. Työn laatua koskevissa luvuissa tätä käytetään kontrollitekijänä analyysissä, ei varsinaisen analyysin kohteena. Sekä toistaiseksi voimassa olevien että määräaikaisten työsuhteiden kohdalla voi todeta, että suurta muutosta työsuhteiden keskimääräisissä pituuksissa ei ole tapahtunut. Määräaikaisen työsuhteen kesto on vuonna 1984 ollut lähes täsmälleen sama kuin se on vuonna 2013 (1.4 vuotta). (Taulukko 5.1.5.)

Taulukko 5.1.5. Työsuhteiden kestot työsuhtedyyteittäin, työoloaineistot 1984–2013.

Työsuhteen muoto		Ka.	N	Keskihajonta
toistaiseksi voimassa oleva	1984	9,24	3952	8,10
	1990	9,89	2965	9,09
	1997	11,36	2434	9,26
	2003	11,48	3520	10,16
	2008	11,31	3832	10,56
	2013	11,60	4252	10,85
	<i>Yht.</i>	<i>10,81</i>	<i>20955</i>	<i>9,82</i>
määräaikainen	1984	1,40	497	2,99
	1990	1,83	522	4,16
	1997	1,36	536	3,12
	2003	1,46	576	3,09
	2008	1,48	529	3,75
	2013	1,36	603	3,41
	<i>Yht.</i>	<i>1,48</i>	<i>3263</i>	<i>3,44</i>

5.1.4. Mitä tapahtuu työsuhteen jälkeen?

Olemme tarkastelleet myös, mitä määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat arvioivat työsuhteelleen tapahtuvan, kun nykyinen määräaika umpeutuu. Vuodesta 1997 yhdenmukaisesti kysytyn muuttujan ”Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että” luokat ovat:

- Määräaikaista työsuhdetanne jatketaan (n=225–269 vuosittain, yht. 992 = 44 %)
- Solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan (n=38–57 vuosittain, yht. 175 = 8 %)
- Aloitate uuden työn muualla (n=51–73 vuosittain, yht. 262 = 8 %)
- Joudutte työttömäksi (n=36–92 vuosittain, yht. 245 = 11 %)
- Ette halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi) (n=13–34 vuosittain, yht. 95 = 4 %)
- Ette tiedä, mitä tapahtuu (n=98–144 vuosittain, yht. 474 = 21 %).

Taustatekijätarkastelussa (taulukko 5.1.6., vain määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät) nuoremmat ikäryhmät ilmoittavat muita hieman todennäköisemmin saavansa seuraavaksi pysyvän työsuhteen. Työttömäksi joutumisen uhka koskee selvästi eniten vanhinta ikäryhmää, 50–65-vuotiaita. Samalla suurempi

osa naisista kuin miehistä arvioi, että heidän määräaikaaisuuttaan jatketaan. Tulos kertonee naisten työtilanteesta julkisella sektorilla: työpaikat ja tehtävät sinänsä säilyvät, eikä työsuhteen jatkumisesta tarvitse huolehtia yhtä usein kuin yksityisillä aloilla useammin työskentelevien miesten. Myönteistä on, että suuri osa alle 30-vuotiaina määräaikaista työtä tekevästä arvioi työsuhteen jatkuvan myös yli sen seuraavan eräpäivän. Varovasti voisi arvioida, että tarkasteluajanjaksolla tehdyt lainsäädännölliset tarkennukset olisivat lisänneet niiden osuutta, jotka ilmoittavat saavansa pysyvän työsuhteen. Vuoden 1997 jälkeiseen tilanteeseen nähden parannus on huomattava, mutta kyseessä olivat vielä lamasta toipuvat työmarkkinat. 2000-luvulla 7–10 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa olevista palkansaajista arvioi, että heidän työsuhteensa vakinaistetaan. Miehillä tilanne on ollut aavistuksen naisia parempi. Ehkäpä myönteistä on se, ettei osuus ole pudonnut viimeisimmässä vuoden 2013 aineistossa talousolojen niukkuudesta huolimatta.

Taulukko 5.1.6. Mitä tapahtuu nykyisen työsuhteen päättymisen jälkeen? Iän ja sukupuolen mukaan, osuudet määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä palkansaajista, työolotutkimukset 1997–2013.

		15–29-v.	30–39-v.	40–49-v.	50–65-v.	miehet	naiset	Yht.
1997	määräaikaista jatketaan	44 %	55 %	45 %	50 %	39 %	53 %	48 %
	saa pysyvän työsuhteen	7 %	3 %	3 %	4 %	8 %	3 %	5 %
	uusi työ muualla	10 %	11 %	8 %	6 %	14 %	7 %	10 %
	työttömäksi	17 %	11 %	21 %	29 %	20 %	15 %	17 %
	ei halua uutta työtä	5 %	1 %	0 %	0 %	2 %	2 %	2 %
	ei tiedä	17 %	19 %	23 %	10 %	17 %	19 %	18 %
	<i>Yhteensä</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
2003	määräaikaista jatketaan	48 %	50 %	43 %	42 %	44 %	48 %	47 %
	saa pysyvän työsuhteen	10 %	5 %	4 %	3 %	7 %	6 %	7 %
	uusi työ muualla	10 %	15 %	14 %	9 %	17 %	9 %	12 %
	työttömäksi	5 %	13 %	11 %	24 %	12 %	11 %	11 %
	ei halua uutta työtä	6 %	1 %	1 %	2 %	3 %	3 %	3 %
	ei tiedä	6 %	2 %	3 %	1 %	17 %	23 %	21 %
	<i>Yhteensä</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
2008	määräaikaista jatketaan	39 %	42 %	44 %	50 %	36 %	45 %	42 %
	saa pysyvän työsuhteen	9 %	14 %	8 %	10 %	12 %	9 %	10 %
	uusi työ muualla	17 %	10 %	14 %	9 %	15 %	13 %	14 %
	työttömäksi	7 %	5 %	6 %	10 %	8 %	6 %	7 %
	ei halua uutta työtä	9 %	4 %		4 %	8 %	5 %	6 %
	ei tiedä	19 %	24 %	29 %	18 %	22 %	22 %	22 %
	<i>Yhteensä</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>
2013	määräaikaista jatketaan	35 %	41 %	49 %	43 %	38 %	41 %	40 %
	saa pysyvän työsuhteen	13 %	9 %	9 %	4 %	10 %	9 %	10 %
	uusi työ muualla	12 %	15 %	13 %	5 %	11 %	12 %	11 %
	työttömäksi	6 %	6 %	6 %	19 %	12 %	7 %	9 %
	ei halua uutta työtä	9 %	3 %	2 %	5 %	7 %	5 %	6 %
	ei tiedä	25 %	25 %	22 %	24 %	22 %	26 %	24 %
	<i>Yhteensä</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>	<i>100 %</i>

5.2. Määräaikaisen työn laatu

Seuraavassa käydään läpi luvussa 3.2. esitetyn, työn laatua kuvaavan mittariston mukaisesti kaikki työn laadun osa-alueet määräaikaisilla työntekijöillä ajallisen muutoksen, työsuhdetyypin, määräaikaisen työn motiivin sekä sen mukaan, mitä työntekijä arvioi työsuhteelle tapahtuvan sen päätyttyä.

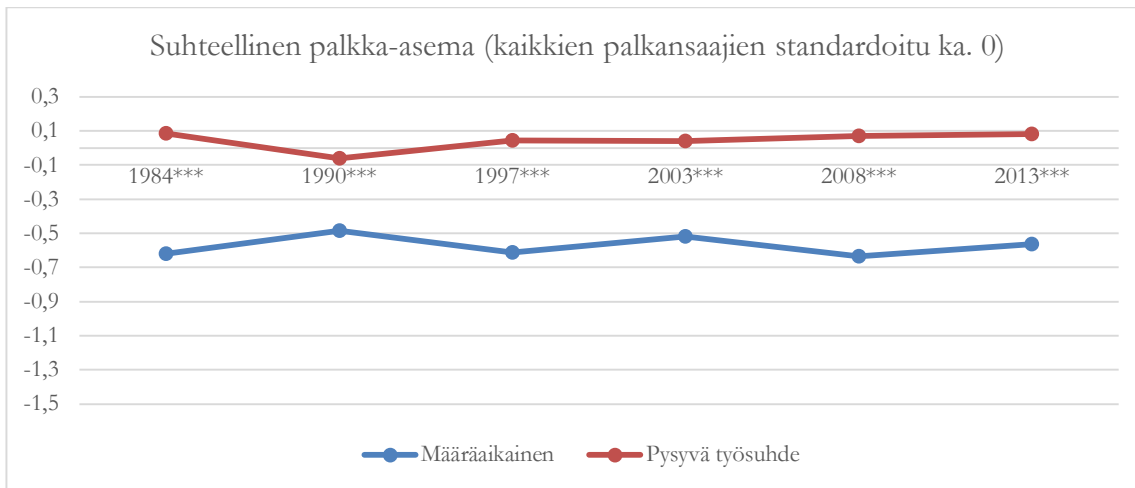
Analyseissa määräaikaisen työn ja sen perusteen mukaisia osaryhmiä verrataan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviin palkansaajiin, kun tutkittavina muuttujina ovat työn laadun eri mittarit. Menetelminä ovat yleistetyt lineaariset mallit (generalized linear models), joissa riippuvina vastemuuttujina ovat yksittäiset laatumittarit. Malli valitaan jakauman perusteella ja mallin sopivuutta aineistoon arvioidaan poikkeama- sekä AIC-arvojen avulla. Esimerkiksi palkkaus ja vaikutusmahdollisuuksien summa muuttuja jakautuvat jokseenkin normaalisti. Suurin osa tutkittavista jatkuvista muuttujista on kuitenkin niin vinoja, että niitä analysoidaan negatiivisena binomijakaumana. Esimerkiksi työn fyysisiä rasitustekijöitä, joita on mitattu summaamalla 15 erilaista tekijää, ei esiinny lainkaan suurimmalla osalla vastaajista, ja jakauman toisessa ääressä hyvin harvalla kaikki 15 toteutuu yhtä aikaa.

Riippumattomina, vastaajan taustaa selittävinä muuttujina ja samalla kontrolleina ovat sukupuoli ja koulutustaso (kolmiluokkaisena yhdistettynä muuttujana perusaste, keskiaste, korkea-aste). Työntekijän iän sijaan on päädytty kontrolloimaan työsuhteen kesto-aika (vuosina), koska se voi vaikuttaa työn laatuun vastaajan ikää enemmän. Ikä ja työsuhteen kesto korreloivat työoloaineistoissa toistensa kanssa vuosittain Pearsonin korrelaation tasolla 0.6, emmekä ota näitä kahta multikollineaarisuuden välttämiseksi mukaan samoihin malleihin. Lisäksi malleissa kontrolloidaan keskeiset työn rakenteelliset tekijät: toimialat 11 kaksiluokkaisena dummymuuttujana (1 maa-, riista-, metsä- ja kalatalous, kaivostoiminta; 2 teollisuus: kaikki valmistus elintarvikkeista metalleihin; 3 sähkö, kaasu ja vesi sekä rakentaminen; 4 tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus; 5 majoitus ja ravitsemus; 6 kuljetus, varastointi, tietoliikenne; 7 rahoitus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut; 8 julkinen hallinto ja maanpuolustus; 9 koulutus ja tutkimus; 10 terveys- ja sosiaalipalvelu; 11 muut palvelut, taide ja järjestöt), säännöllinen työaika (jatkuvana kovariaattina, koska määräaikaisen työn tekijöissä on kaikissa aikasarjapisteissä osa-aikatyöntekijöitä huomattavasti enemmän kuin pysyvässä työsuhteessa olevissa), sekä viimeisenä kaksiluokkainen karkea työmarkkinoiden alueellista jakautuneisuutta kuvaava muuttuja (asuminen Turun–Tampereen–Helsingin-kolmiossa vs. muualla Suomessa).

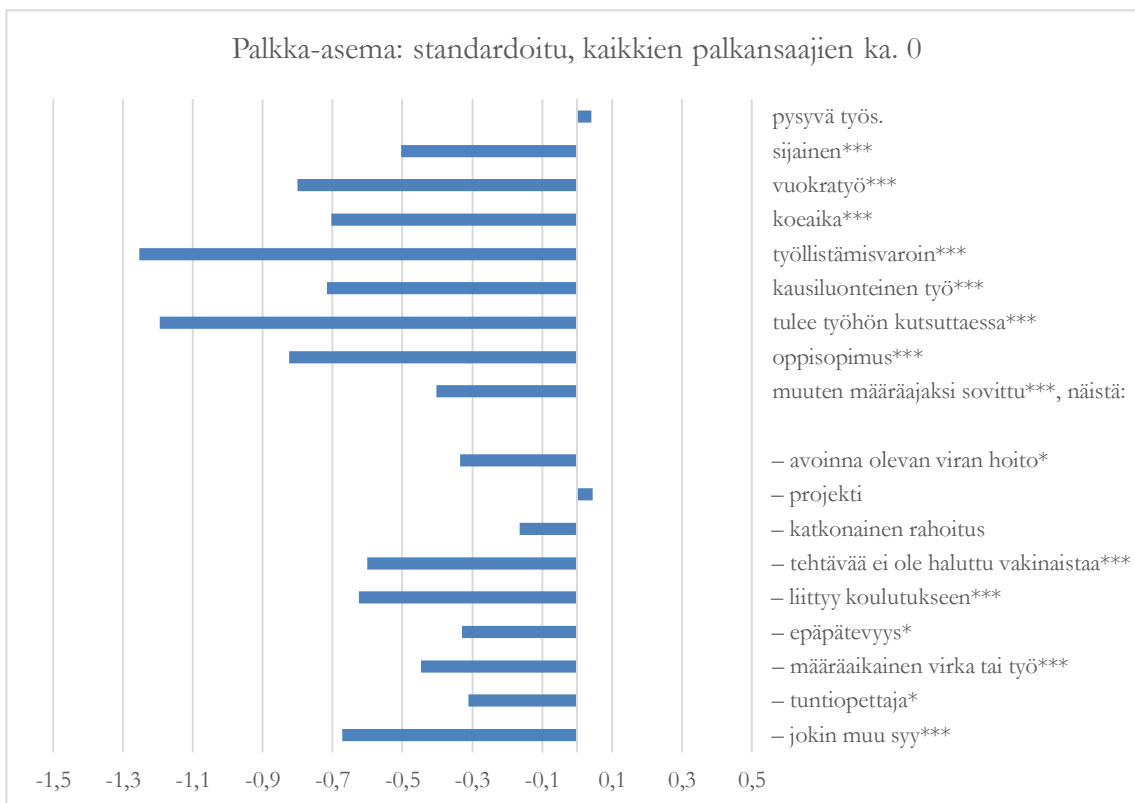
Muutosta työn laatu- ja työsuhteiden tasossa on mahdollista tarkastella kaikilla määräaikaisissa työsuhteissa olleilla palkansaaajilla yhteensä verrattuna pysyvässä asemassa olleisiin. Valitettavasti vastaajamäärät eivät riitä eri syistä määräaikaisessa työsuhteessa olevien aikasarjatarkasteluun. Muutostarkastelussa esitetään keskiarvot pysyvässä vs. määräaikaisessa asemassa olevien välillä ja eron tilastollinen merkittävyys tarkastetaan vuosittain (yhdysvaikutus: työsuhteen tyyppi X vuosi, sekä näiden post hoc -parivertailu). Merkittävyystasot osoitetaan kuvioissa seuraavilla tasoilla: ***= $p \leq 0.001$, **= $p \leq 0.01$, *= $p \leq 0.05$. Analyysit raportoidaan tarkasti arvioitavina olevissa artikkeleissa.

5.2.1. Palkkaus

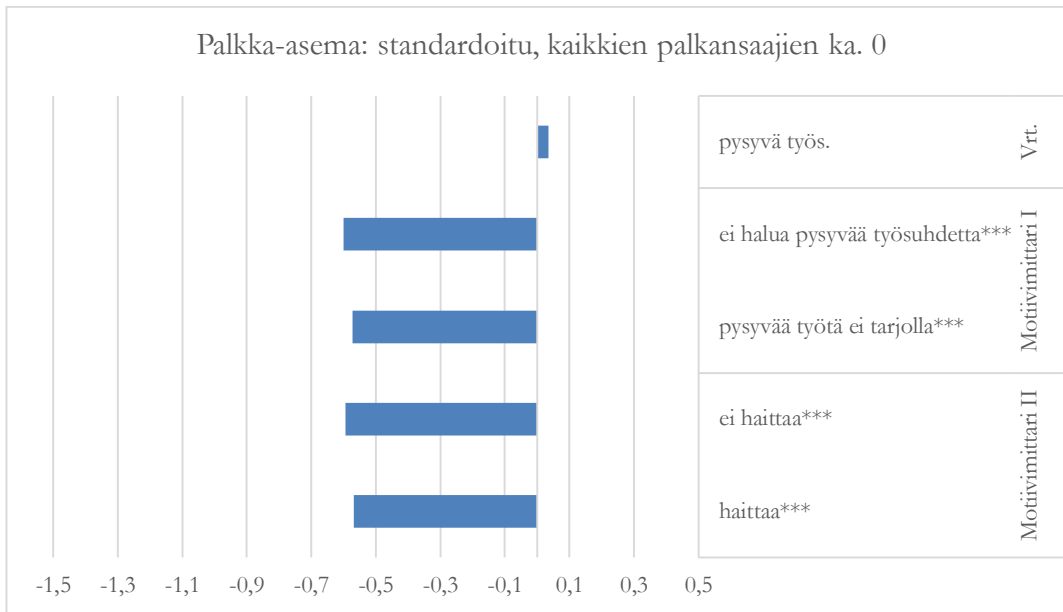
Palkkaa koskeva mittari on tätä analyysia varten muodostettu työolotutkimuksen kuukausipalkasta. Koska palkkatiedot on kerätty eri vuosina eri luokituksilla, vuosikohtaiset mittarit on ensin vuosittain standardoitu (keskiarvo asetetaan tällöin nolaksi ja keskihajonta saa arvon yksi) ja vasta sen jälkeen analyysia varten yhdistetty. Vuosittaisista luokituseroista johtuen vuosien välistä vaihtelua ei niinkään tule katsoa, mutta tuloksia kannattaa peilata erojen näkökulmasta: onko määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhhteessa olevien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa vuositasolla.



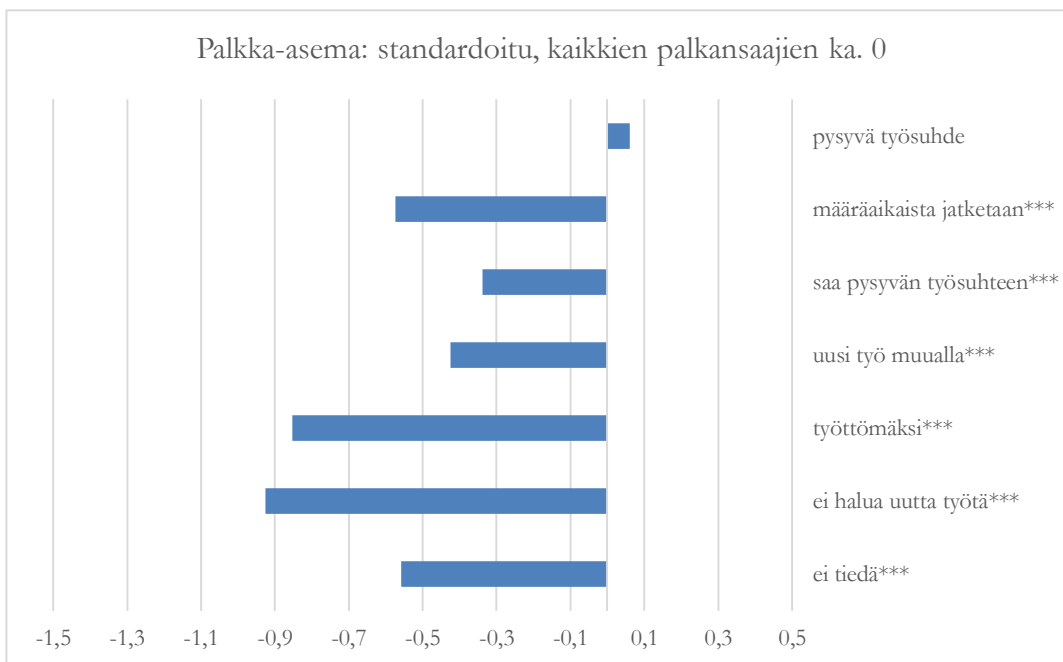
Kuvio 5.2.1.1. Kuukausipalkka: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys. 1984–2013, N=23.974



Kuvio 5.2.1.2. Kuukausipalkka: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyypin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.520; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.276.



Kuvio 5.2.1.3. Kuukausipalkka: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.022; motiivimittari II 1997–2013, N=16.168.

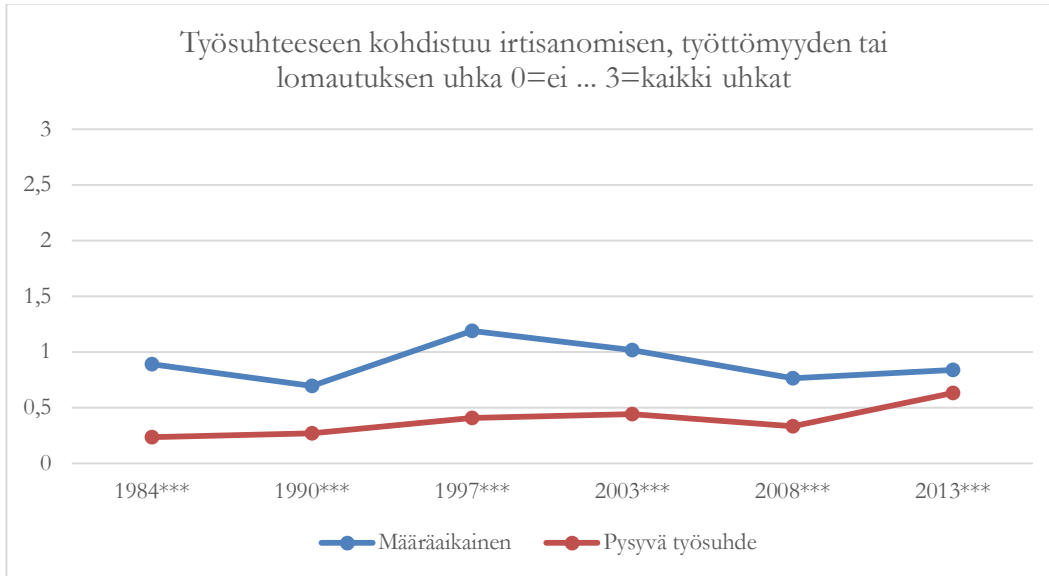


Kuvio 5.2.1.4. Kuukausipalkka: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.168.

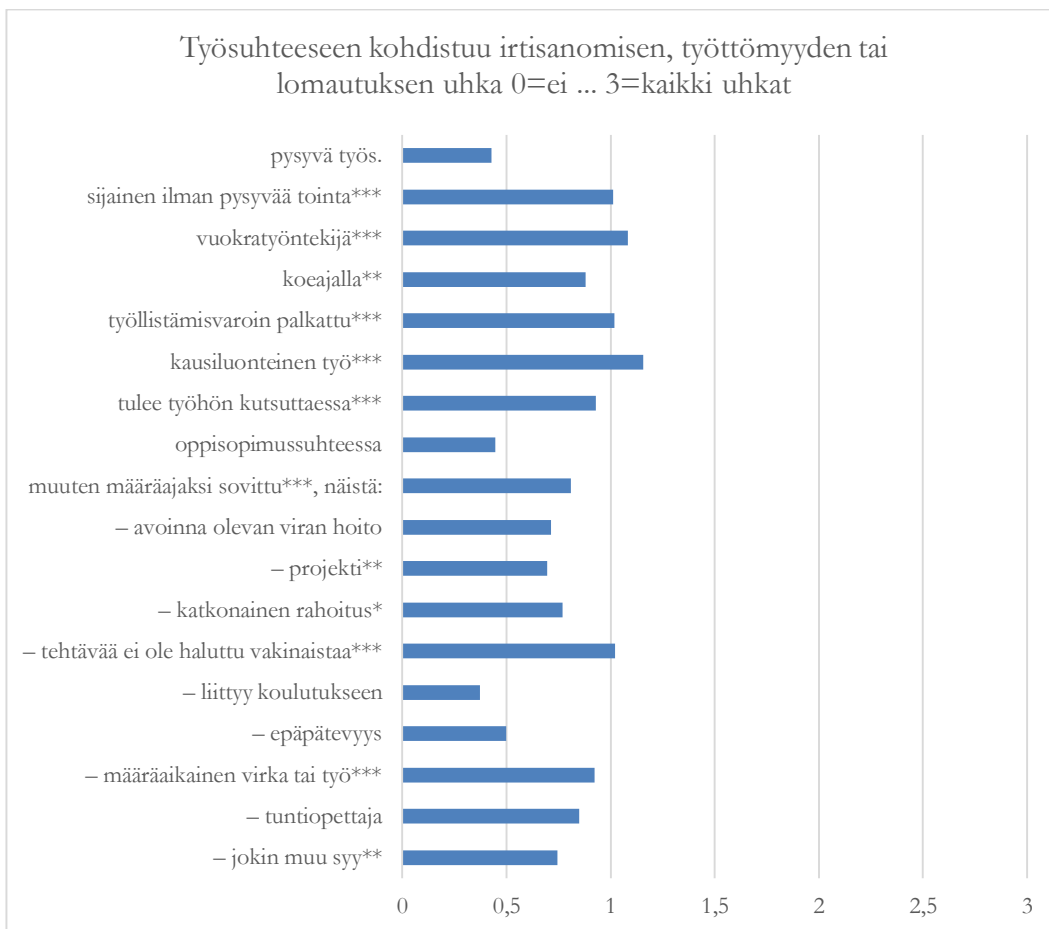
Ansiotuloissa ero työsuhteen laadun perusteella on säilynyt koko tarkastellun ajanjakson tilastollisesti erittäin merkitsevänä. Määräaikaisena työskentelevien asema ansioiden suhteen on selvästi pysyvässä työsuhteessa olevia heikompi, vaikka työsuhteen kesto, toimialat, ikä ja sukupuoli on kontrolloitu. Etenkin työsuhteen kesto on näistä kontrolloista tärkeä. Sen vakioimisen jälkeen voinee sanoa, että määräaikaisuus on samalla tavalla ansiotasoon kielteisesti vaikuttava tekijä kuin naissukupuoli on suomalaisilla työmarkkinoilla pitkään ollut. Ainoat määräaikaisten ryhmät, joilla palkkaeroa ei voi havaita, ovat projektityöntekijöinä sekä katkonaisella rahoituksella työskentelevät palkansaajat. (Kuviot 5.2.1.1.–5.2.1.4.)

5.2.2. Tulevaisuuden näkymät: epävarmuus, urakehitys, työllistymisusko

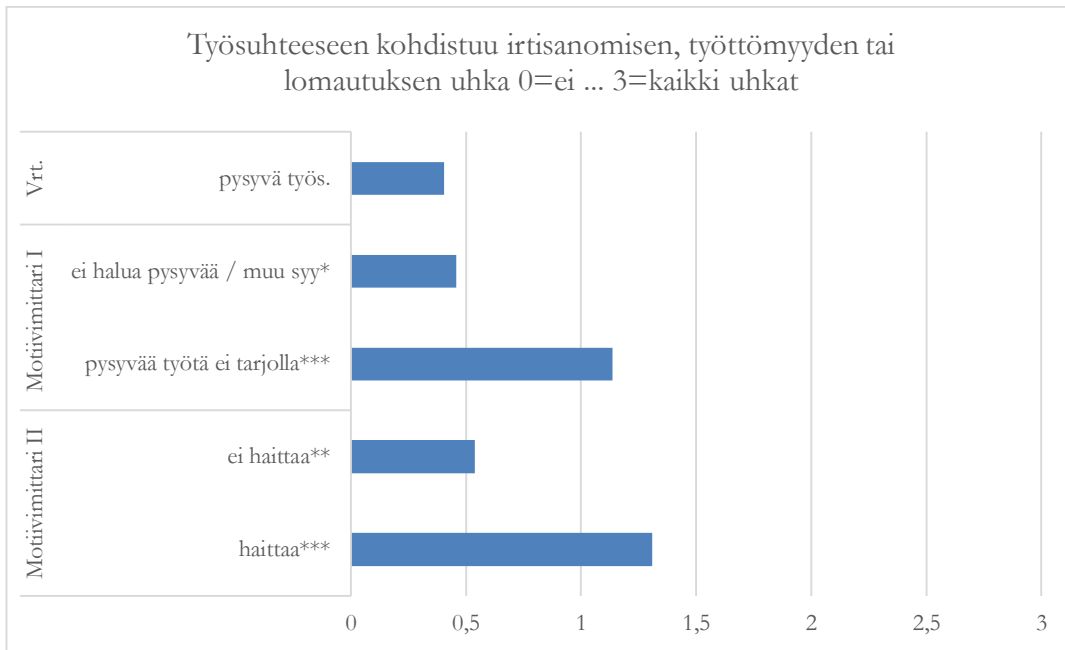
Työhön kohdistuvat uhkat



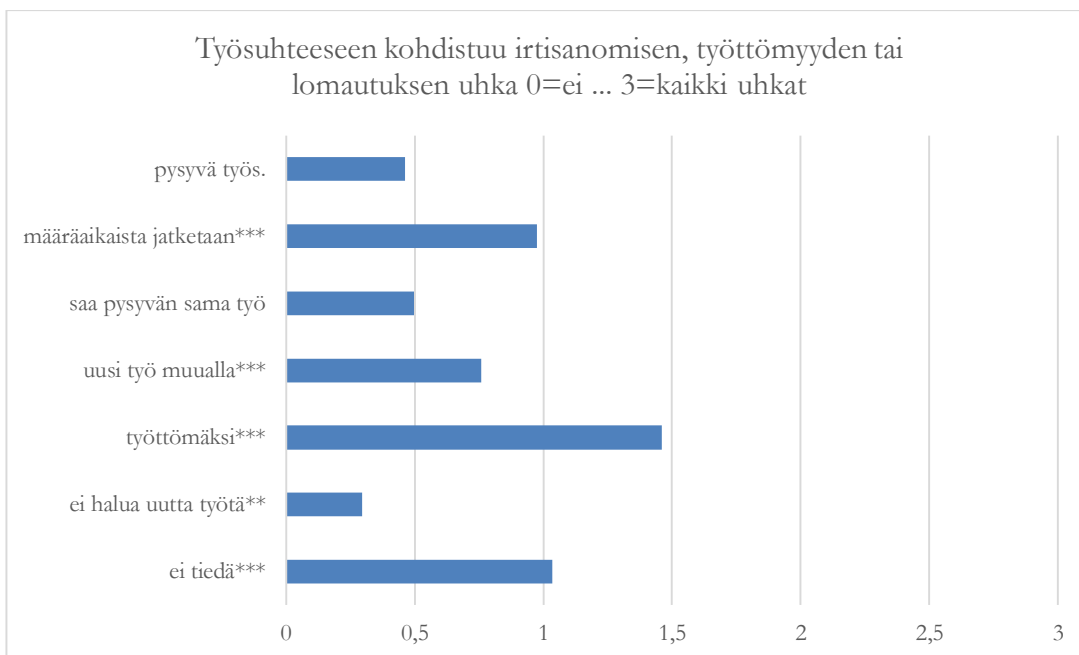
Kuvio 5.2.2.1. Työhön kohdistuvat uhkat: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.293.



Kuvio 5.2.2.2. Työhön kohdistuvat uhkat: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyypin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.839; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.367.



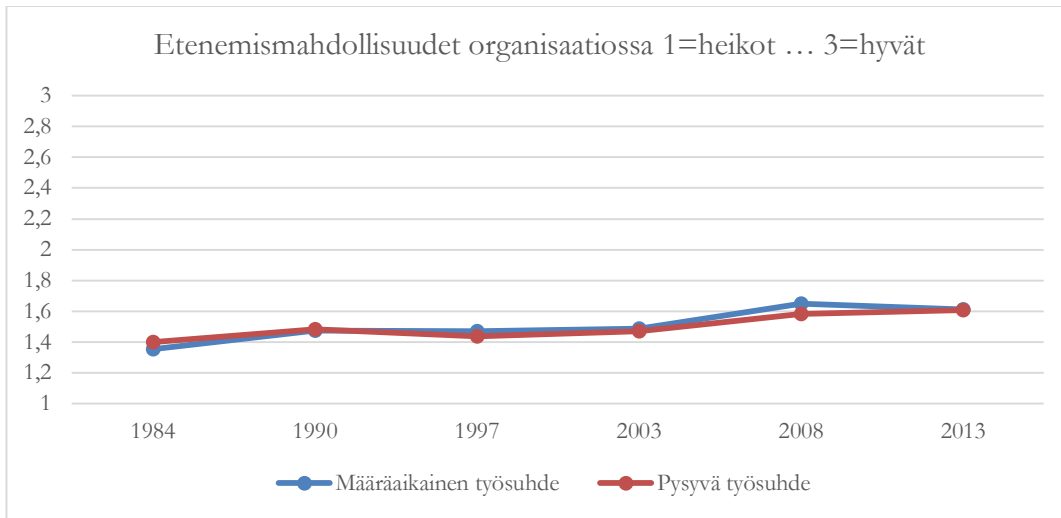
Kuvio 5.2.2.3. Työhön kohdistuvat uhkat: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motivimittari I 1984–2013, N=24.341; motivimittari II 1997–2013, N=16.345.



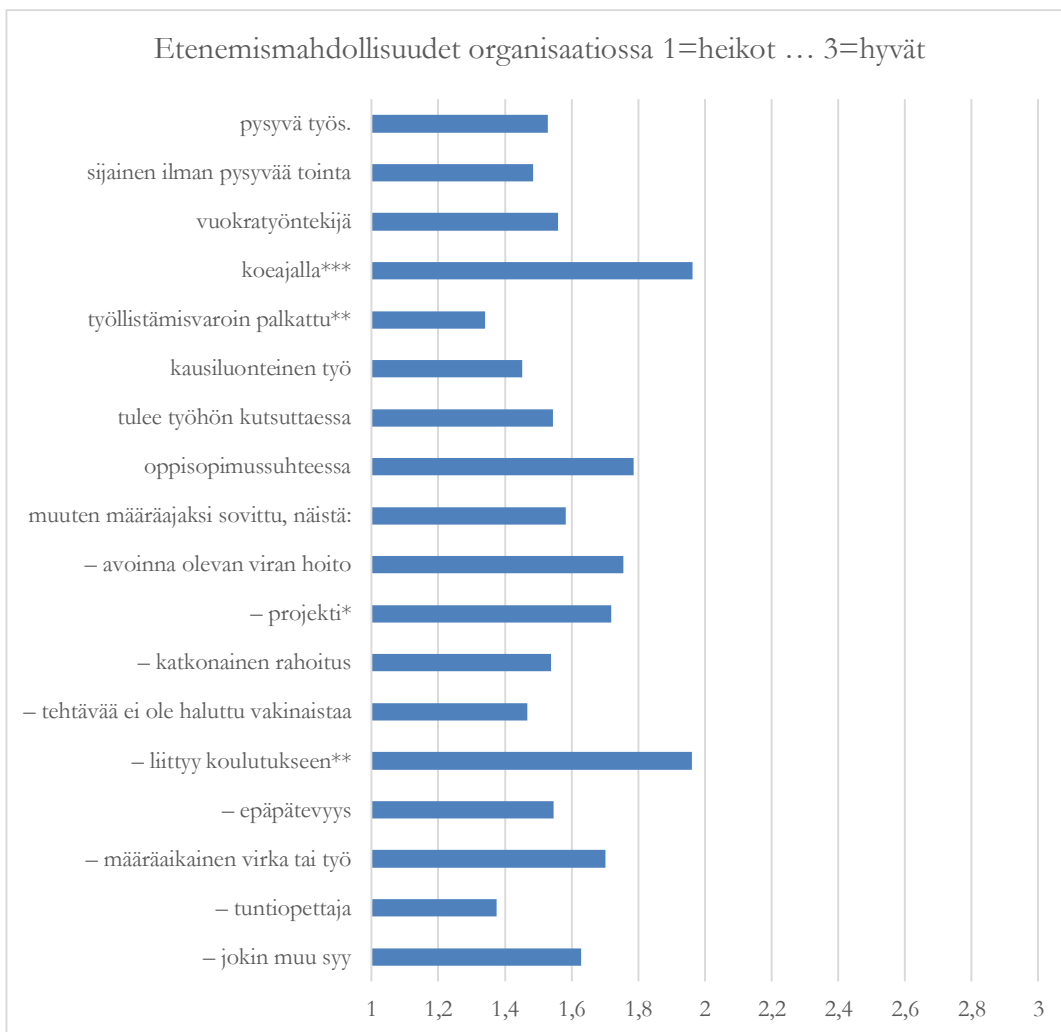
Kuvio 5.2.2.4. Työhön kohdistuvat uhkat: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.168.

Ansiotulotason ohella työsuhteeseen kohdistuvat uhkat rasittavat määräaikaisena työskenteleviä palkansaajia huomattavasti enemmän kuin muita palkansaajia. 2000-luvun lopulla alkanut talouskriisi on kuitenkin lisännyt aiempaa enemmän pysyvissä työsuhteissa työskentelevien uhkakokemuksia. Kaikilla muilla määräaikaisen työn osaryhmillä uhkat koetaan vahvemmiksi kuin vakituisilla. Eroa pysyviin työsuhteisiin nähden ei ole oppisopimussuhteessa ja koulutuksessa olevilla eikä epäpäteville vastaajilla. Vastentahtoisuus määräaikatyössä vahvistaa uhkien kokemista – tai toisin päin. Vain ne, jotka eivät työsuhteen päätyttyä halua uuteen työhön, kokevat uhkia muita vähemmän. (Kuviot 5.2.2.1.–5.2.2.4.)

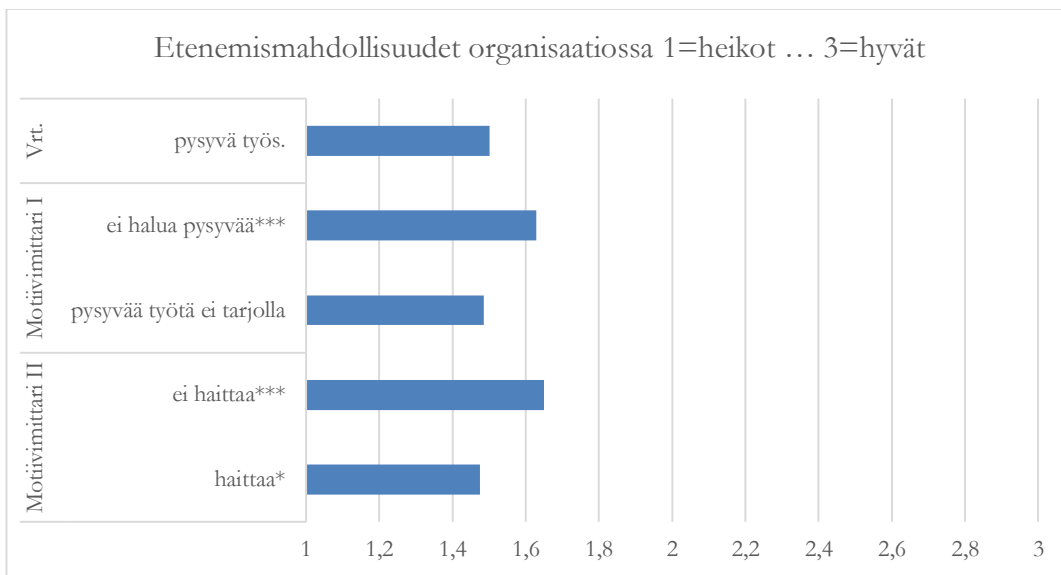
Etenemismahdollisuudet



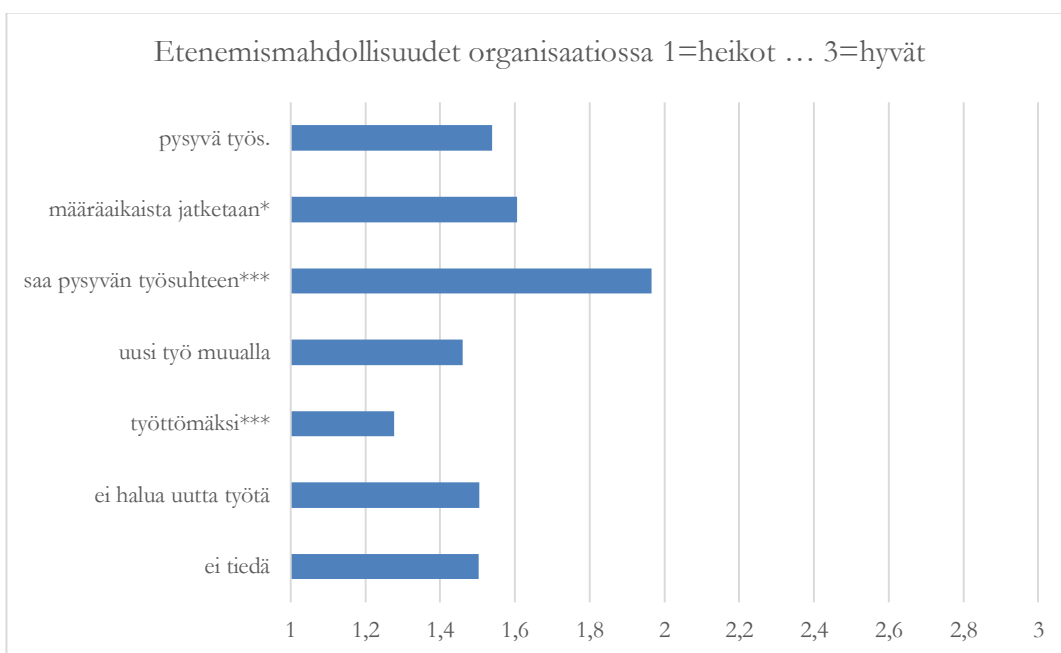
Kuvio 5.2.2.5. Etenemismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys (ei merkintää = ei eroa). 1984–2013, N=23.827.



Kuvio 5.2.2.6. Etenemismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyypin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.550; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelet 2003–2013, N=13.260.



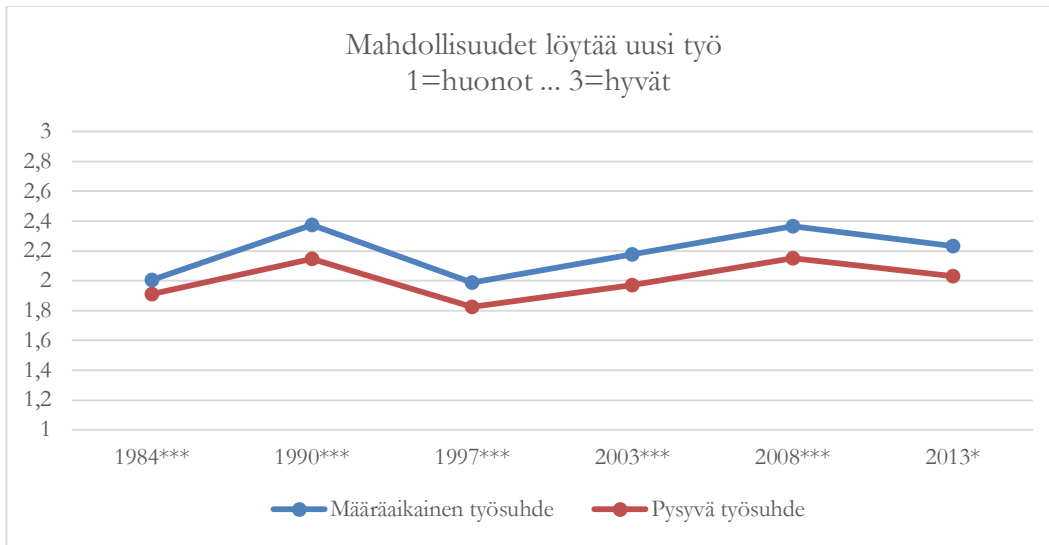
Kuvio 5.2.2.7. Etenemismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motivimittari I 1984–2013, N=23.872; motivimittari II 1997–2013, N=16.133.



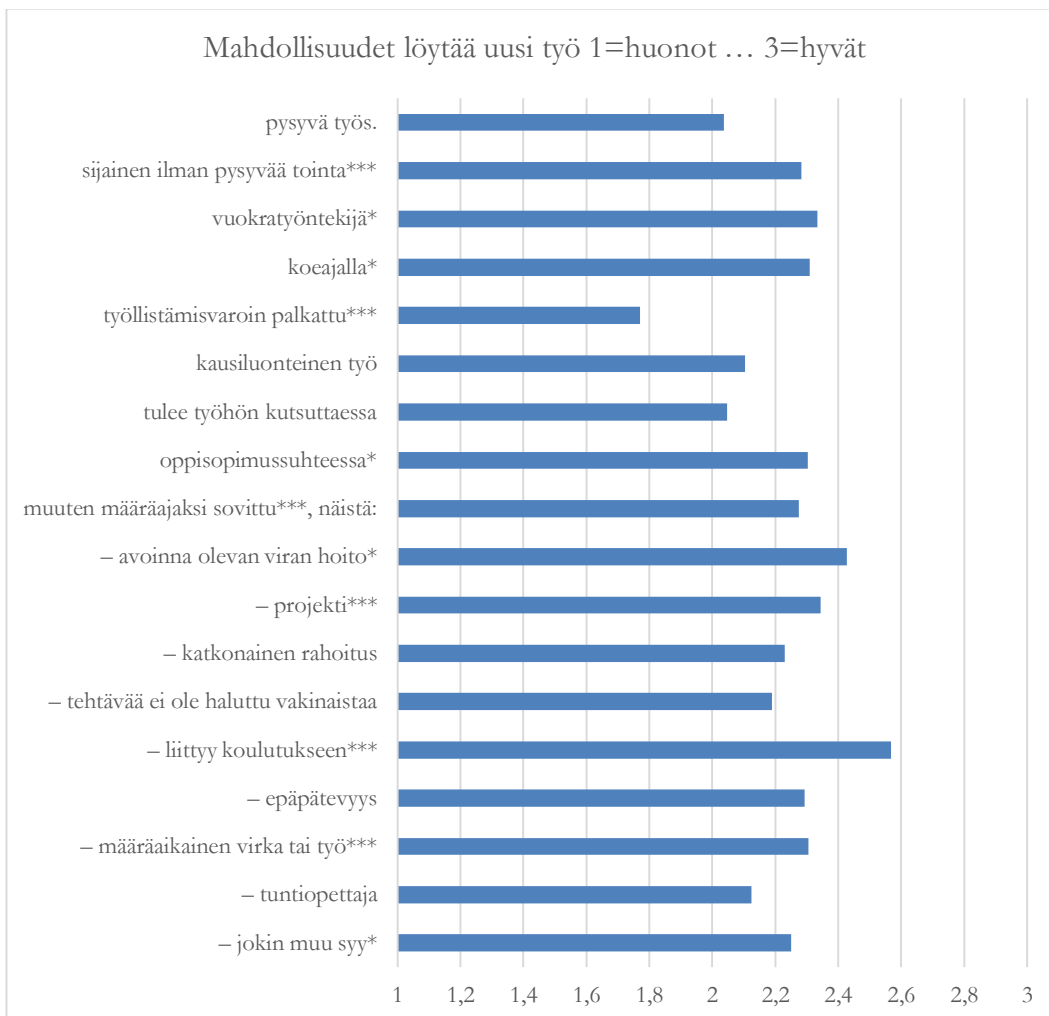
Kuvio 5.2.2.8. Etenemismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.133.

Etenemismahdollisuudet omassa työpaikassa eivät eroa määräaikaisten ja pysyvässä asemassa olevien välillä. Uudet tulokkaat, koeajalla tai koulutuksessa olevat, sen sijaan arvioivat etenemismahdollisuutensa muita paremmiksi. Myös projektityöntekijät samoin kuin vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat (molemmilla motiivimittareilla) pitävät etenemistään muita todennäköisempänä. Jos määräaikaisuus jatkuu tai työsuhdetta ollaan vakinaistamassa, näyttää eteneminen myöskin useammin mahdolliselta. Sen sijaan työllistämisvaroin palkatuilla arviot ovat heikohkot, ja muita epätodennäköisemmäksi eteneminen arvioidaan myös, mikäli määräaikainen työ on vastentahtoista sen muuhun elämään kohdistuvien rasitustekijöiden vuoksi (motiivimittari II). (Kuviot 5.2.2.5.–5.2.2.8.)

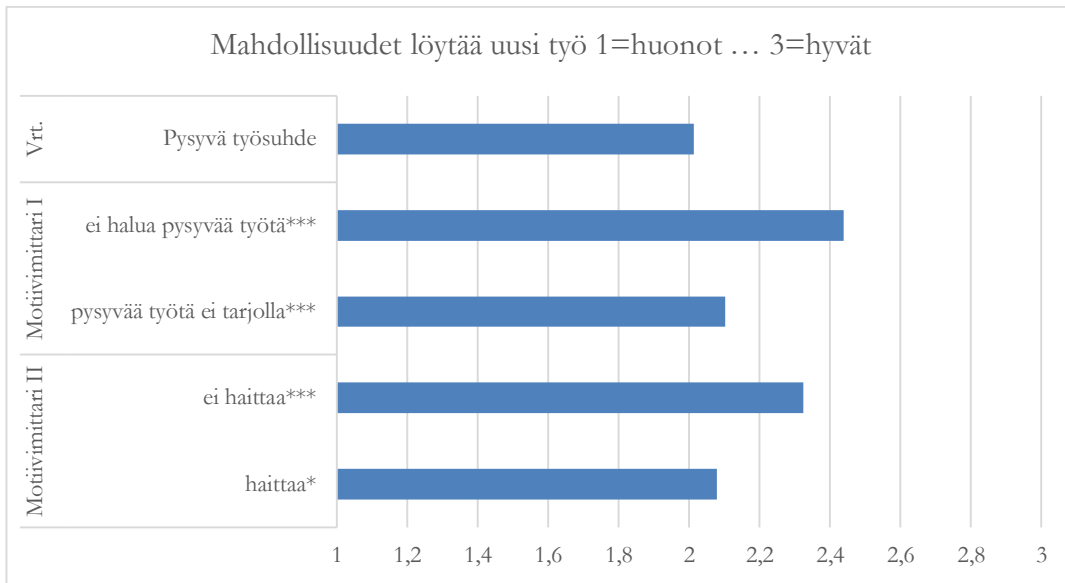
Mahdollisuudet löytää uusi työ



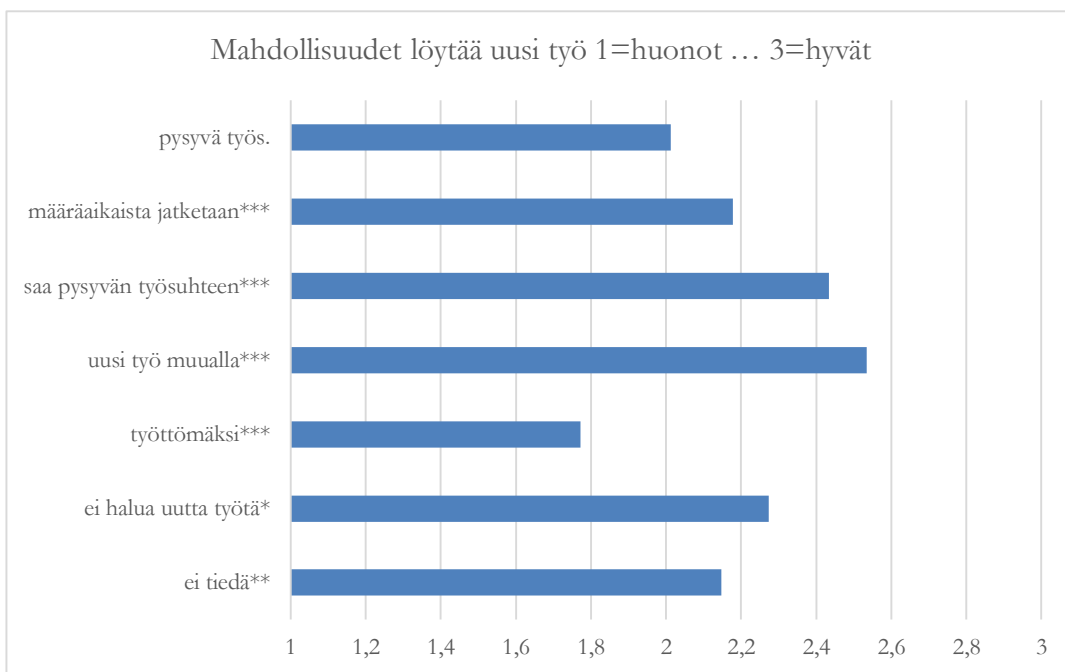
Kuvio 5.2.2.9. Työllistymismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys. 1984–2013, N=24.277.



Kuvio 5.2.2.10. Työllistymismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.822; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittehty 2003–2013, N=13.359.



Kuvio 5.2.2.11. Työllistymismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.324; motiivimittari II 1997–2013, N=16.332.

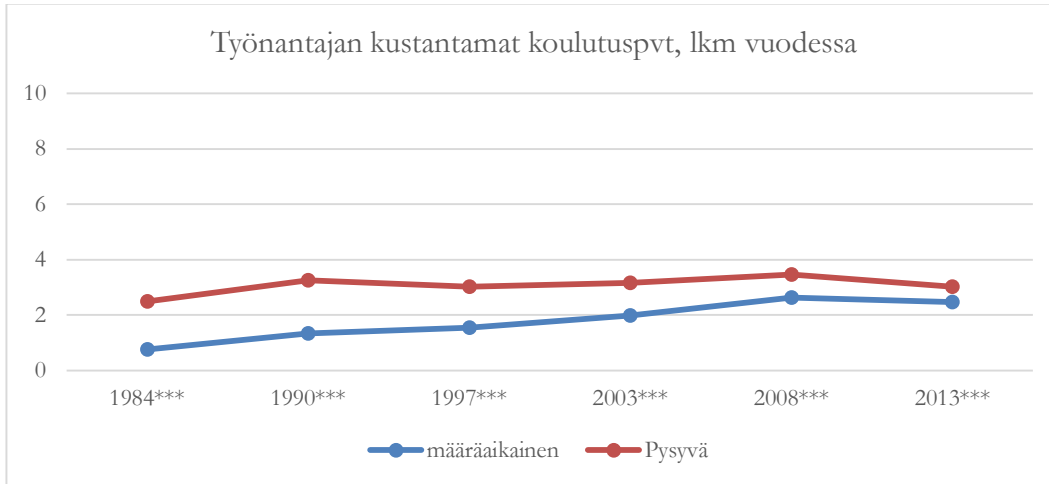


Kuvio 5.2.2.12. Työllistymismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.332.

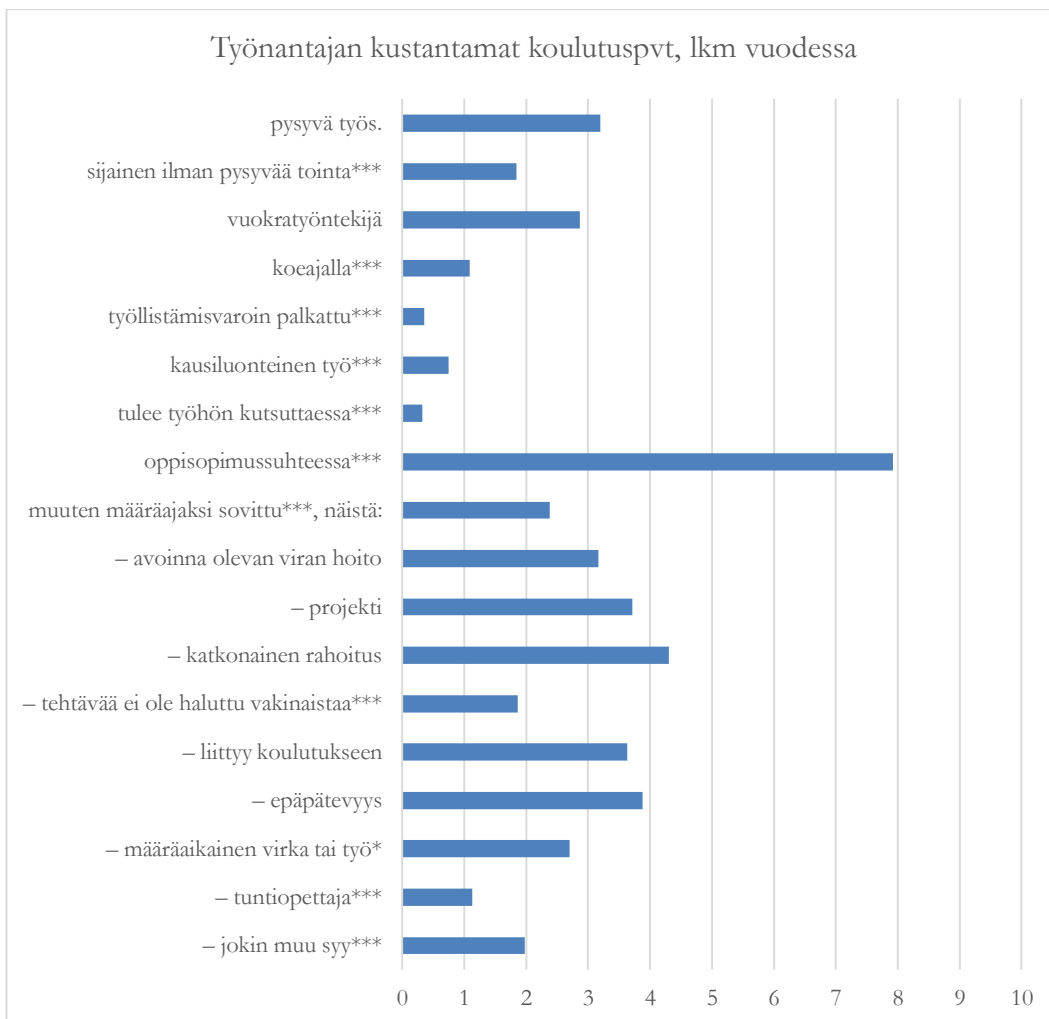
Määräaikaiset kokevat pysyviä myönteisemmin mahdollisuutensa löytää uusi työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. Ero on tilastollisesti merkitsevä koko tarkasteltavan ajanjakson. Pysyvässä asemassa olevia heikommaksi työllistyyvyytensä kokevat ainoastaan työllistämisvaroin palkatut työntekijät, sekä he, joita uhkaa työttömyys nykyisen työjakson päättyessä (osin he ovat samoja ihmisiä). Työllistettyjen kokemus asemastaan työmarkkinoilla on keho ja samalla todennäköisesti valitettavan realistinen. (Kuviot 5.2.2.9.–5.2.2.12.)

5.2.3. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys: A. Taidot ja Autonomia

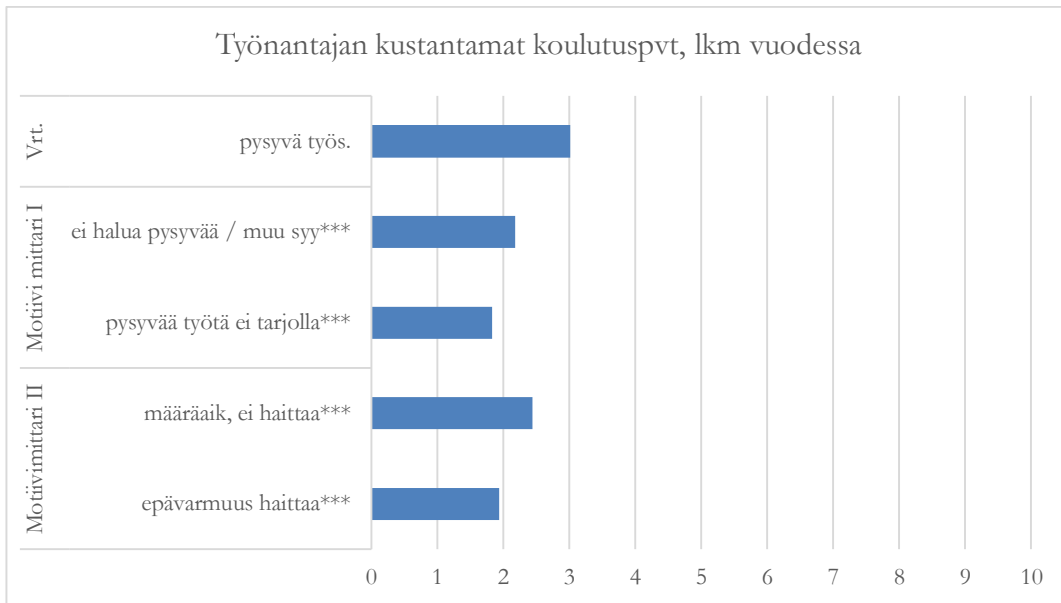
Koulutukseen osallistuminen



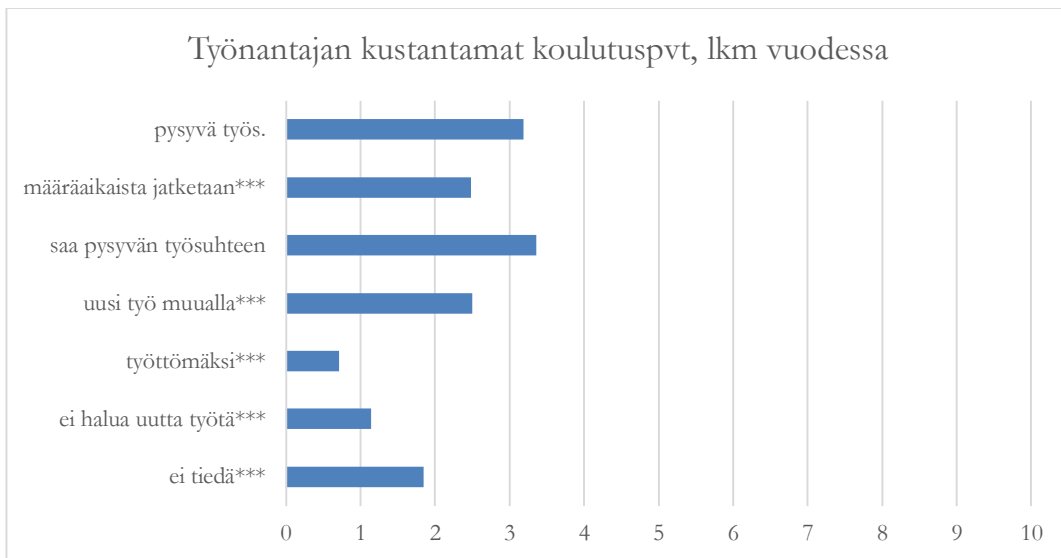
Kuvio 5.2.3.1. Koulutukseen osallistuminen: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.233.



Kuvio 5.2.3.2. Koulutukseen osallistuminen: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.798; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittehtyt 2003–2013, N=13.345.



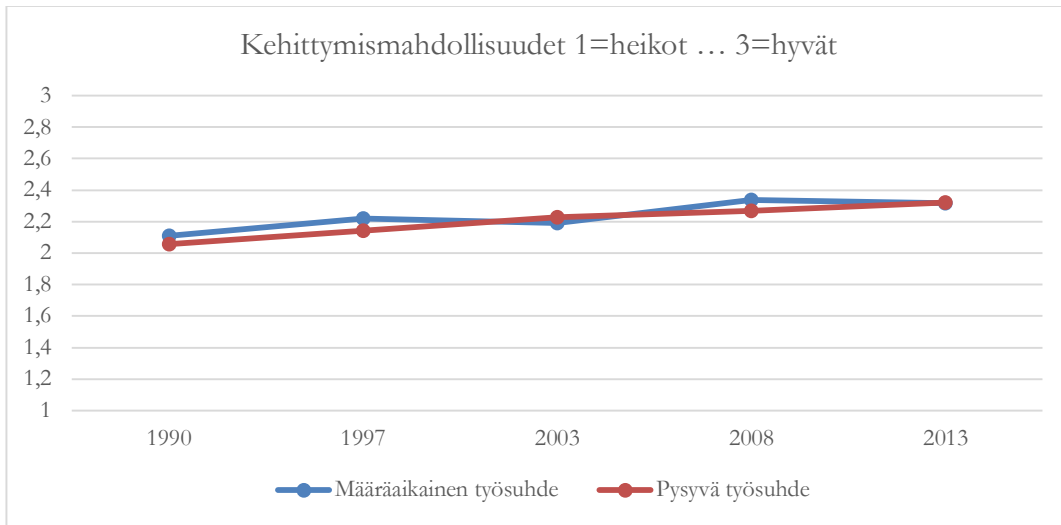
Kuvio 5.2.3.3. Koulutukseen osallistuminen: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.281; motiivimittari II 1997–2013, N=16.314.



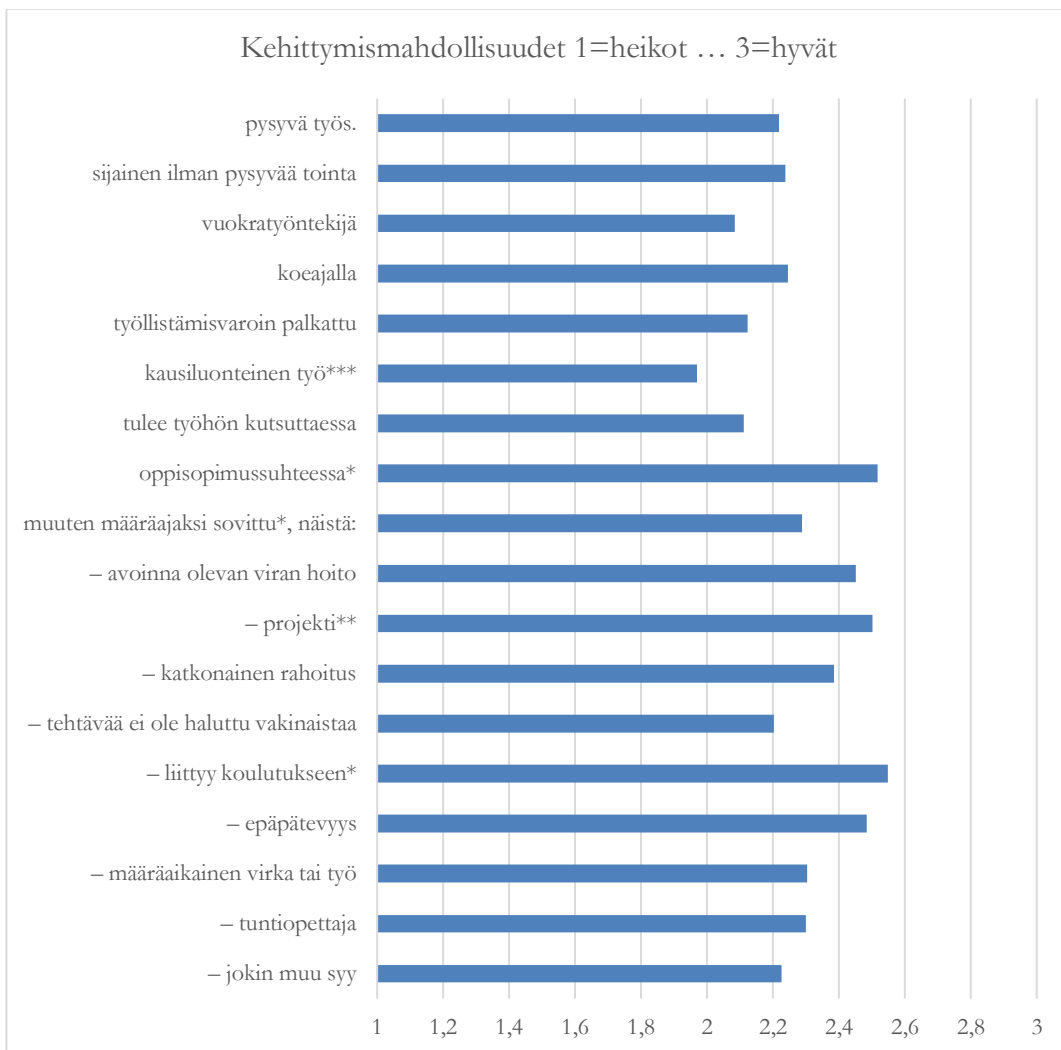
Kuvio 5.2.3.4. Koulutukseen osallistuminen: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.314.

Työnantajat ovat kunnostautuneet erityisen kehnosti siinä, miten he ovat tarjonneet koulutusta määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille verrattuna vakituiseen väkeensä. Aikasarjalla tarkasteltuna ero on kuitenkin hitaasti kuroutumassa umpeen niin, että määräaikaisille on tarjottu aiempaa enemmän koulutuspäiviä kun taas vakituksessa asemassa olevilla muutosta ei juuri ole. Erityisen niukasti on koulutettu työllistämismuutoksella, koeajalla, kausi- tai kutsutyössä olevia sekä tuntiopettajia ja niitä, joita ei ole haluttu vakinaistaa. Hyvässä asemassa ovat olleet ainoastaan oppisopimussuhteessa olevat, joiden työ on itsessään kouluttavasta. Vastentahtoisesti määräaikaisina olevia on koulutettu vielä vähän vähemmän kuin vapaaehtoisia määräaikaisia. (Kuviot 5.2.3.1.–5.2.3.4.)

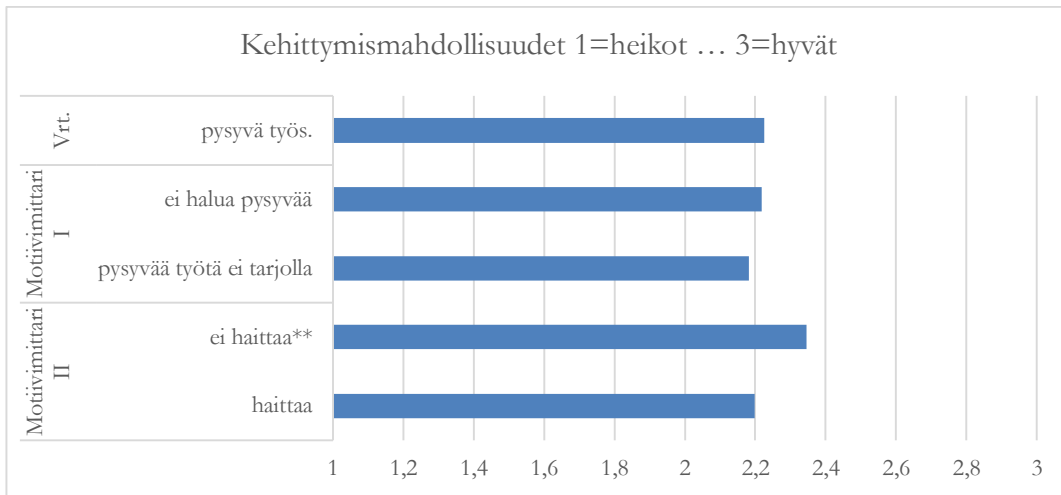
Kehittymismahdollisuudet



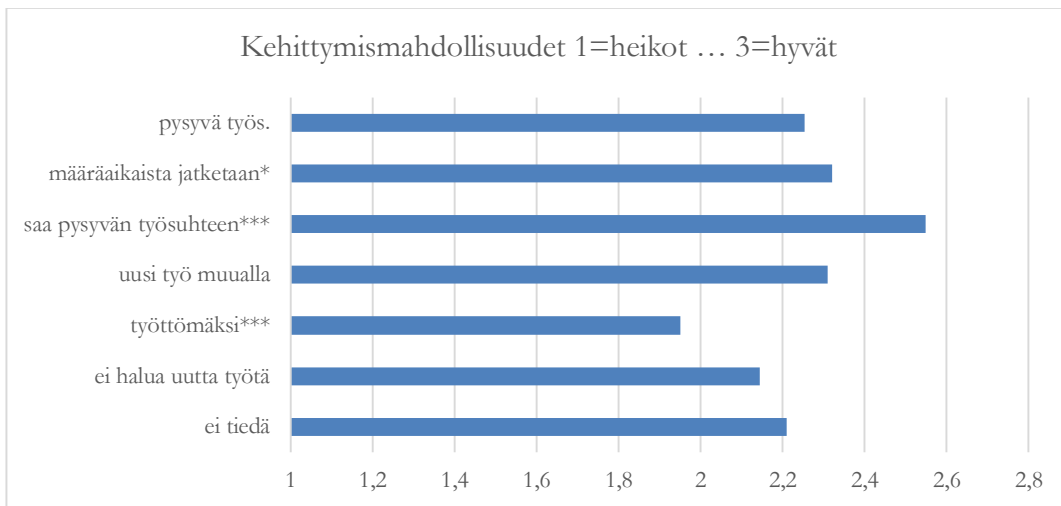
Kuvio 5.2.3.5. Kehittymismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1990–2013, N=19.641.



Kuvio 5.2.3.6. Kehittymismahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppien mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.641; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittehty 2003–2013, N=13.305.



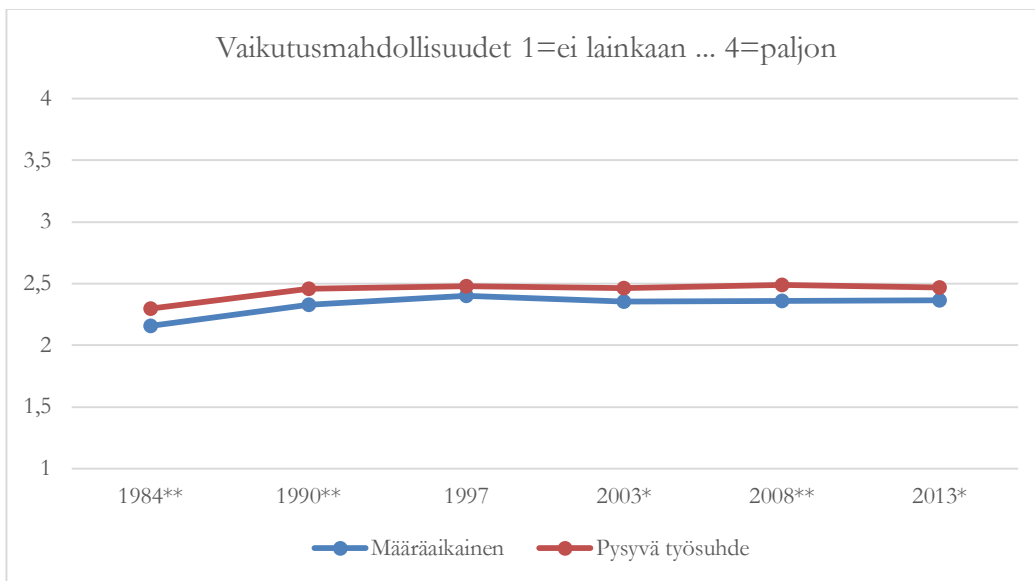
Kuvio 5.2.3.7. Kehittymismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1990–2013, N=19.649; motiivimittari II 1997–2013, N=16.234.



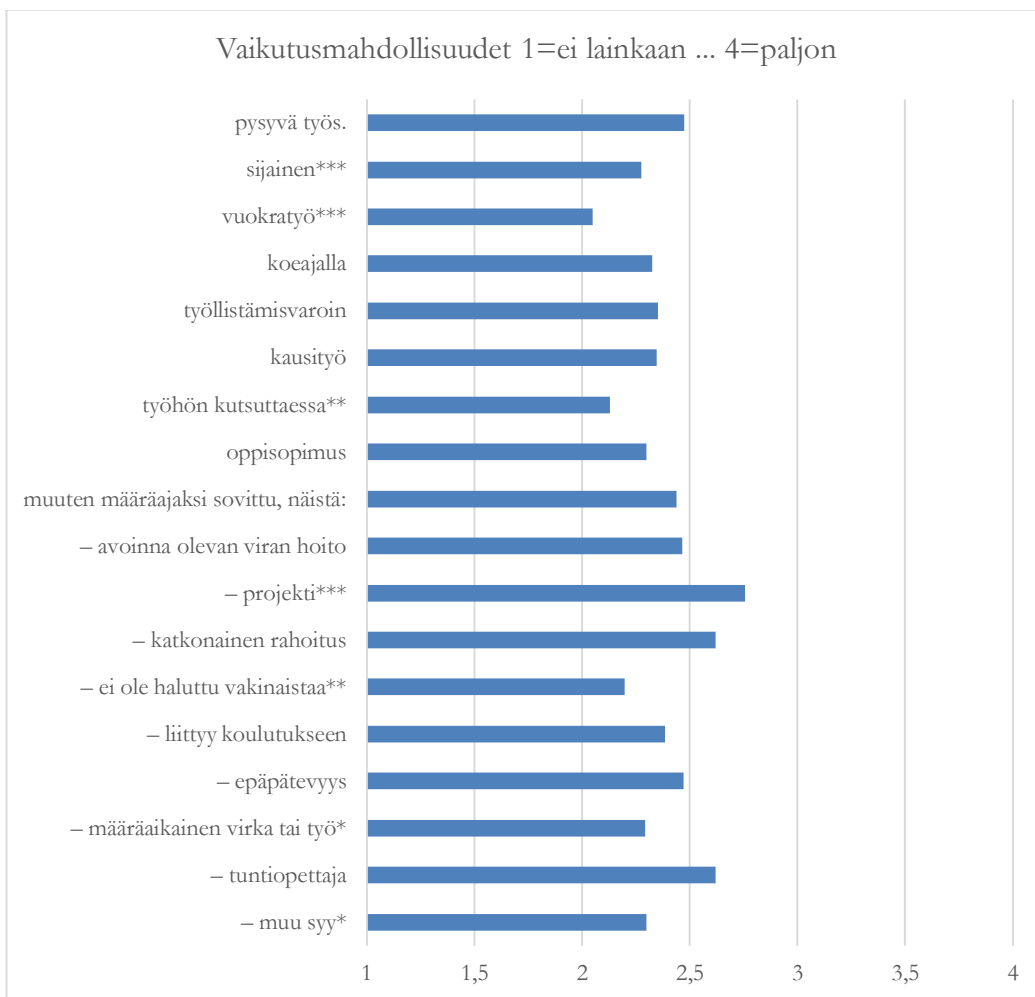
Kuvio 5.2.3.8. Kehittymismahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.234.

Kehittymismahdollisuuksissa ei ole eroa työn vakinaisuuden tai määräaikaisuuden perusteella. Kuitenkin oppisopimussuhteessa, projektissa tai kouluttautumissyistä määräaikaisina olevilla kehitysmahdollisuudet työssä koetaan myönteisemmin. Samoin, jos vastaaja ei koe määräaikaisuuttaan rasittavaksi (II motiivimittari). Tulevaisuuden suhteen kokemus kehittämisestä eroaa – ymmärrettävästi – sen mukaan, onko vastaaja saamassa pysyvän työsuhteen, jolloin arviot ovat myönteiset, siihen nähden, jos hän on joutumassa työttömäksi, mikä heikentää arvioita kehitysmahdollisuuksista huomattavasti. (Kuviot 5.2.3.5.–5.2.3.8.)

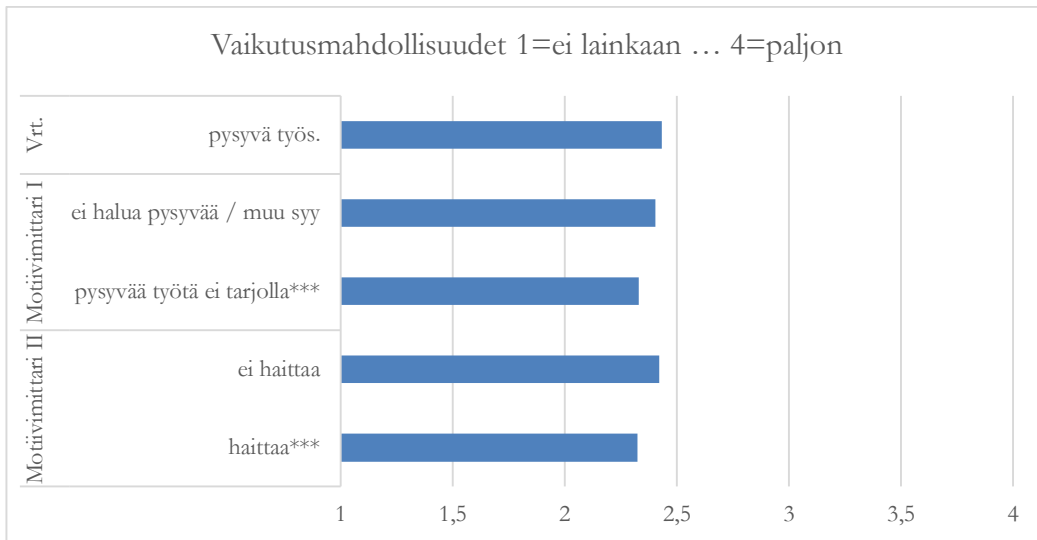
Vaikutusmahdollisuudet: työtehtävät, työjärjestys, työtahti, työmenetelmät, työn jakaminen, työtoverit



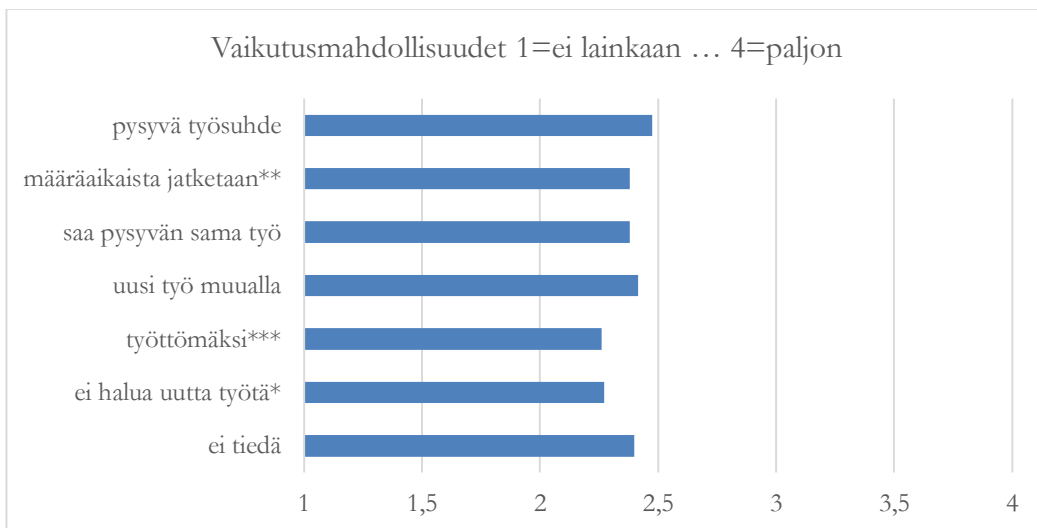
Kuvio 5.2.3.9. Vaikutusmahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkisyys. 1984–2013, N=23.293.



Kuvio 5.2.3.10. Vaikutusmahdollisuudet: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.839; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypitteht 2003–2013, N=13.367.



Kuvio 5.2.3.11. Vaikutusmahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motivimittari I 1984–2013, N=24.341; motivimittari II 1997–2013, N=16.345.

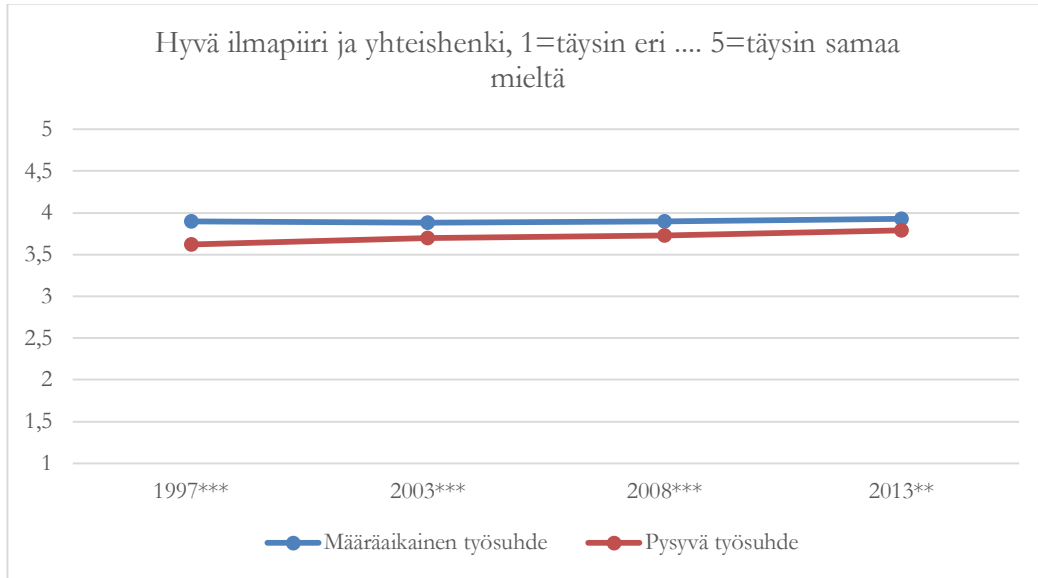


Kuvio 5.2.3.12. Vaikutusmahdollisuudet: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.345.

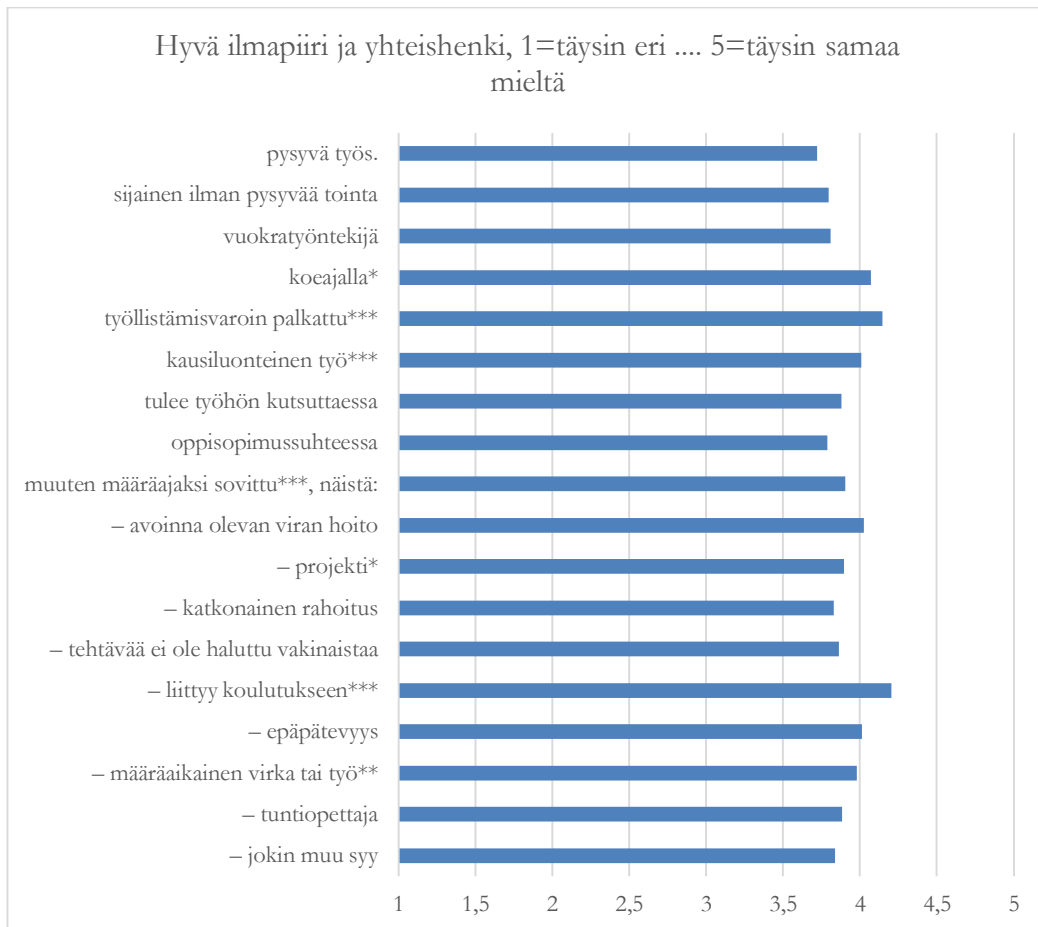
Vaikutusmahdollisuudet ovat paremmat vakituisilla työntekijöillä kuin määräaikaisilla. Ero ei ole suuren suuri, mutta se on säilynyt 1980-luvulta saakka. Etenkin sijaiset, vuokratyöntekijät, kutsutyössä olevat, määräaikaista virkaa tai työsuhdetta hoitavat sekä he, joiden työtä ei ole haluttu vakinaistaa, raportoivat kielteisempiä vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöihin. Molemmat vastentahtoista määräaikatyötä eri motivimittareilla tekevät ryhmät ovat kertoneet selvästi heikommista vaikutusmahdollisuuksista. Huonompia arvioita on kertynyt myös niille, joiden työsuhde jatkuu (mutta sitä ei vakinaisteta), niille jotka eivät halua uutta työtä sekä paljonkin niille, jotka ovat joutumassa työttömiksi. (Kuviot 5.2.3.9.–5.2.3.12.)

5.2.4. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys: B. Sosiaalinen ympäristö ja Tuki työyhteisöltä

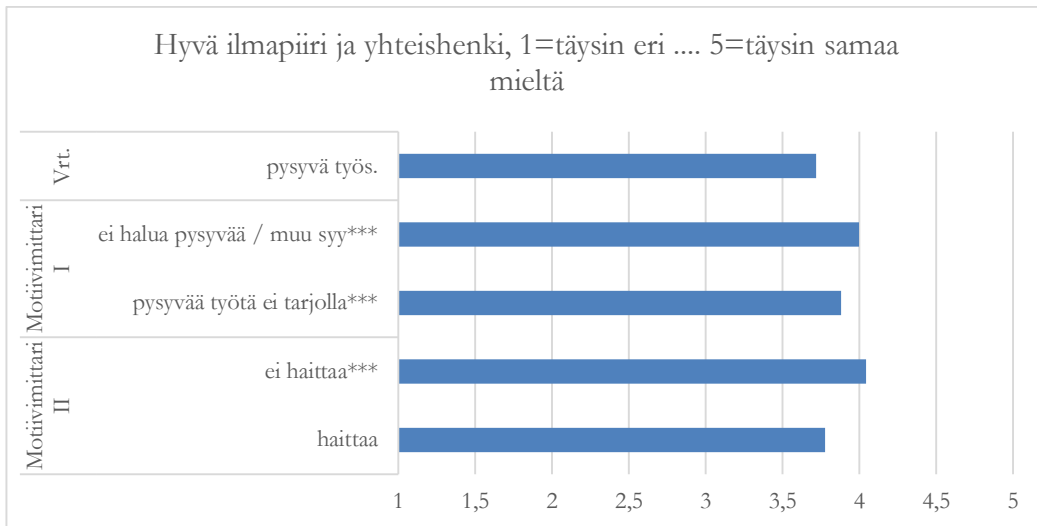
Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki



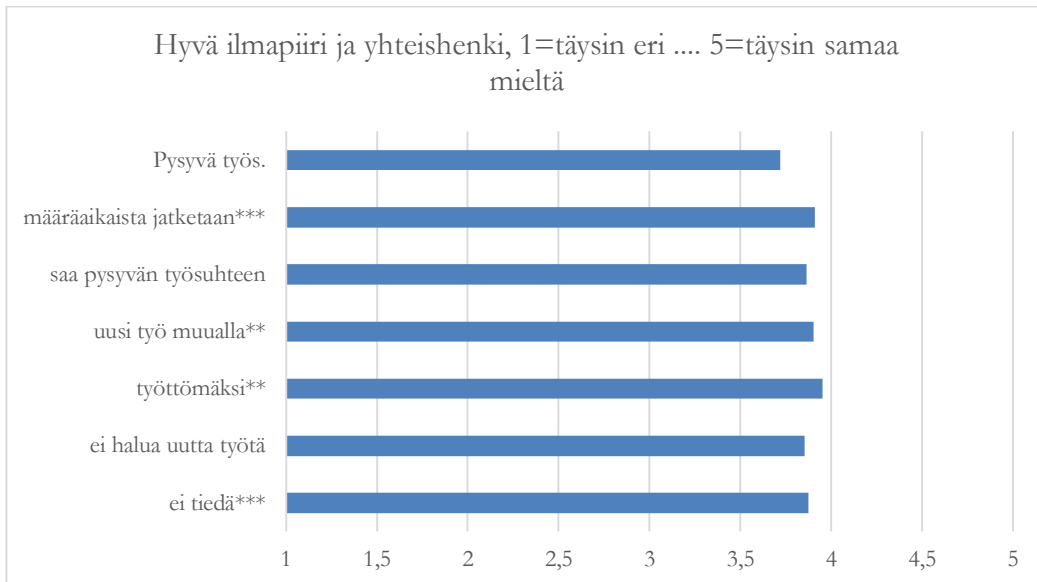
Kuvio 5.2.4.1. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys. 1997–2013, N=16.154.



Kuvio 5.2.4.2. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1997–2013, N=16.156; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.228.



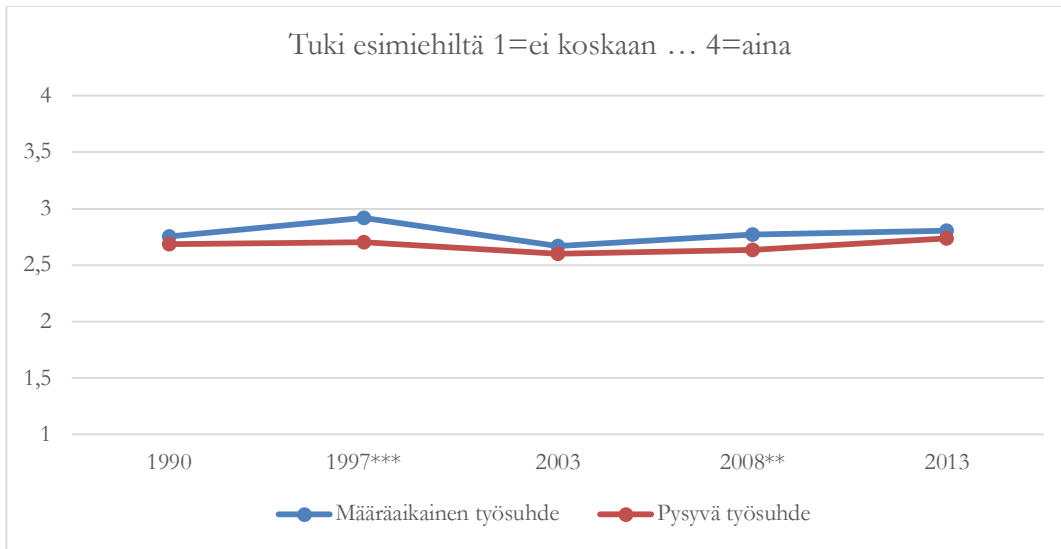
Kuvio 5.2.4.3. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittarit I & II 1997–2013, N=16.158.



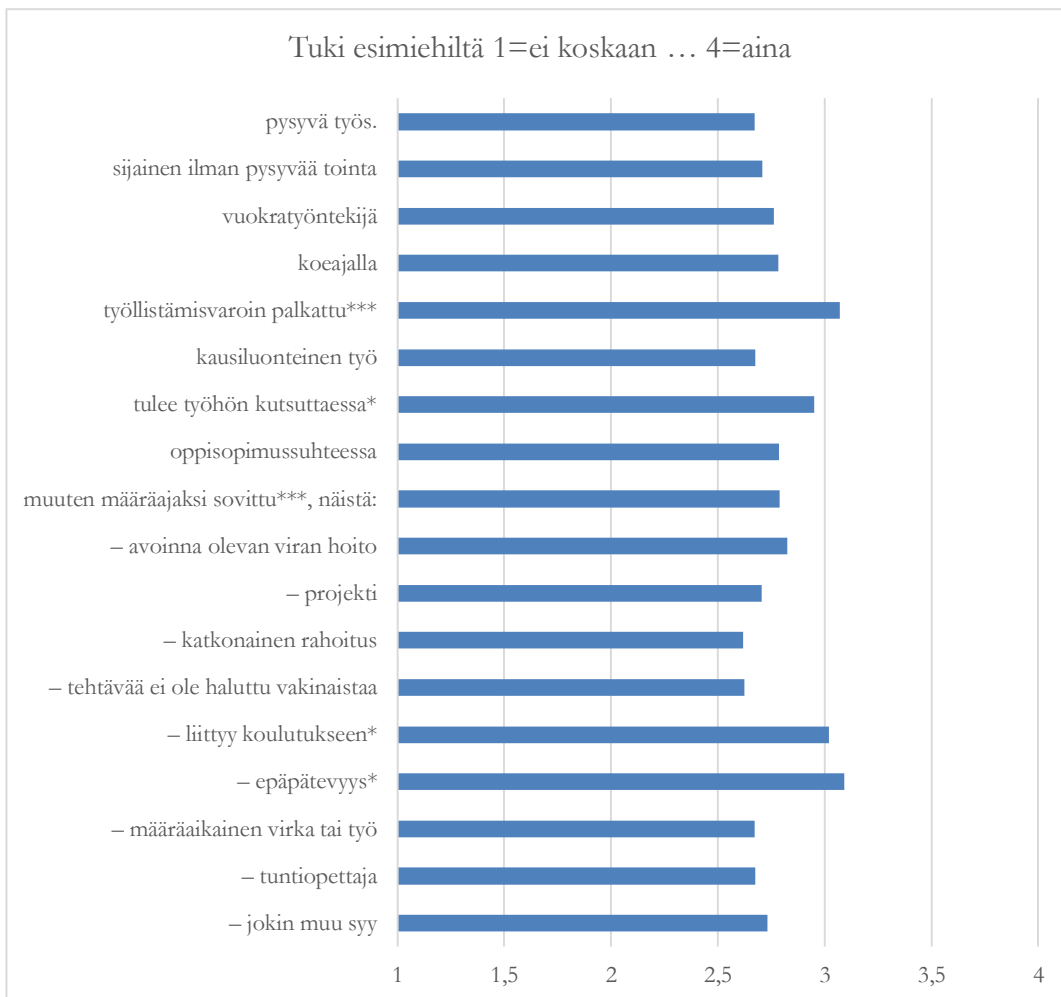
Kuvio 5.2.4.4. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.158.

Työpaikan ilmapiirin avoimuus ja hyvä yhteishenki on määräaikaisilla työntekijöillä koettu pysyvässä työsuhteessa oleviin nähden myönteisempänä, joskin vakituiset työntekijät näyttäisivät aikasarjatarkastelussa olevan kuromassa määräaikaisia tältä osin kiinni. Kielteiset arviot eivät yhdisty yhteenkään tyyppiryhmään. Eron tekee oikeastaan vain motiiviryhmistä se, jossa määräaikaisuus koetaan muun elämän kannalta haitalliseksi: heillä arviot työpaikan ilmapiiristä ovat samalla tasolla kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla. (Kuviot 5.2.4.1.–5.2.4.4.)

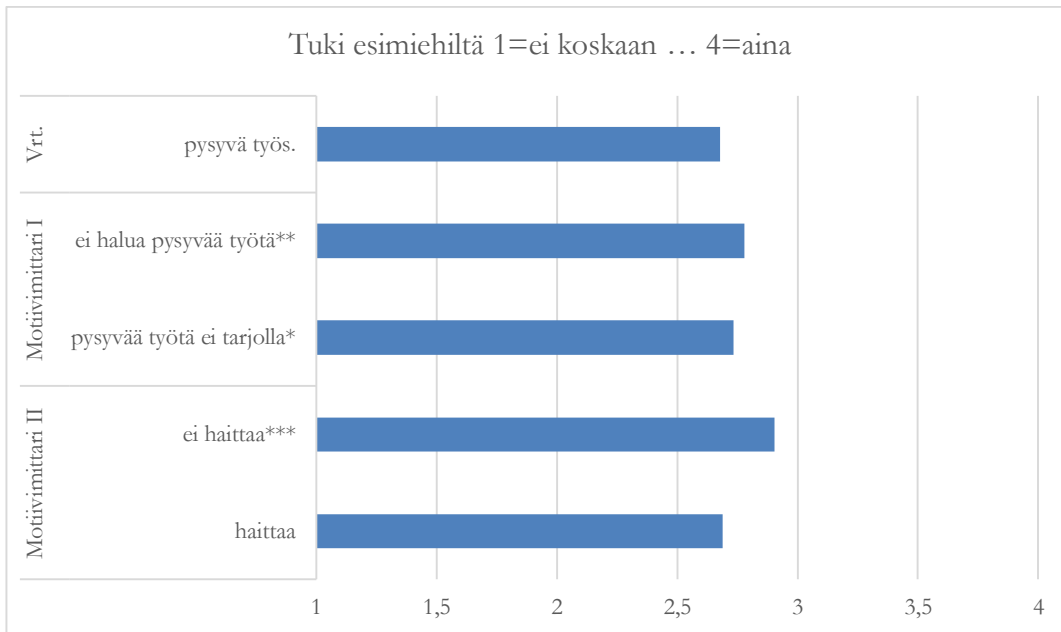
Tuki esimiehiltä



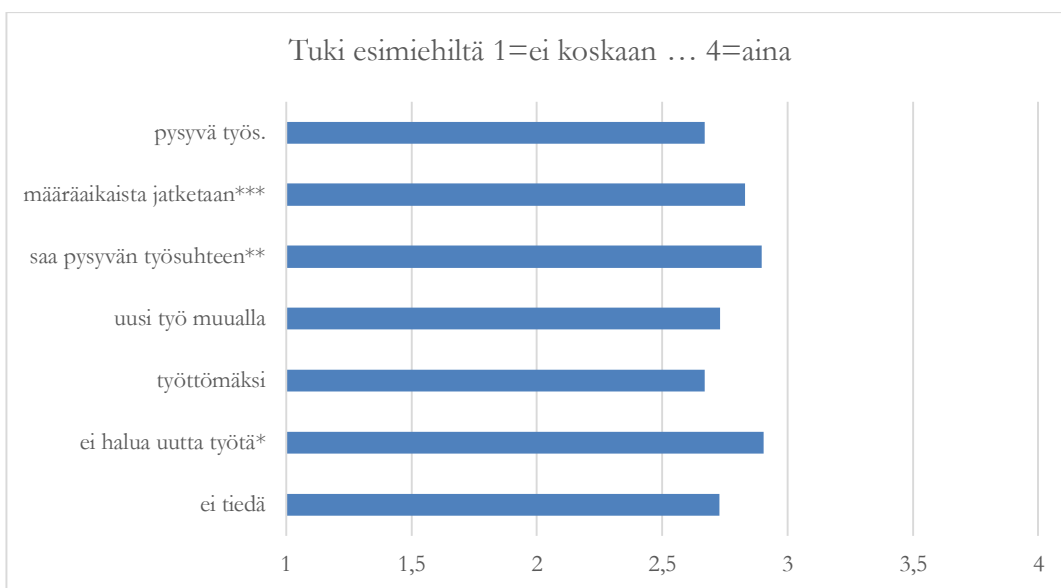
Kuvio 5.2.4.5. Tuki esimiehiltä: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1990–2013, N=19.433.



Kuvio 5.2.4.6. Tuki esimiehiltä: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.433; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypitteht 2003–2013, N=13.139.



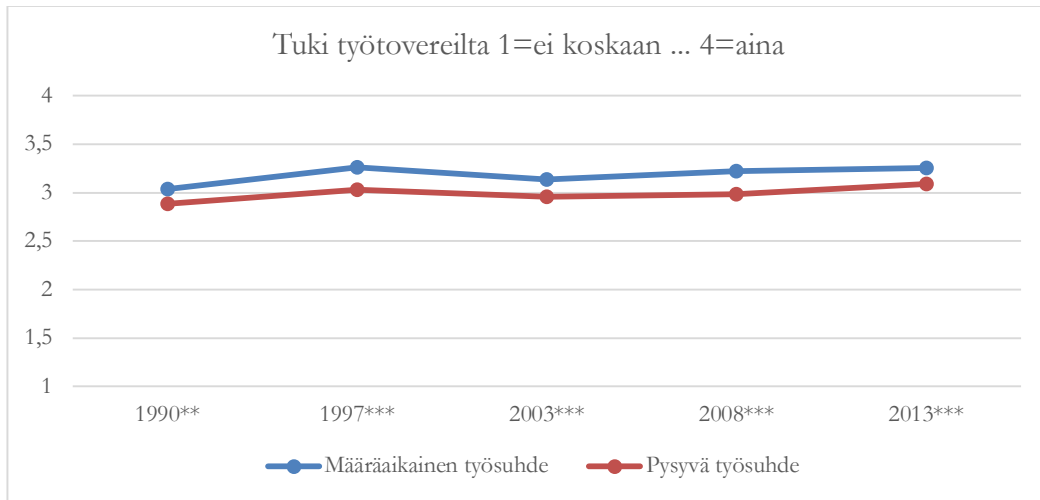
Kuvio 5.2.4.7. Tuki esimiehiltä: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1990–2013, N=19.441; motiivimittari II 1997–2013, N=16.048.



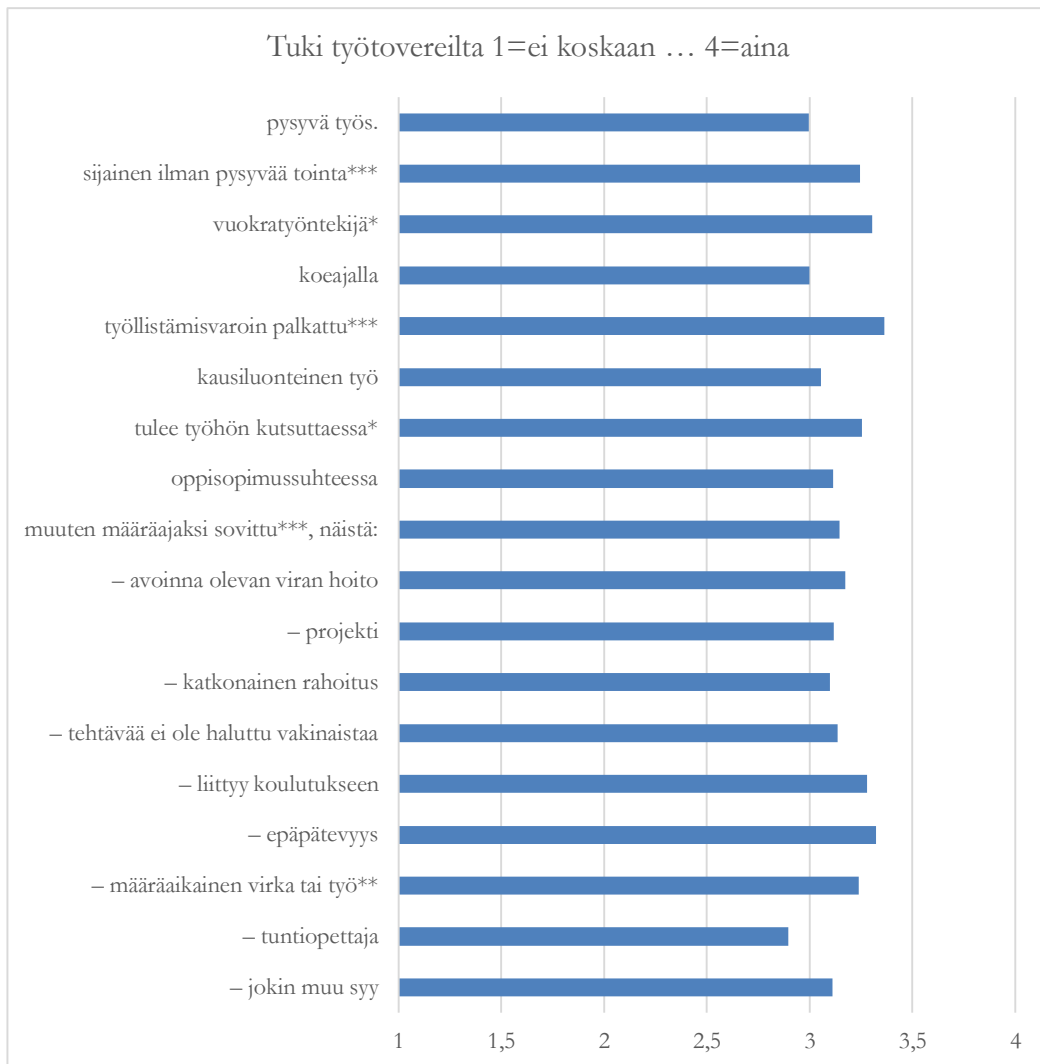
Kuvio 5.2.4.8. Tuki esimiehiltä: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.048.

Esimieheltä saatavassa tuessa ei ole erityisen merkittäviä eroja pysyvässä ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien välillä aikasarjatarkastelussa, vaikka vuosina 1997 ja 2008 tuki onkin koettu myönteisempänä määräaikaisilla. Erityisen paljon tukea ovat kokeneet saavansa työllistetyssä asemassa olevat sekä koulutuksen tai epäpätevyyden vuoksi määräaikaisina työtä tekevät. Motiiviryhmistä kriittisimpiä ovat olleet ne, joilla määräaikaisuudesta on aiheutunut haittaa muun elämän kannalta: kun muilla motiiviryhmillä kokemus on pysyviä myönteisempää, tässä ryhmässä eroa ei ole. Jos työn jatkuvuudesta ei ole huolta eli määräaikaisuus jatkuu tai vastaaja saa pysyvän työsuhteen, kokemus on samoin myönteisempi. (Kuviot 5.2.4.5.–5.2.4.8.)

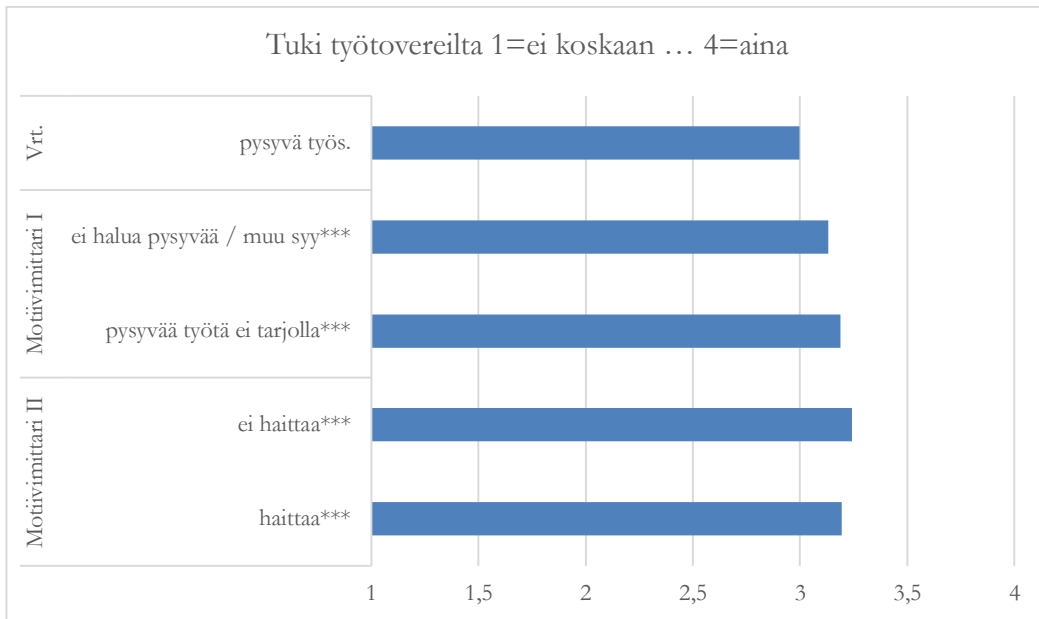
Tuki työtovereilta



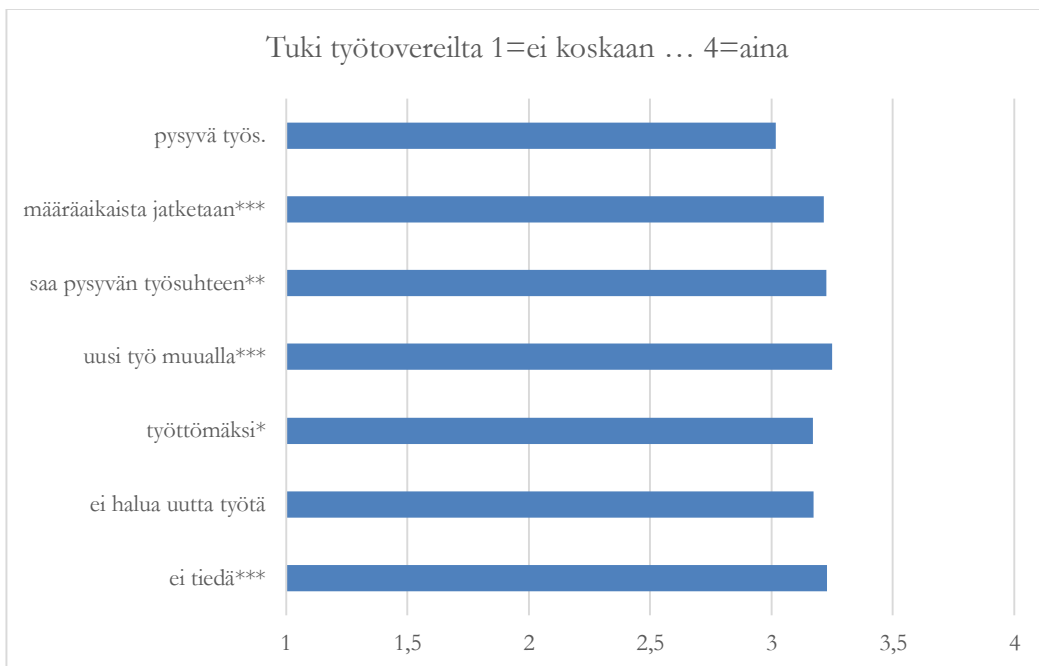
Kuvio 5.2.4.9. Tuki työtovereilta: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1990–2013, N=19.433.



Kuvio 5.2.4.10. Tuki työtovereilta: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.433; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittehtyt 2003–2013, N=13.053.



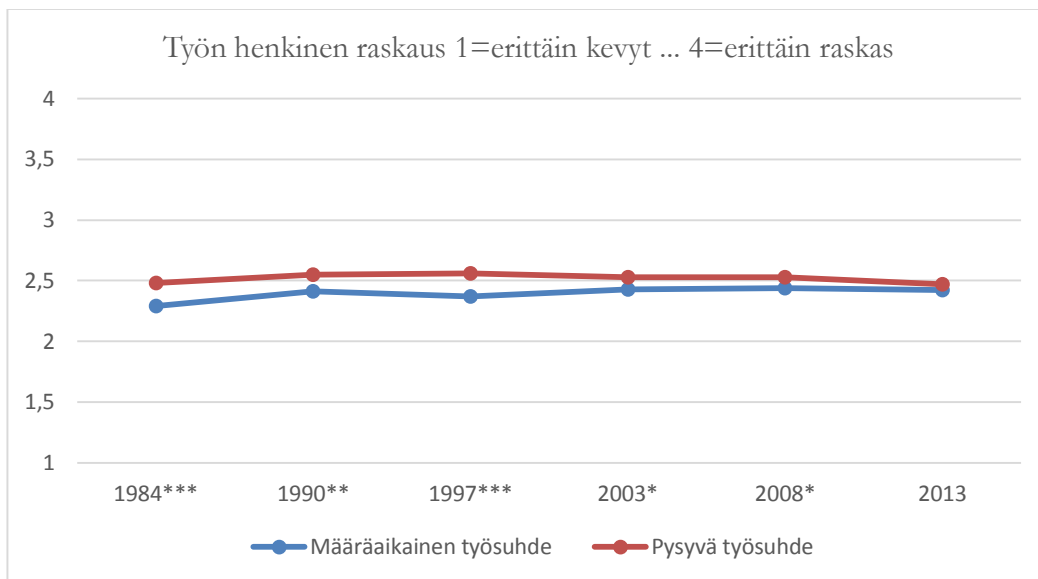
Kuvio 5.2.4.11. Tuki työtovereilta: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1990–2013, N=19.265; motiivimittari II 1997–2013, N=15.911.



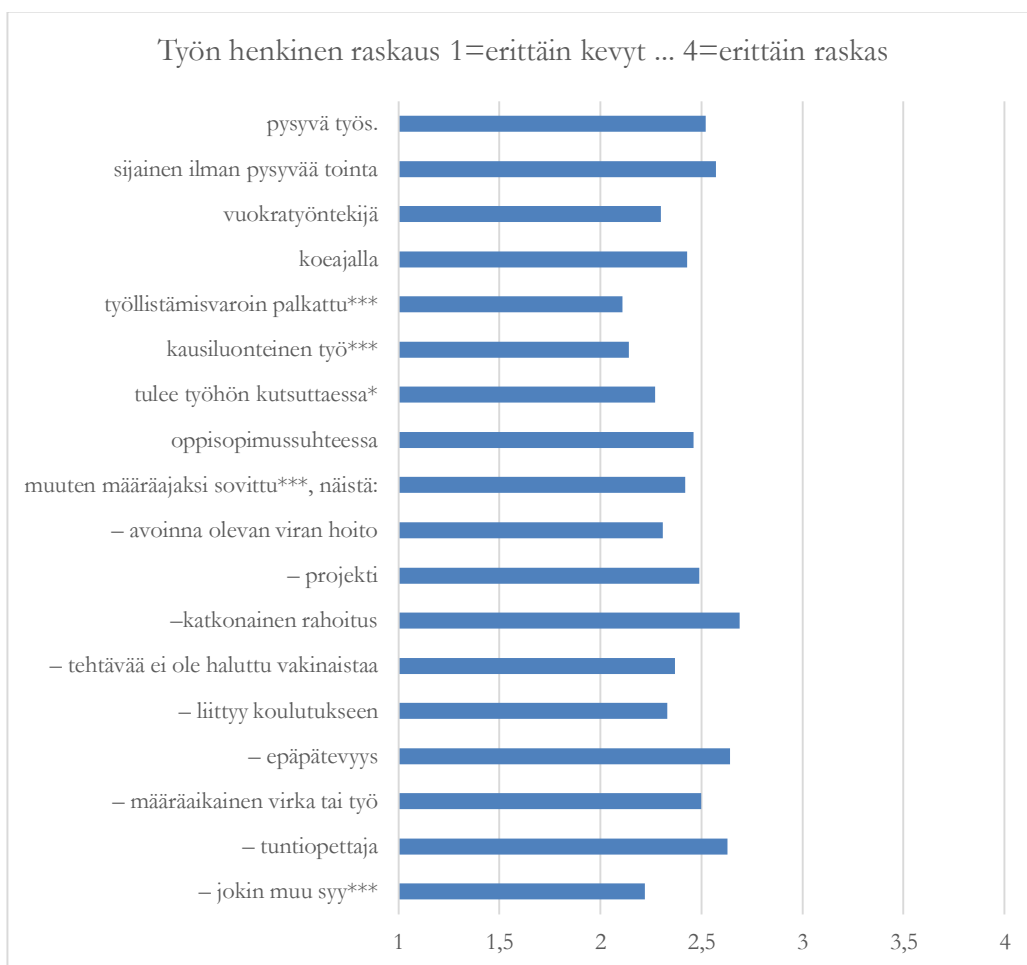
Kuvio 5.2.4.12. Tuki työtovereilta: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=15.911.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tuntevat poikkeuksetta saavansa vähintään yhtä paljon ja useimmiten enemmän tukea työtovereiltaan kuin vakituisessa työsuhteessa olevat kollegansa. Suunta on säilynyt aikasarjatarkastelussa, eikä yksikään motiiviryhmä tai työsuhteen tulevaisuuden suhteen eroava ryhmä tee tässä poikkeusta. (Kuviot 5.2.4.9.–5.2.4.12.)

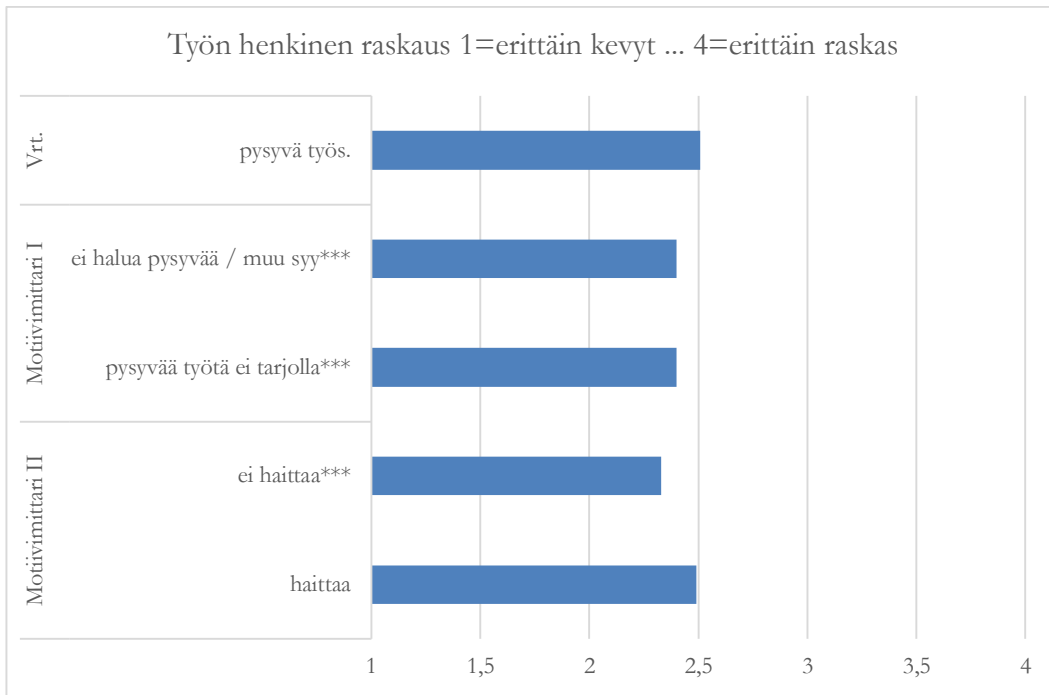
Työn henkinen raskaus



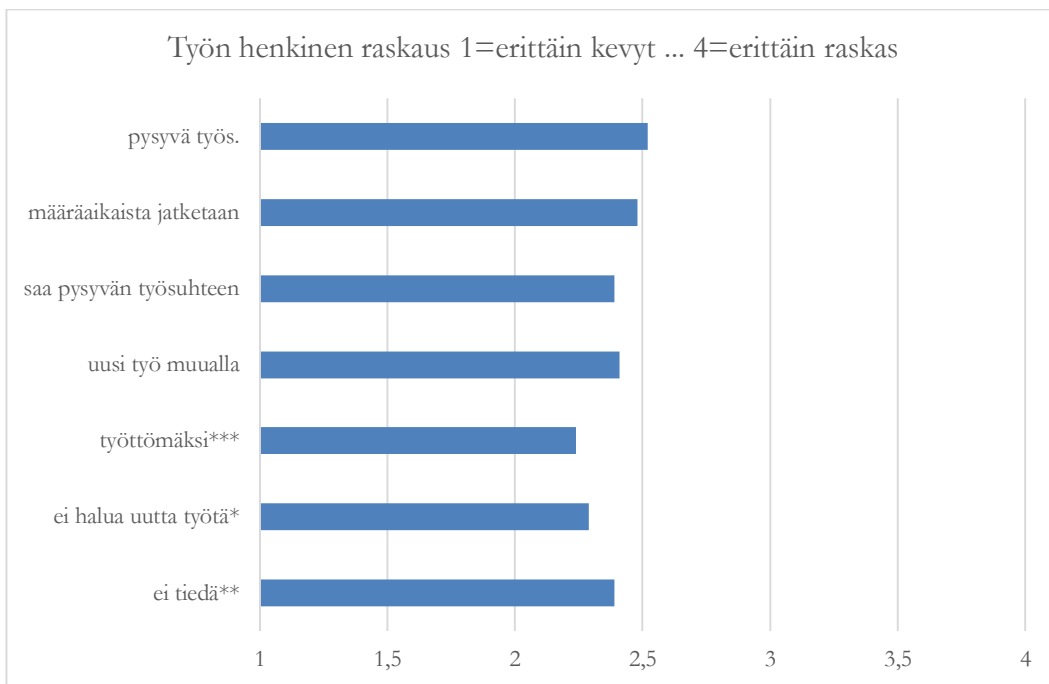
Kuvio 5.2.4.13. Työn henkinen raskaus: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkisyys. 1984–2013, N=24.126.



Kuvio 5.2.4.14. Työn henkinen raskaus: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.737; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.327.



Kuvio 5.2.4.15. Työn henkinen raskaus: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.172; motiivimittari II 1997–2013, N=16.287.

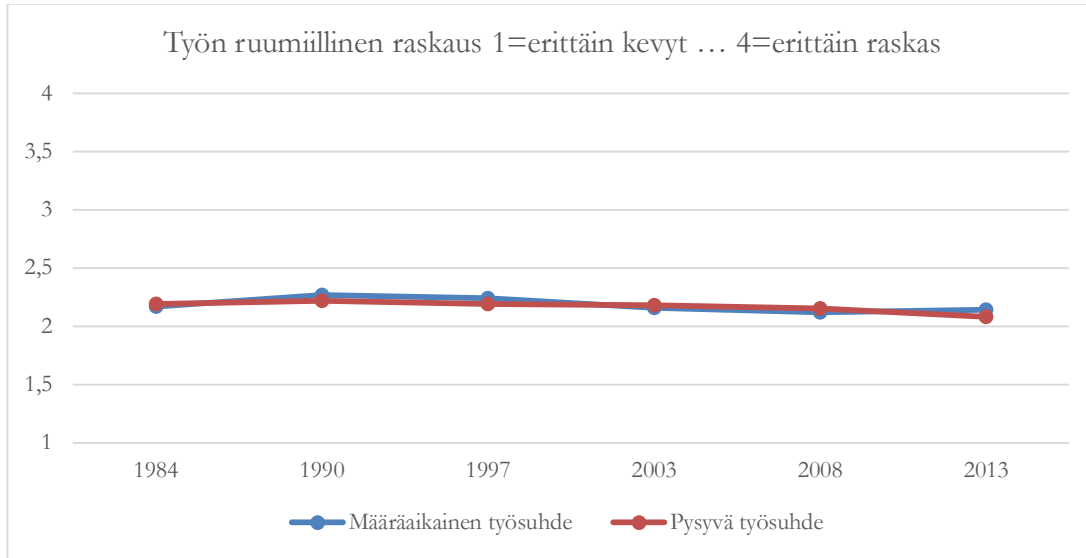


Kuvio 5.2.4.16. Työn henkinen raskaus: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.287.

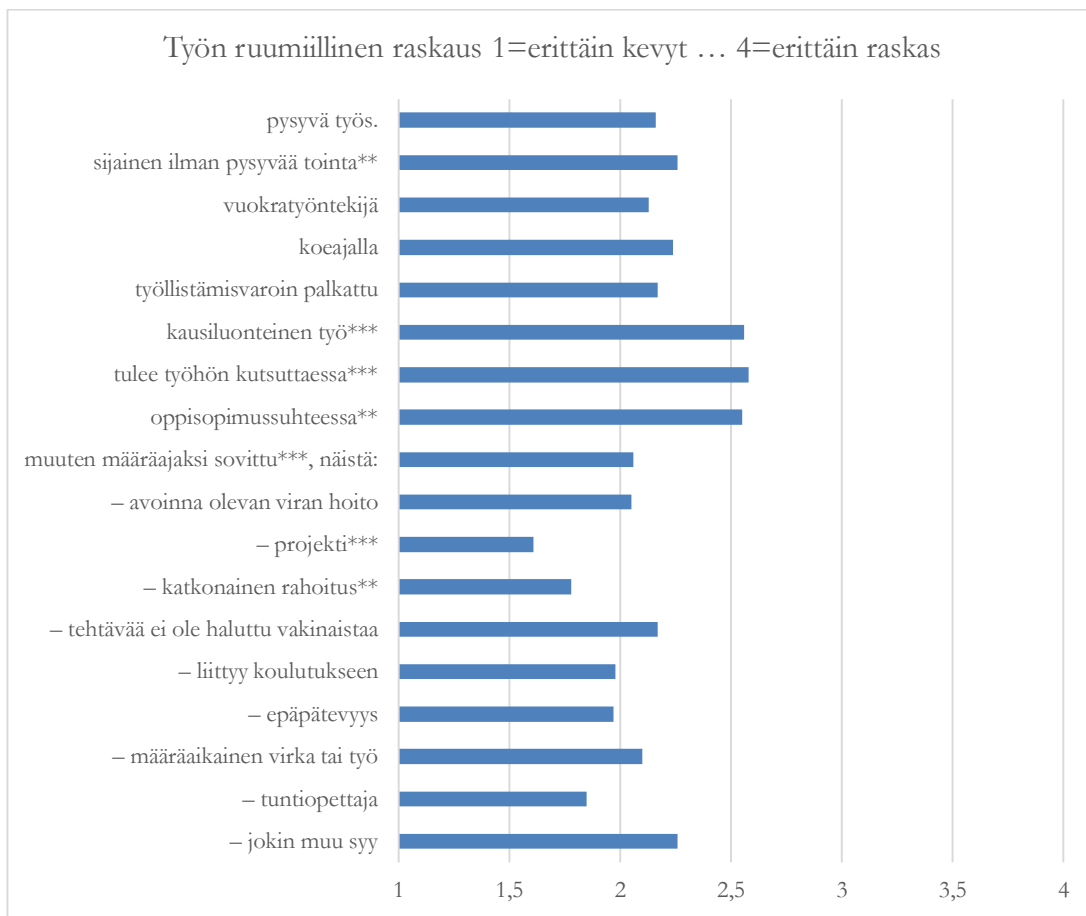
Pysyvässä työsuhteessa olevat palkansaajat ovat kokeneet työnsä henkisesti määräaikaisia rasittavammaksi aikasarjatarkastelun alkupuolella, mutta 2000-luvulla ero määräaikaisiin nähden on poistunut. Vähiten raskautta ovat raportoineet työllistämisvaroin palkatut, kausityössä olevat, sekä erittelemättömästä syystä määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Vapaaehtoinen määräaikatyön motiivi vähentää kokemusta työn henkisestä kuormituksesta. Ne, joita määräaikaisuus haittaa, kokevat kuitenkin työn yhtä raskaana kuin pysyvässä työsuhteessa olevat. (Kuviot 5.2.4.13.–5.2.4.16.)

5.2.5. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkäisyys: C. Työn fyysinen ympäristö

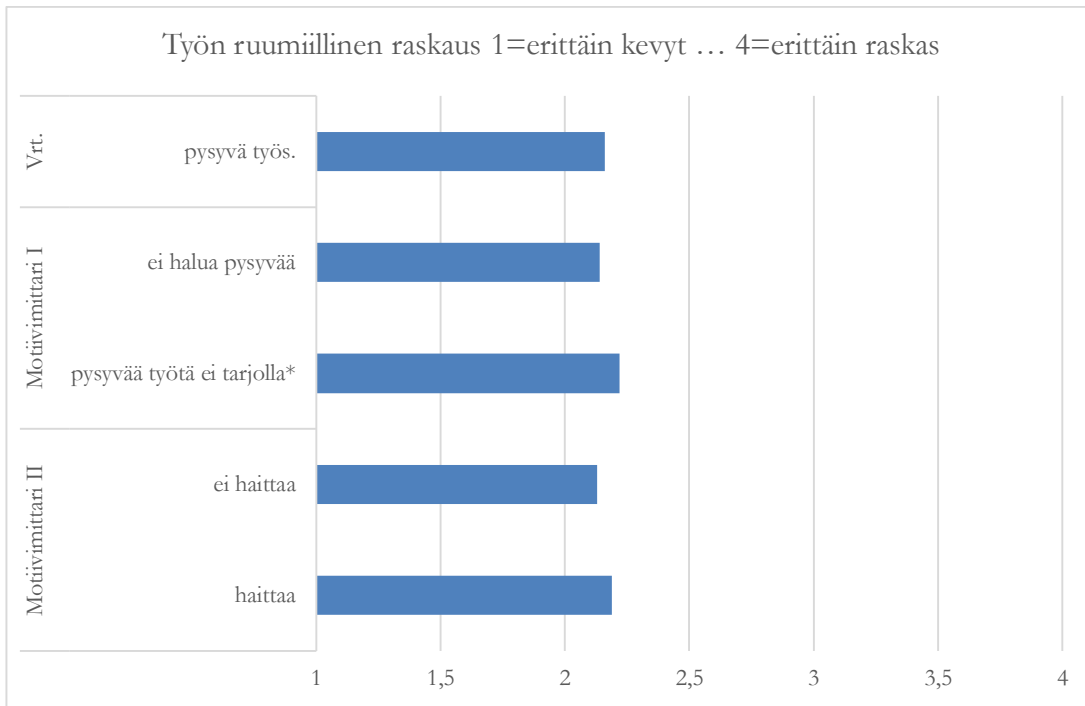
Työn ruumiillinen raskaus



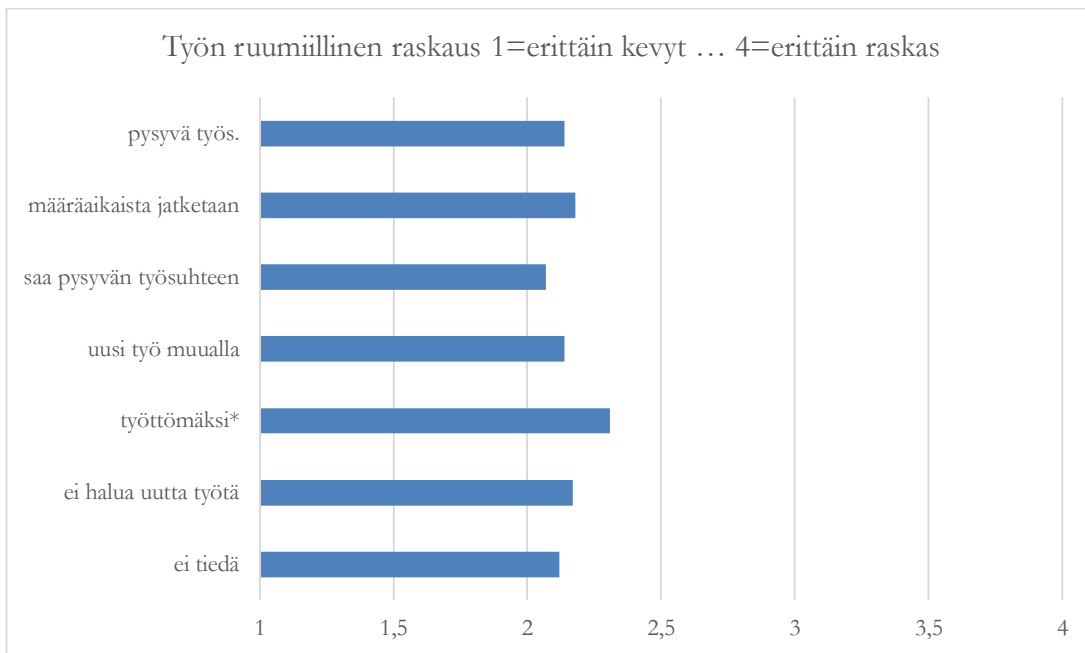
Kuvio 5.2.5.1. Työn ruumiillinen raskaus: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.221.



Kuvio 5.2.5.2. Työn ruumiillinen raskaus: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.784; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.341.



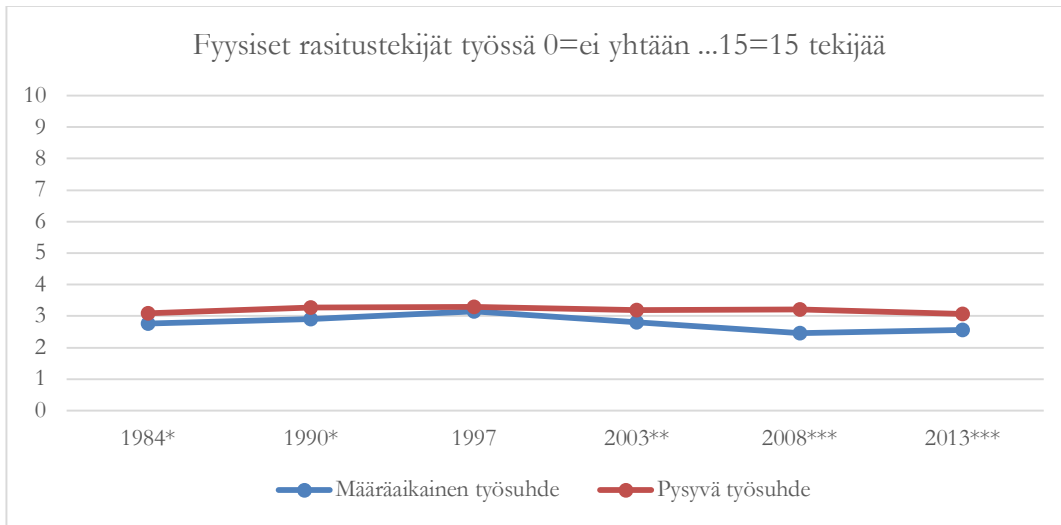
Kuvio 5.2.5.3. Työn ruumiillinen raskaus: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motivimittari I 1984–2013, N=24.268; motivimittari II 1997–2013, N=16.313.



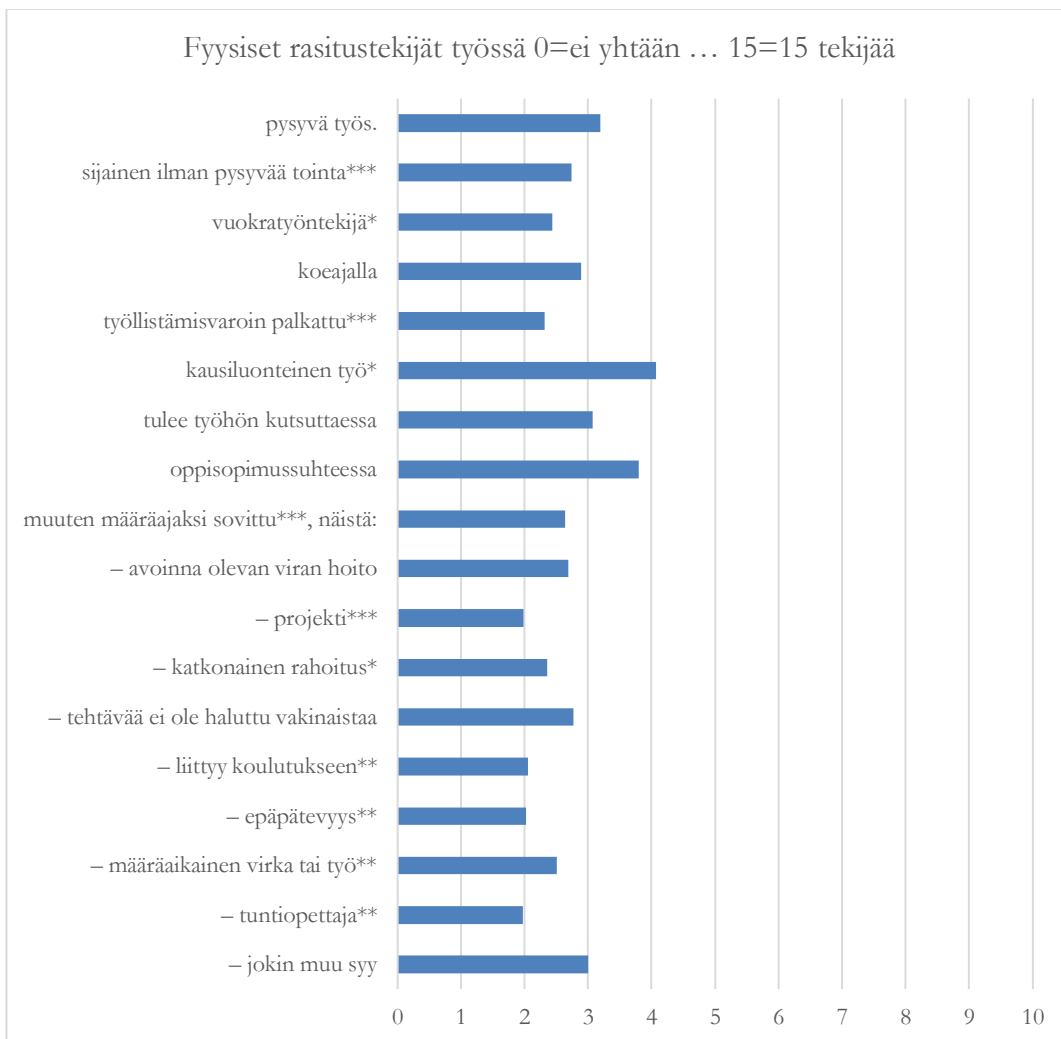
Kuvio 5.2.5.4. Työn ruumiillinen raskaus: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.313.

Työn ruumiillista raskautta kuvaava mittari ei tee eroa pysyvässä ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien välille yleisellä tasolla. Määräaikaisen työn osaryhmissä eroa kuitenkin on: kausi-, kutsu- ja oppisopimustyösuhteessa olevilla työ on fyysisesti raskaampaa, samoin sijaisilla. Näissä asemassa tehtävä työ on ilmeisesti perinteisempää käsillä tekemistä tai raskasta hoiva- tai sairaalatyötä, kun taas tietotyötä tekeville projektityöntekijöillä työ on tässä vertailussa ruumiillisesti kevyintä. (Kuviot 5.2.5.1.–5.2.5.4.)

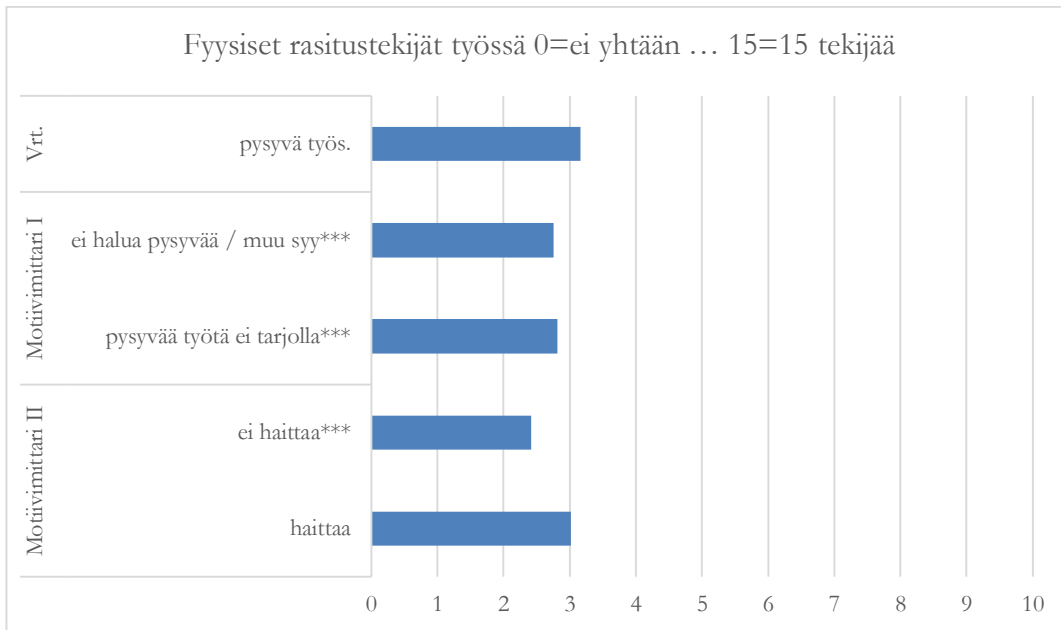
Fyysiset rasitustekijät työssä



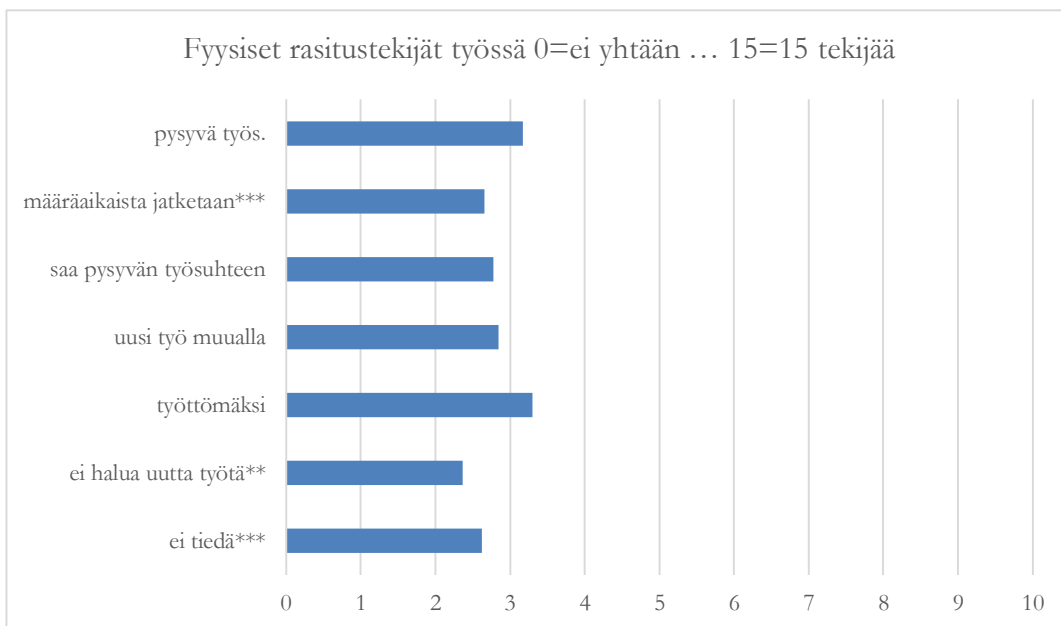
Kuvio 5.2.5.5. Fyysiset rasitustekijät työssä: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.293.



Kuvio 5.2.5.6. Fyysiset rasitustekijät työssä: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.839; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypitteyt 2003–2013, N=13.367.



Kuvio 5.2.5.7. Fyysiset rasitustekijät työssä: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.341; motiivimittari II 1997–2013, N=16.345.

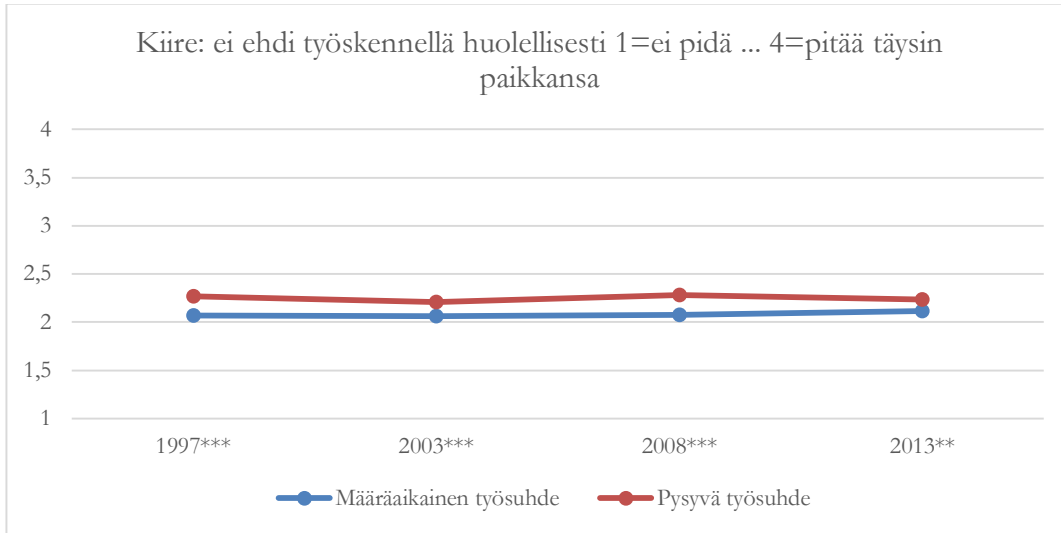


Kuvio 5.2.5.8. Fyysiset rasitustekijät työssä: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.345.

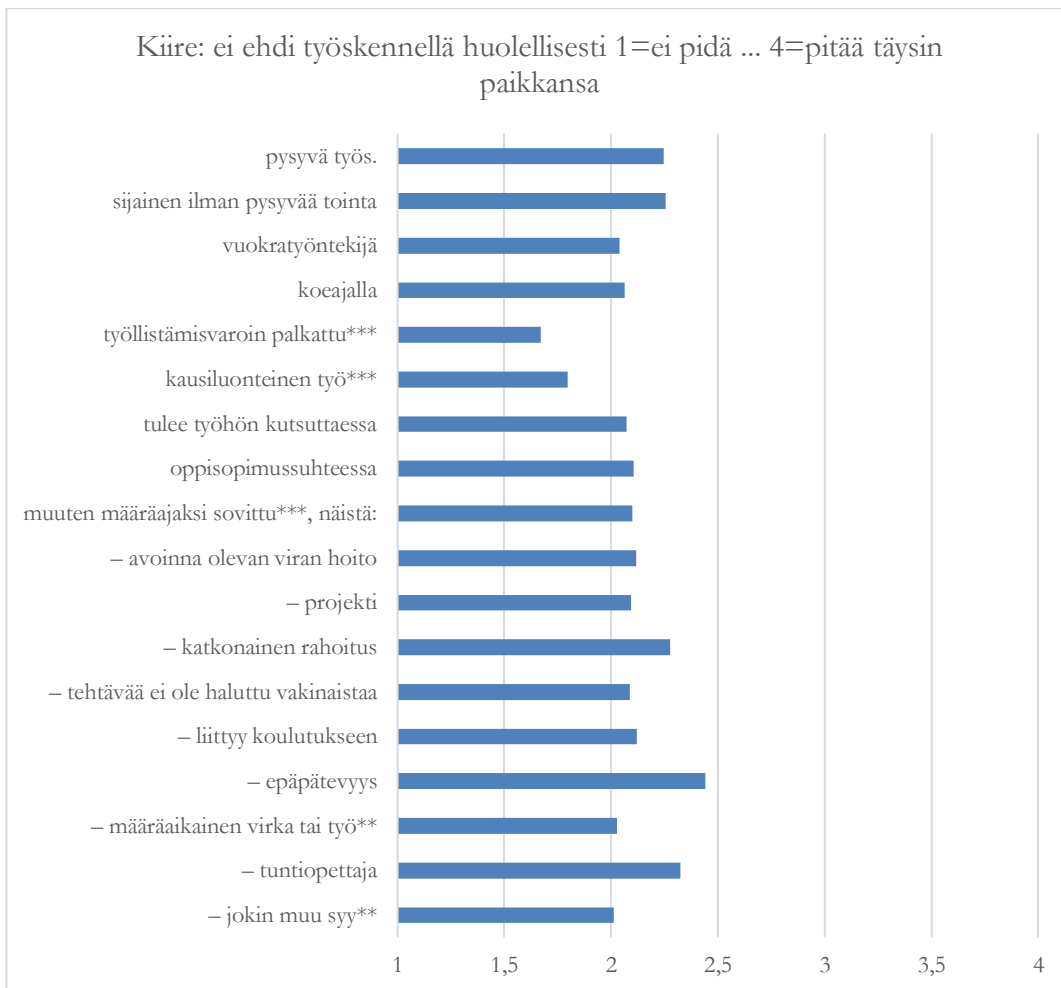
Fyysiset rasitustekijät kohdistuvat määräaikaisia työntekijöitä useammin pysyvissä työsuhteissa oleviin palkansaajiin. Ero on vahvistunut aikasarjatarkastelussa: määräaikaisilla työntekijöillä rasitustekijöitä on viimeisissä aikasarjapisteissä aiempaa hieman vähemmän. Määräaikaisen työn ryhmistä erilaiset rasitustekijät kohdistuvat muita useammin kausiluonteista työtä tekeviin, ja muita vähemmän sijaisiin, työllistettyihin sekä lähes koko ”muuten määräajaksi” sovituisissa työsuhteissa työskentelevien ryhmään. Motiiviryhmistä ne, joita määräaikaisuuteen liittyvät piirteet haittaavat, kohtaavat rasitustekijät samansuuruisina kuin pysyvässä työsuhteessa olevat, kun taas muilla motiiviryhmillä kuormitus on selvästi vähäisempää. (Kuviot 5.2.5.5.–5.2.5.8.)

5.2.6. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys: D. Työn intensiteetti

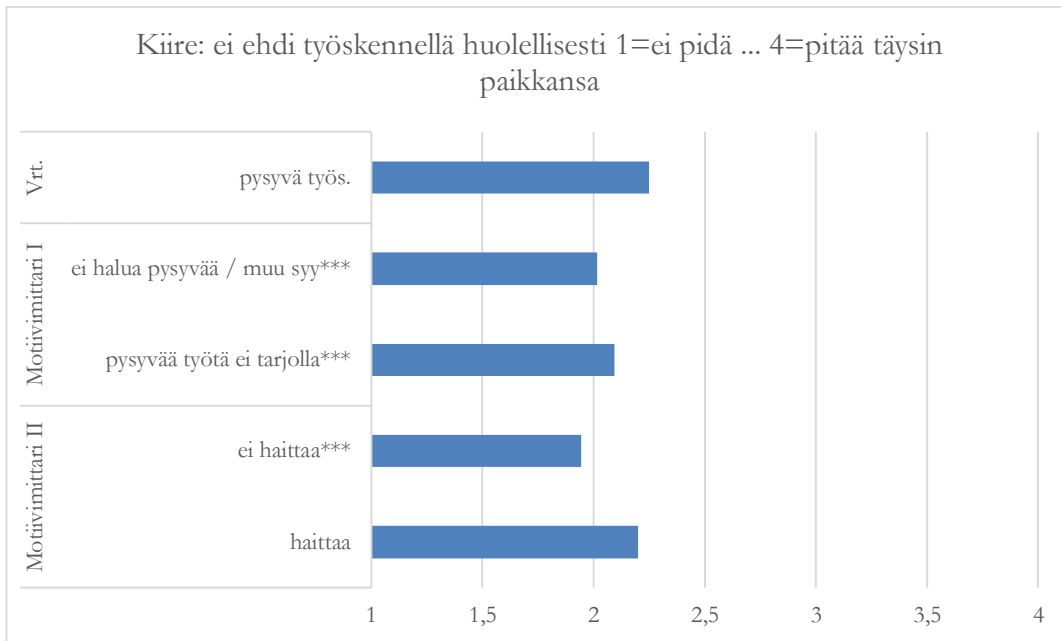
Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti



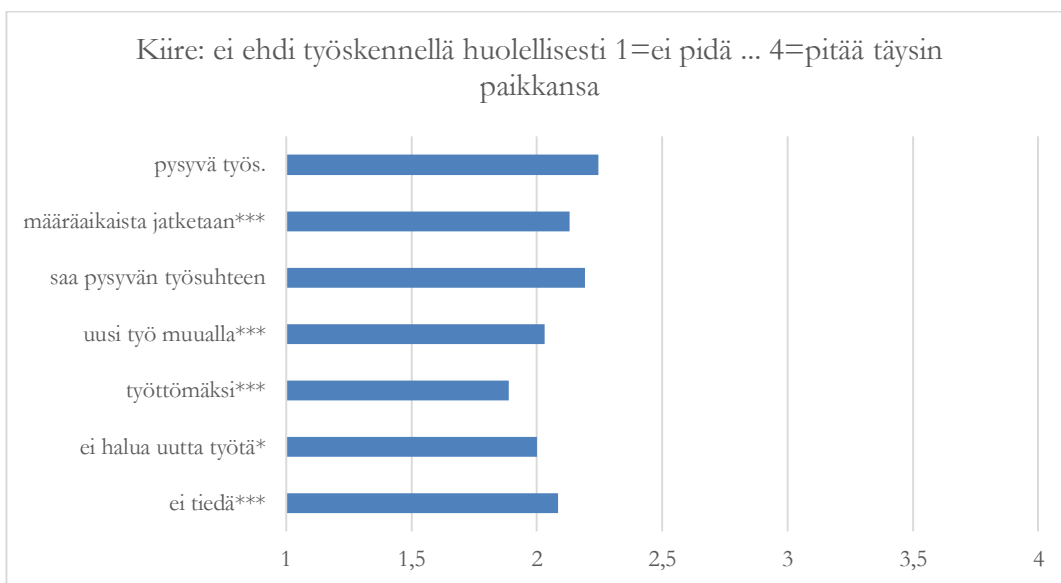
Kuvio 5.2.6.1. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkisyys. 1997–2013, N=16.177.



Kuvio 5.2.6.2. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppien mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1997–2013, N=16.179; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.215.



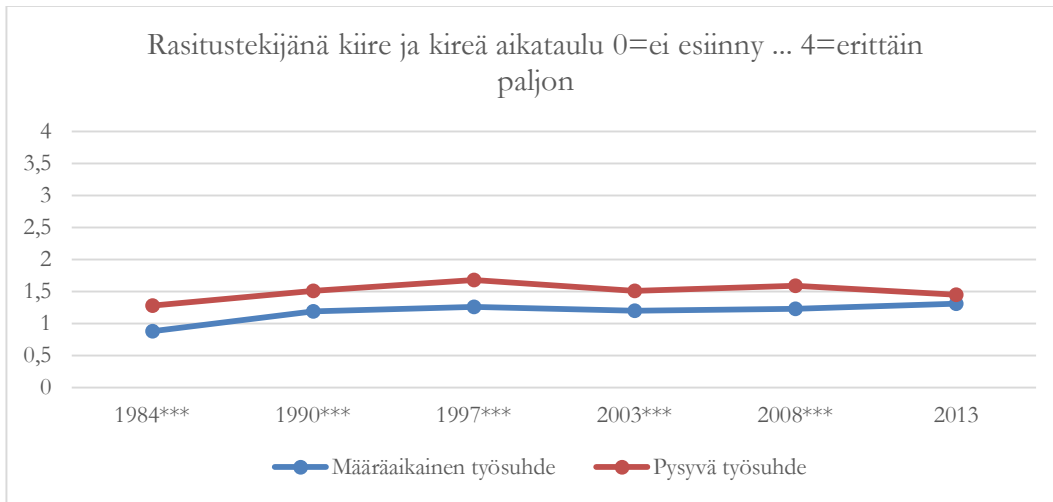
Kuvio 5.2.6.3. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1997–2013, N=16.182; motiivimittari II 1997–2013, N=16.182.



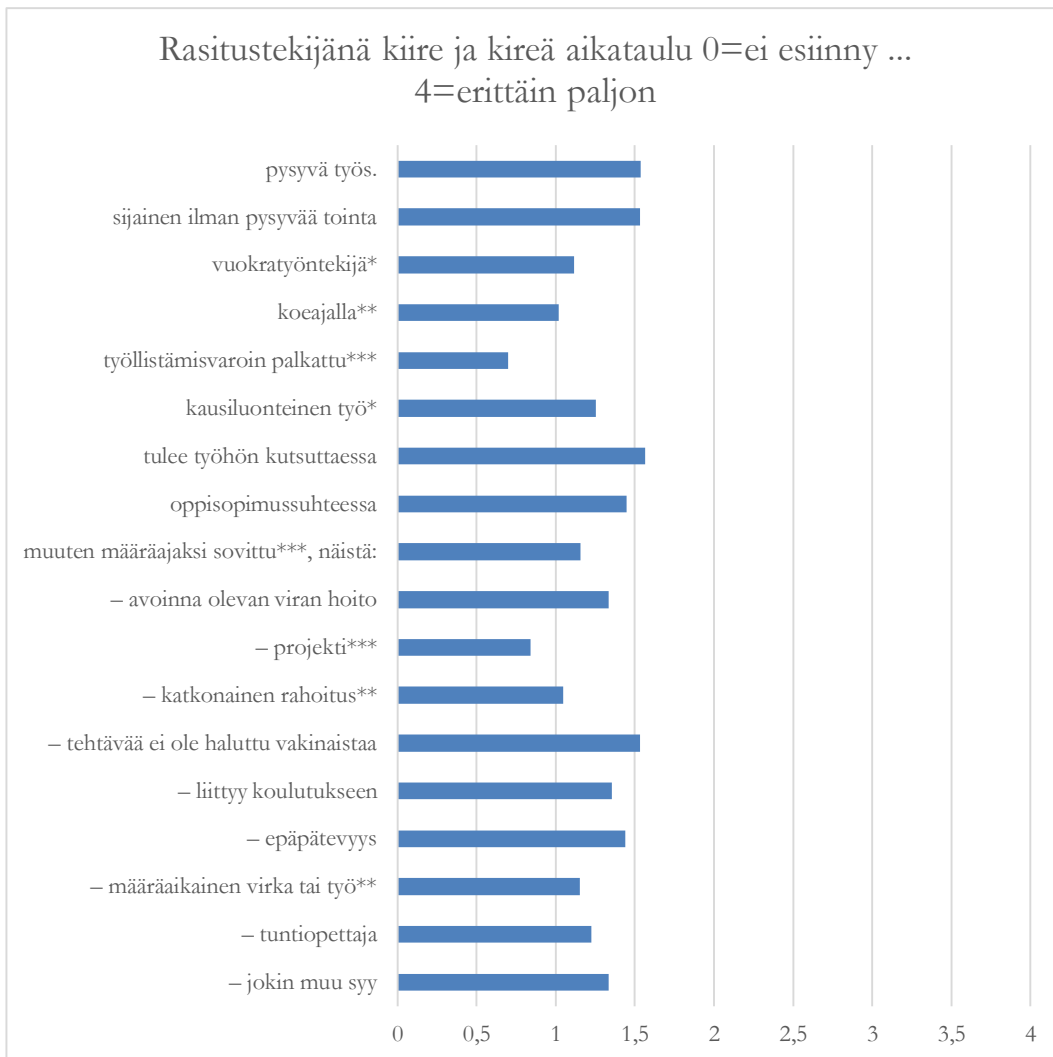
Kuvio 5.2.6.4. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, vertaaminen pysyvässä työsuhteessa oleviin. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.182.

Työn intensiteetin kaksi mittaria tuottavat lähes yhdenmukaisia tuloksia (kuviot 5.2.6.1.–5.2.6.8.). Kiire vaikeuttaa enemmän vakinaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien työarkea kuin määräaikaisten. Ero on ollut samansuuntainen ja pysyvä koko tarkasteluajanjakson ajan, lukuun ottamatta viimeistä aikasarjapistettä, jossa jälkimmäinen mittari ei tuota tilastollisesti merkitsevää eroa pysyvien ja määräaikaisten välille. Pääsääntöisesti työ siis intensiivistyy, kun asema vakiintuu ja vastuu kasautuu. Vähiten kiireestä kärsivät molemmilla mittareilla työllistämismäärin palkatut työntekijät. Kiireen kokeminen rasitustekijänä on vähäisempää projektityöntekijöillä, katkonaisesti rahoitetuilla sekä määräaikaista virkaa tai työsuhdetta hoitavilla. Motiiviryhmistä tai työsuhteen tulevaisuuden mukaisista osaryhmistä lähes yksikään ei kärsi kiireestä yhtä paljon kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät.

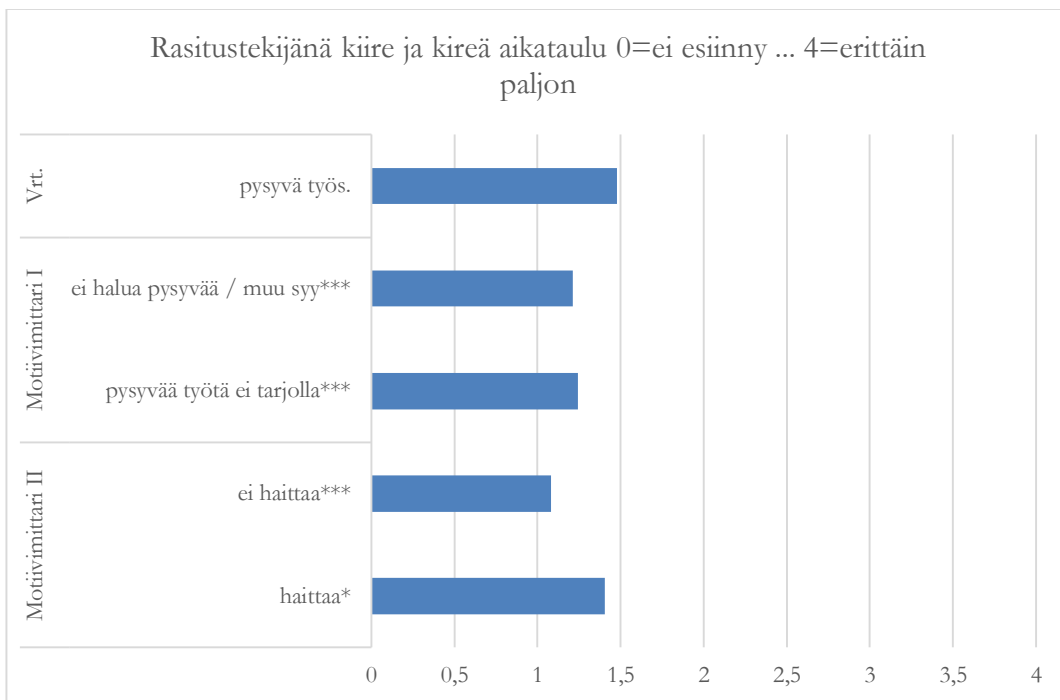
Kiire ja kireä aikataulu rasisutstekijänä



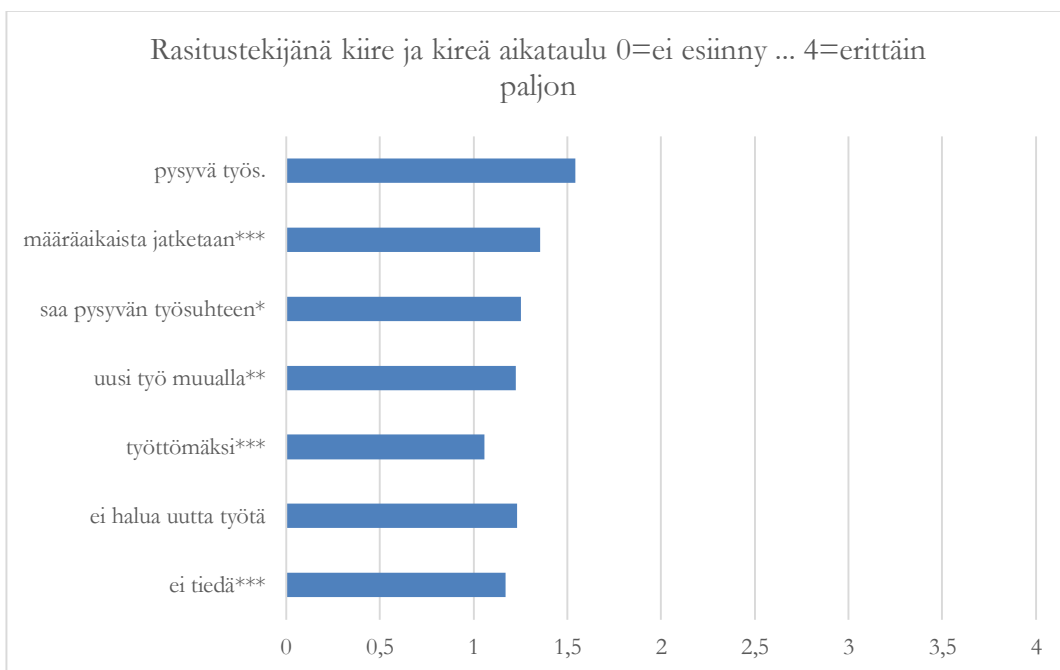
Kuvio 5.2.6.5. Kiire ja kireä aikataulu rasisutstekijänä: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys. 1984–2013, N=24.257.



Kuvio 5.2.6.6. Kiire ja kireä aikataulu rasisutstekijänä: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä asemassa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.821; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypitteht 2003–2013, N=13.365.



Kuvio 5.2.6.7. Kiire ja kireä aikataulu rasitustekijänä: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.305; motiivimittari II 1997–2013, N=16.337.

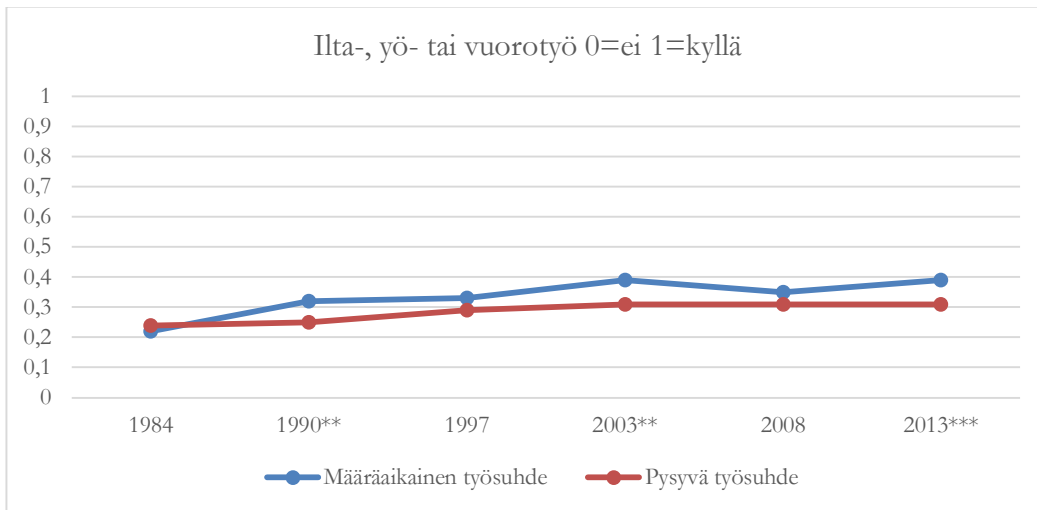


Kuvio 5.2.6.8. Kiire ja kireä aikataulu rasitustekijänä: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.337.

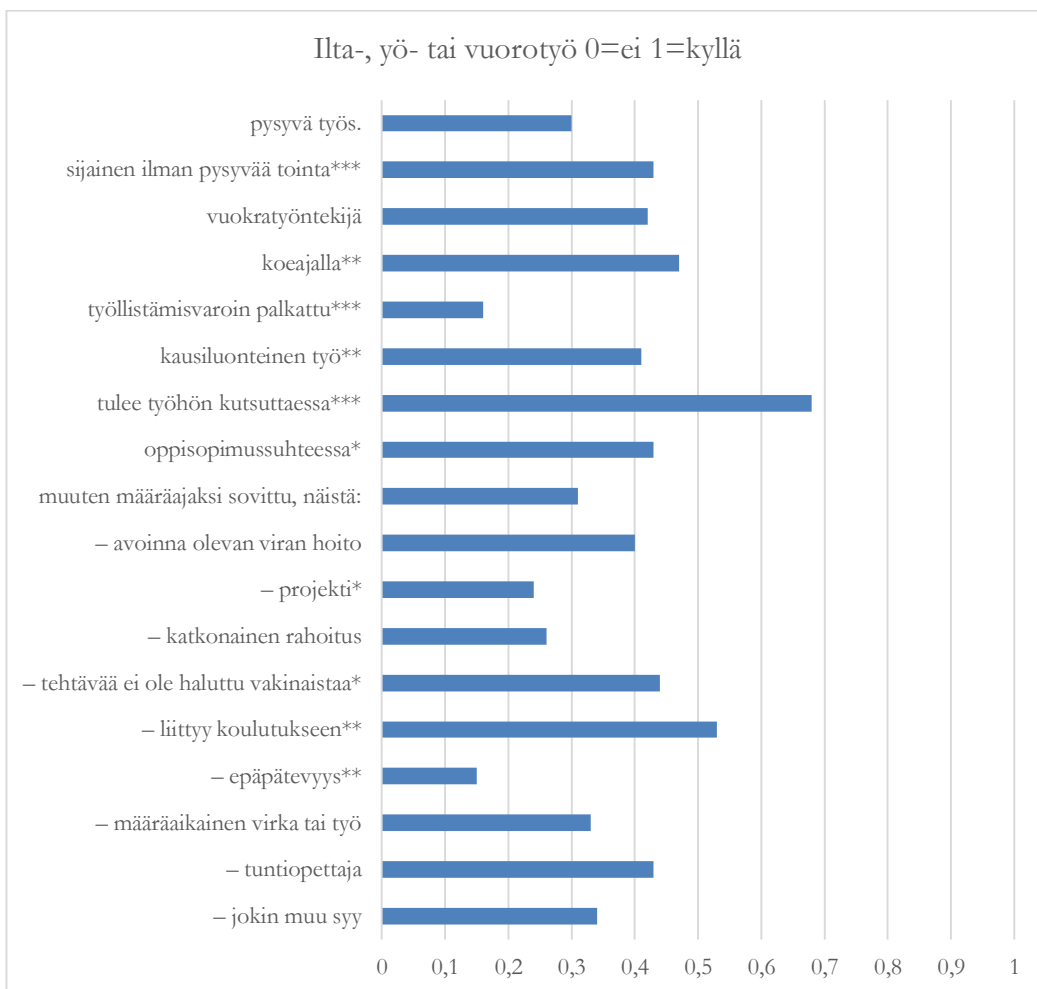
Tulostivistelmä edellisen mittarin (kiire: ei ehdi työskennellä huolellisesti) yhteydessä.

5.2.7. Työajan laatu

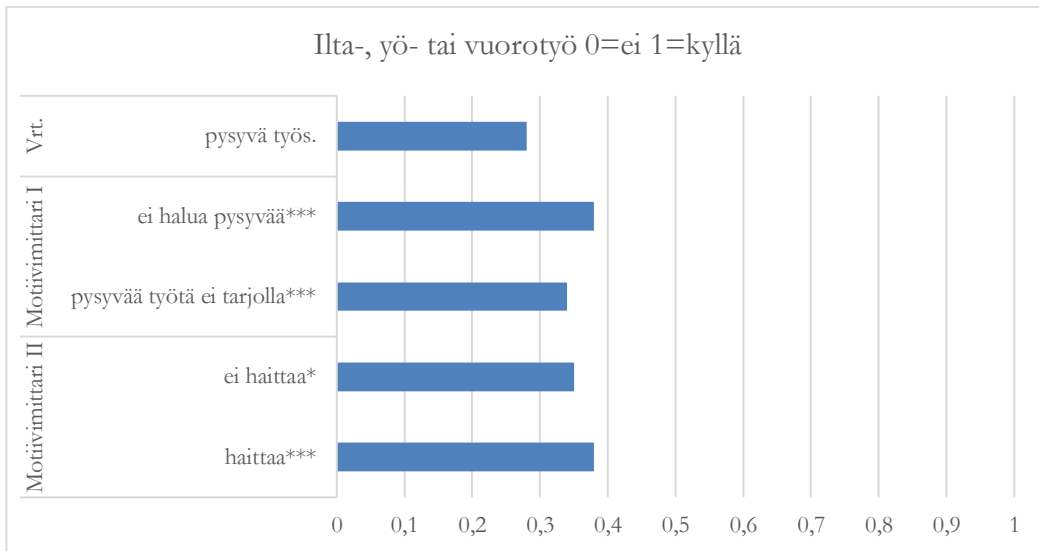
Epäsosiaalinen työaika



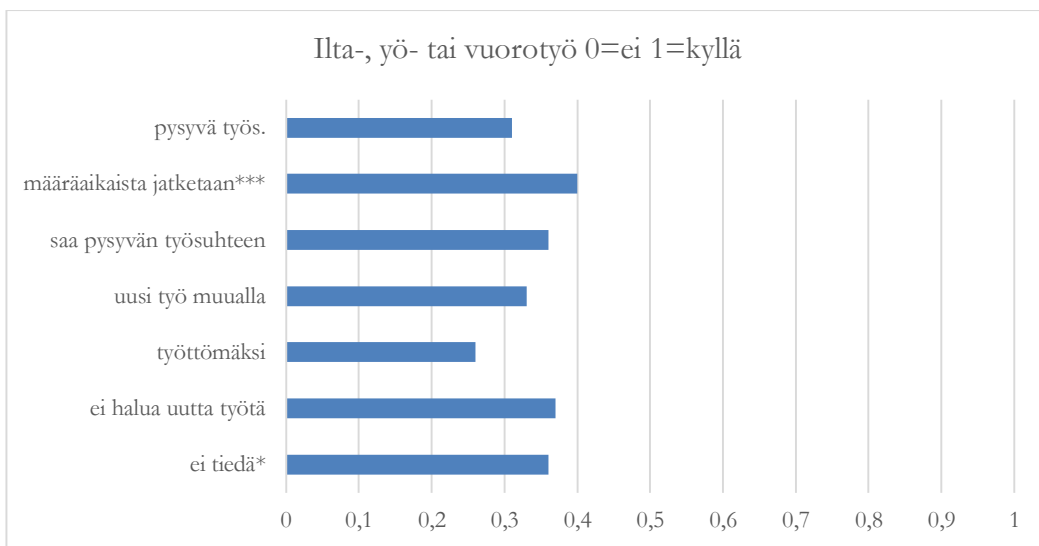
Kuvio 5.2.7.1. Epäsosiaalinen työaika: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkitsevyys. 1984–2013, N=24.292.



Kuvio 5.2.7.2. Epäsosiaalinen työaika: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.838; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelyt 2003–2013, N=13.366.



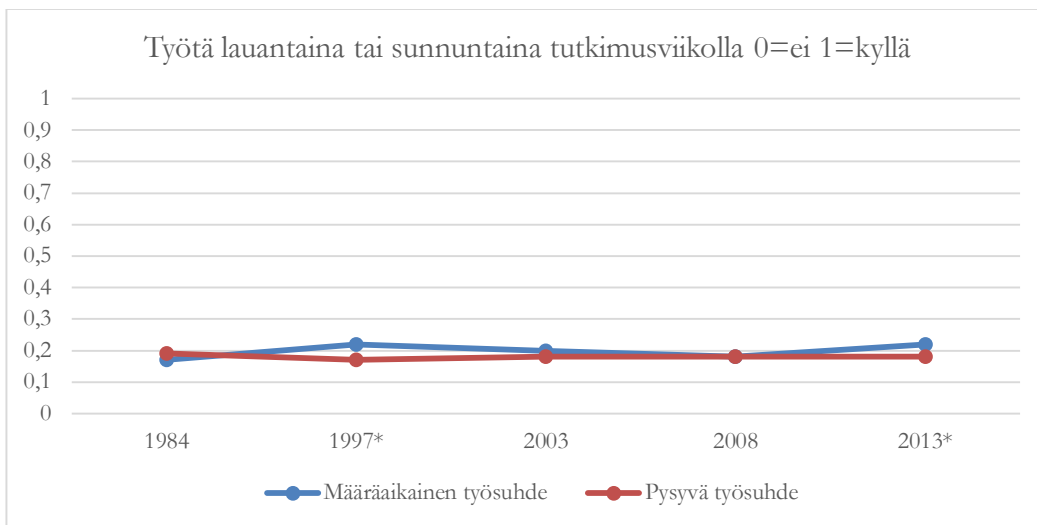
Kuvio 5.2.7.3. Epäsosiaalinen työaika: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Motivimittari I 1984–2013, N=24.340; motivimittari II 1997–2013, N=16.344.



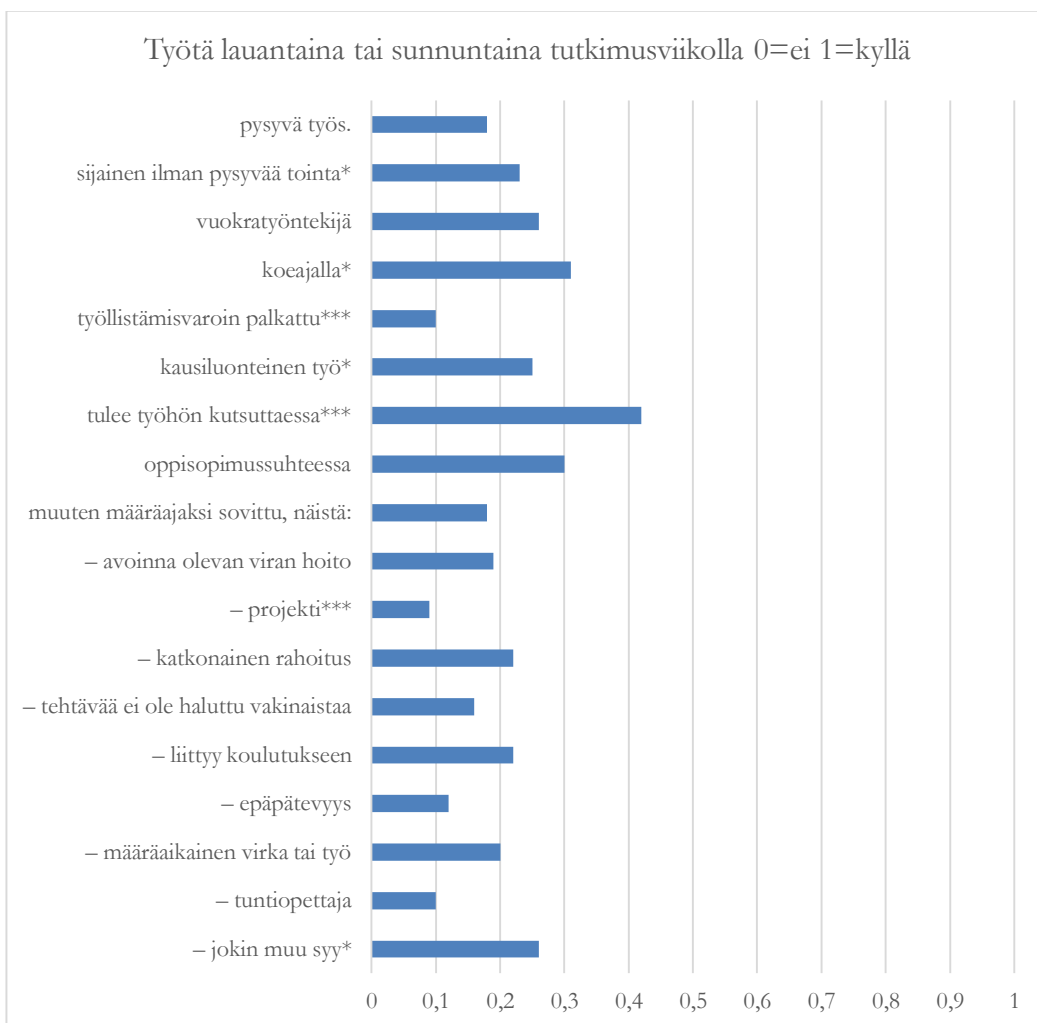
Kuvio 5.2.7.4. Epäsosiaalinen työaika: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.344.

Määräaikaisessa palkkatyössä olevat vastaajat tekevät enemmän ilta-, yö, ja vuorotöitä kuin pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät. Ero ei ole suuren suuri, ja aikasarjapisteistä vain joka toisessa ero on tullut tilastollisesti merkitseväksi. 2000-luvulla nämä epäsosiaaliset työajat eivät ole yleistyneet, mikä tulisi muistaa uumoiluissa ”24/7-yhteiskunnasta”. Sijaiset, koeajalla olevat, kausi- ja kutsutyössä sekä oppisopimus-suhteessa olevat tekevät muita palkansaajia enemmän ilta-, yö- ja vuorotöitä. Eri motivimittarit tuottavat tässä kohdin eriävät tulokset: ”ei halua pysyvää” -mittarilla vapaaehtoisiksi luokittelevat tekevät enemmän työtä epäsäännöllisinä aikoina, mutta määräaikaisuuden haittoja tavoittavassa mittarissa kuormittavaa työaika kertyy enemmän vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa oleville. Niillä palkansaajilla, joilla määräaikaisuutta aiotaan jatkaa nykyisen työsuhteen päätyttyä, epäsosiaalista työaika kertyy enemmän, samoin mikäli vastaaja ei tiedä tulevasta työsuhteesta. Päivätyössä ovat useimmin työllistämismäärärahat samoin kuin epäpätevät tai projekteissa työskentelevät vastaajat. (Kuviot 5.2.7.1.–5.2.7.4.)

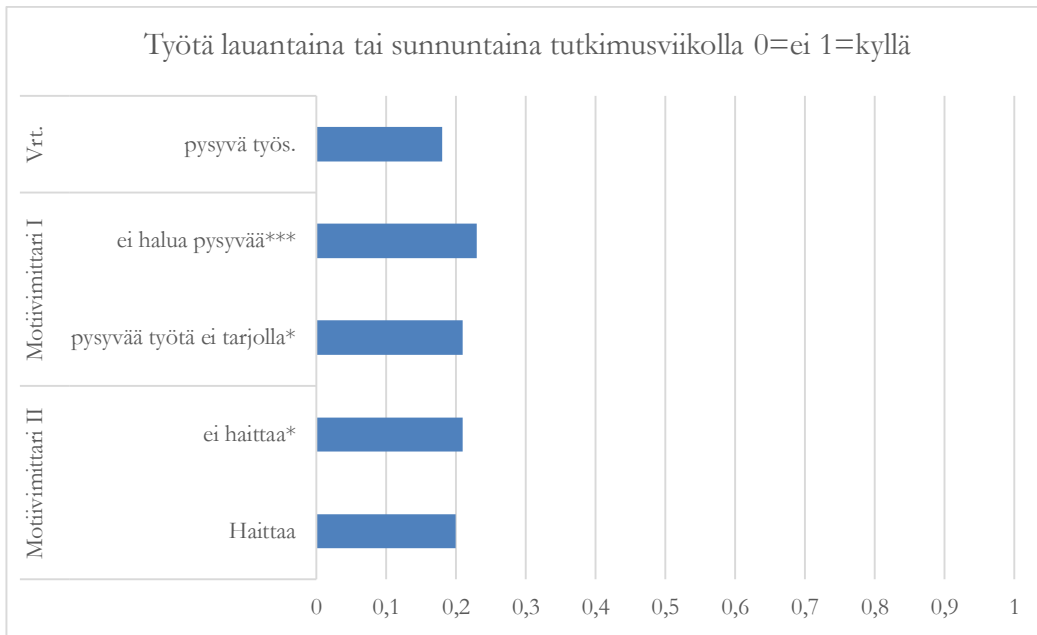
Lauantai- tai sunnuntaityö



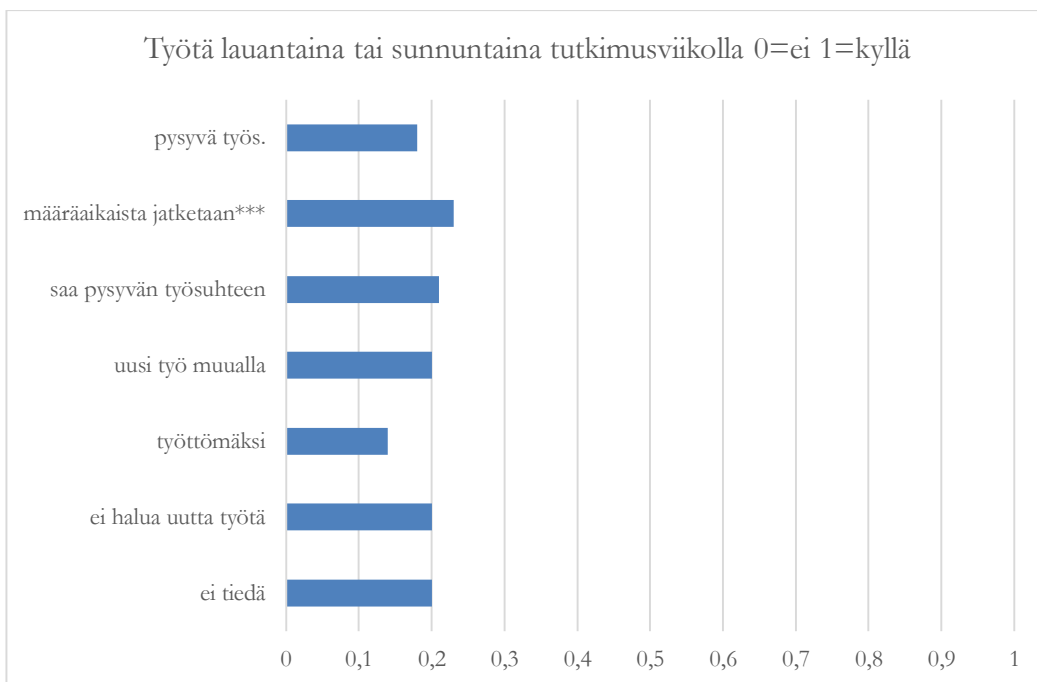
Kuvio 5.2.7.5. Lauantai- tai sunnuntaityö: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984, 1997–2013, N=20.794



Kuvio 5.2.7.6. Lauantai- tai sunnuntaityö: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyypin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1997–2013, N=16.342; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelet 2003–2013, N=13.367.



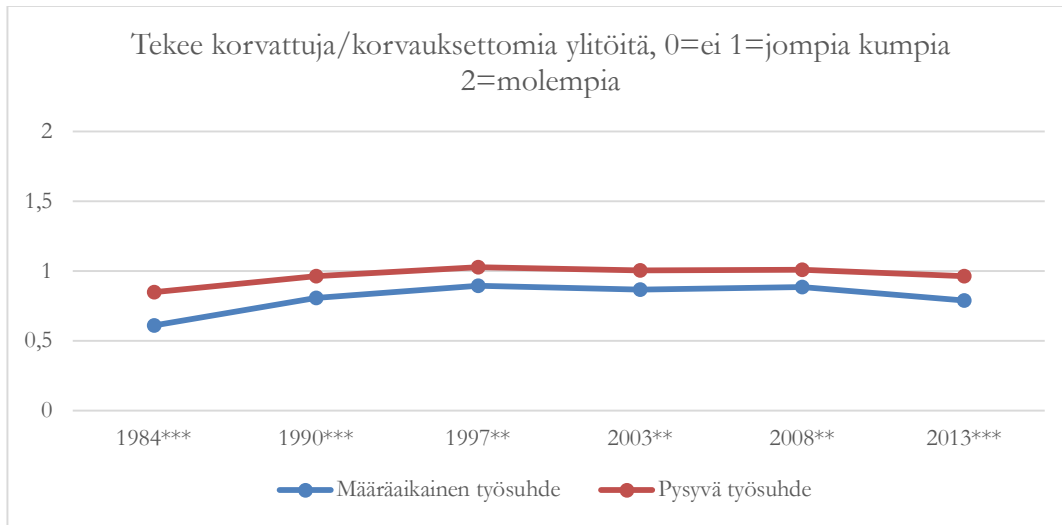
Kuvio 5.2.7.7. Lauantai- tai sunnuntaityö: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984, 1997–2013, N=20.838; motiivimittari II 1997–2013, N=16.345.



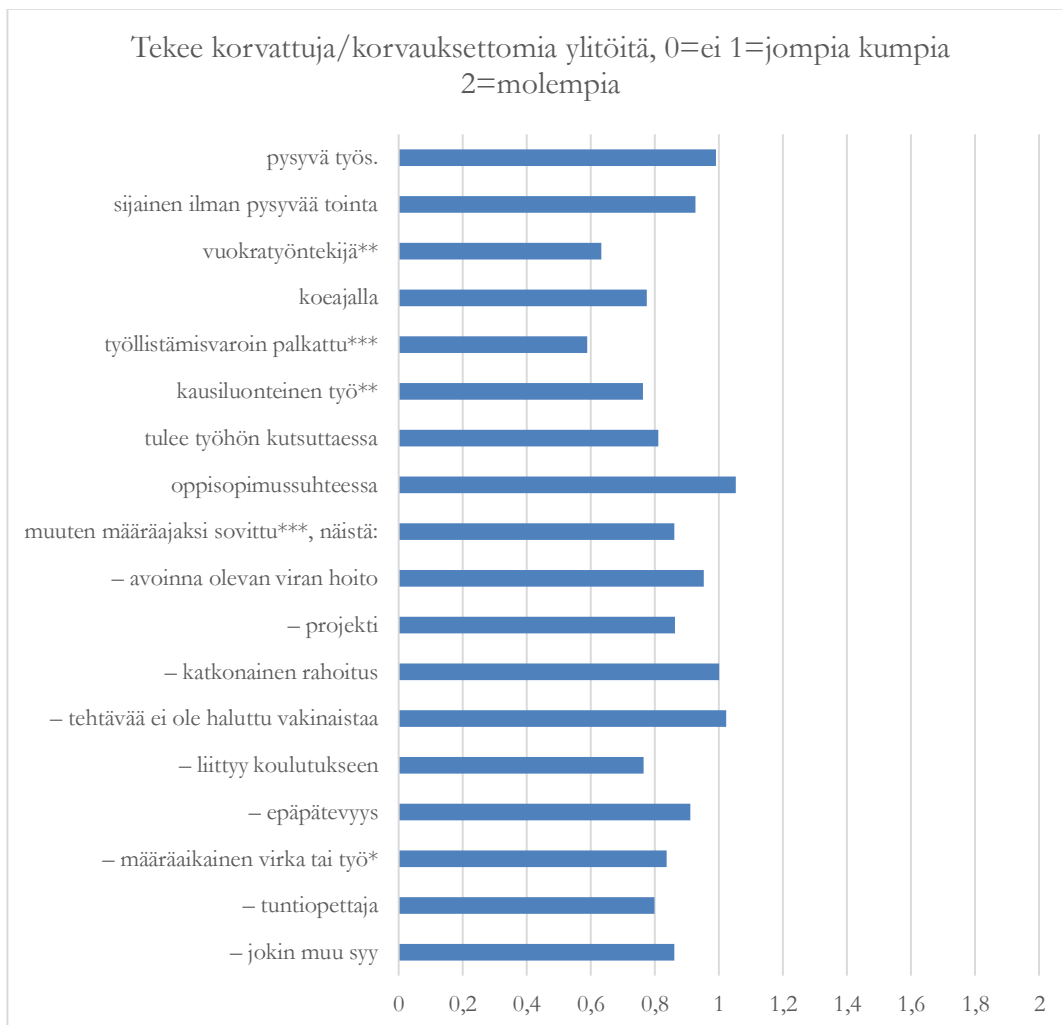
Kuvio 5.2.7.8. Lauantai- tai sunnuntaityö: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.345.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tekevät vähän enemmän työtä viikonloppuisin kuin muut palkansaajat. Aikasarjalla tilastollisesti merkitseväksi tämä ero on tullut talouskriisejä seuraavissa aikasarjapisteissä vuosina 1997 ja 2013, mutta eroa ei voi pitää kovin merkittävänä. Enemmän viikonlopputöitä tekevät kutsutyöntekijät (yli 40 prosentilla viikonlopputöitä). Sijaiset, kausityössä olevat sekä koeajalla työskentelevät tekevät hieman vakituisia enemmän viikonloppuisin töitä. Sen sijaan työllistämisaroin palkatut ja projektityöntekijät työskentelevät harvoin viikonloppuisin. (Kuviot 5.2.7.5.–5.2.7.8.)

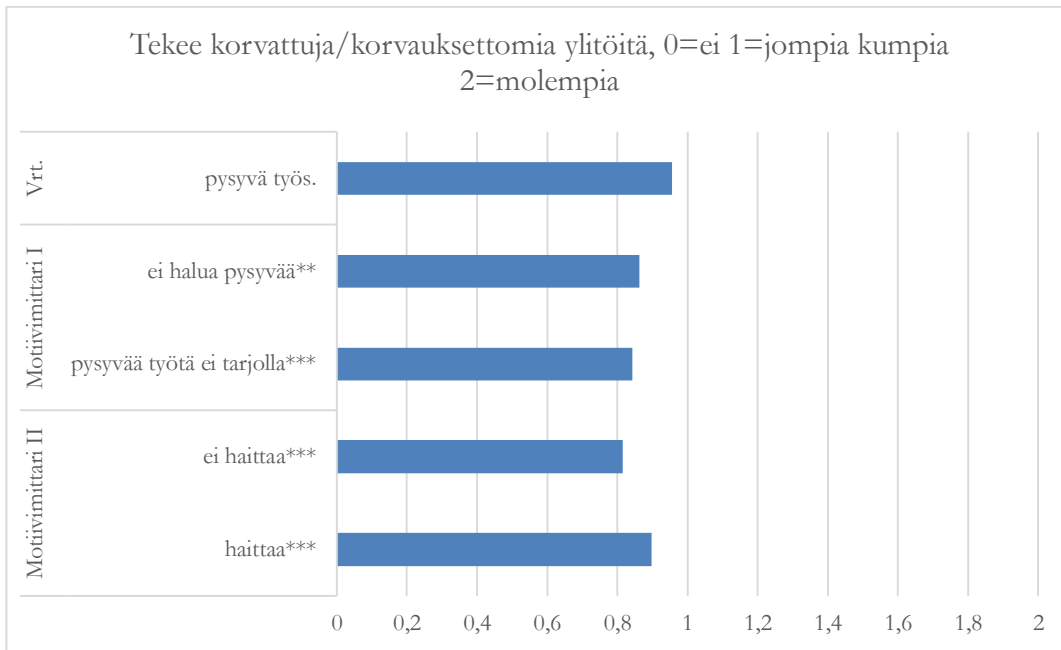
Tekee ylitöitä



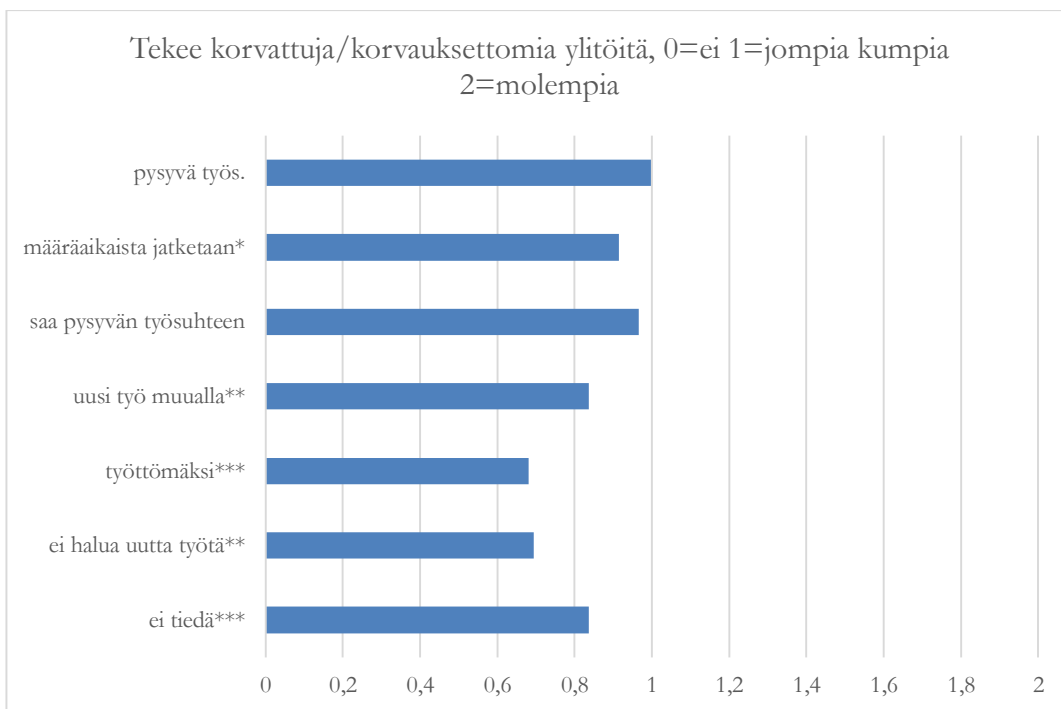
Kuvio 5.2.7.9. Tekee ylitöitä: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.293.



Kuvio 5.2.7.10. Tekee ylitöitä: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhhteessa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.839; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypitteht 2003–2013, N=13.367.



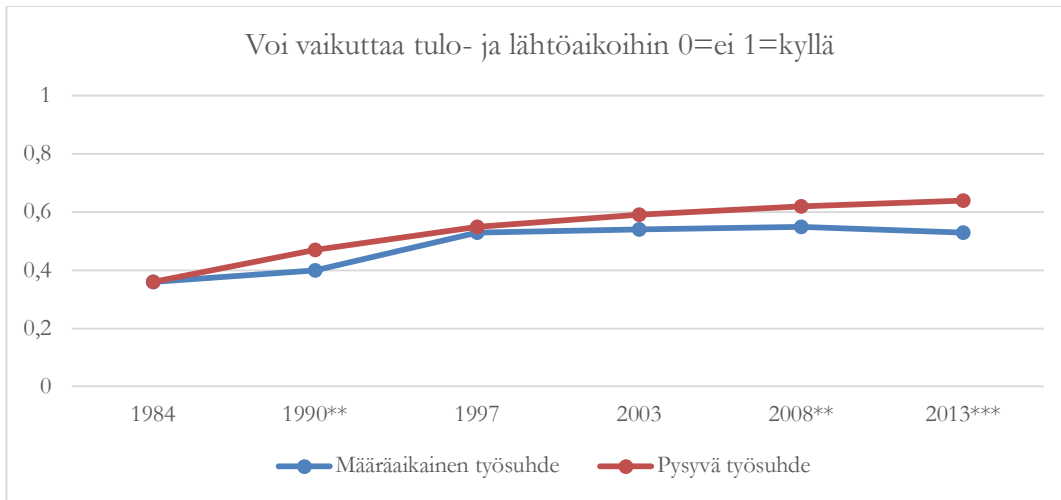
Kuvio 5.2.7.11. Tekee ylityitä: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Motiivimittari I 1984–2013, N=24.341; motiivimittari II 1997–2013, N=16.345.



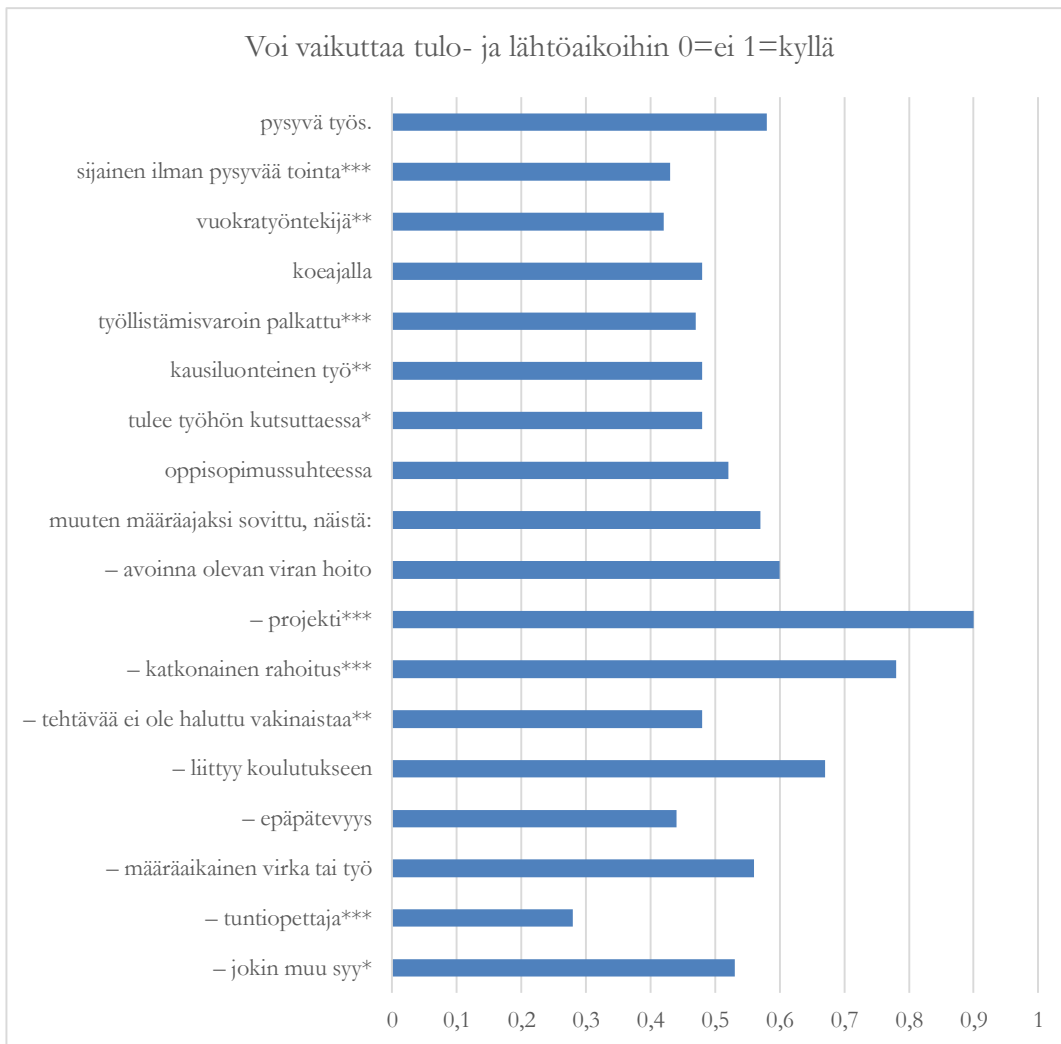
Kuvio 5.2.7.12. Tekee ylityitä: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.345.

Määräaikaisena työtä tekevät jäävät pysyvässä työsuhteessa olevia harvemmin ylityihin. Näin on ollut koko tarkasteluajan ajan. Kaikissa tyyppiryhmissä eroa pysyviin nähden ei ole, mutta yksikään tyyppiryhmä tai motiiviryhmä ei tee ylityitä enempää kuin pysyvässä työsuhteessa olevat palkansaajat. Jos normaalit työajat ovatkin muutoin tyypillisempiä pysyvässä työsuhteessa oleville, kohdistuvat heidän työhönsä taas suuremmat ylityöhön johtavat aikapaineet. Aiemmin nähtiin, että vakituudessa työsuhteessa olevilla myös työn intensiteetti on määräaikaisia korkeampi.

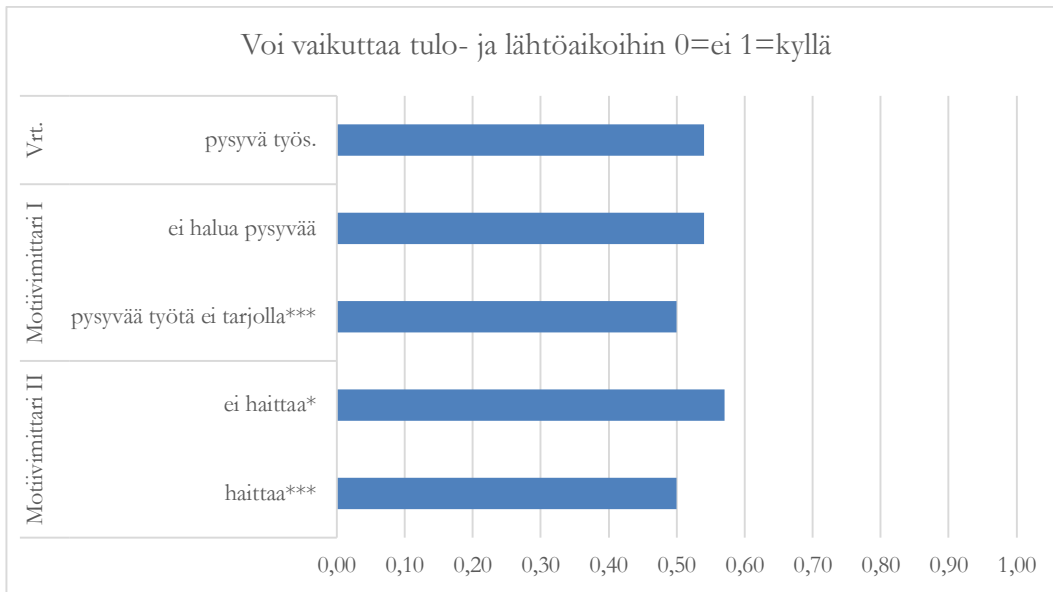
Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin



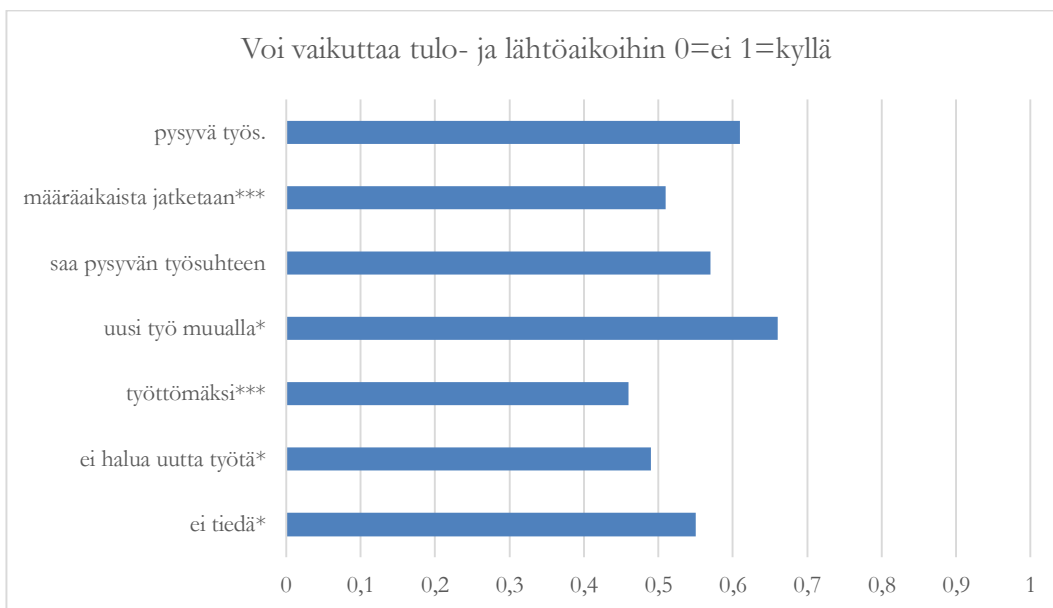
Kuvio 5.2.7.13. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikohtainen tilastollinen merkittävyys. 1984–2013, N=24.239.



Kuvio 5.2.7.14. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyypin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhhteessa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.805; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhhteiden tarkentavat tyypittehty 2003–2013, N=13.358.



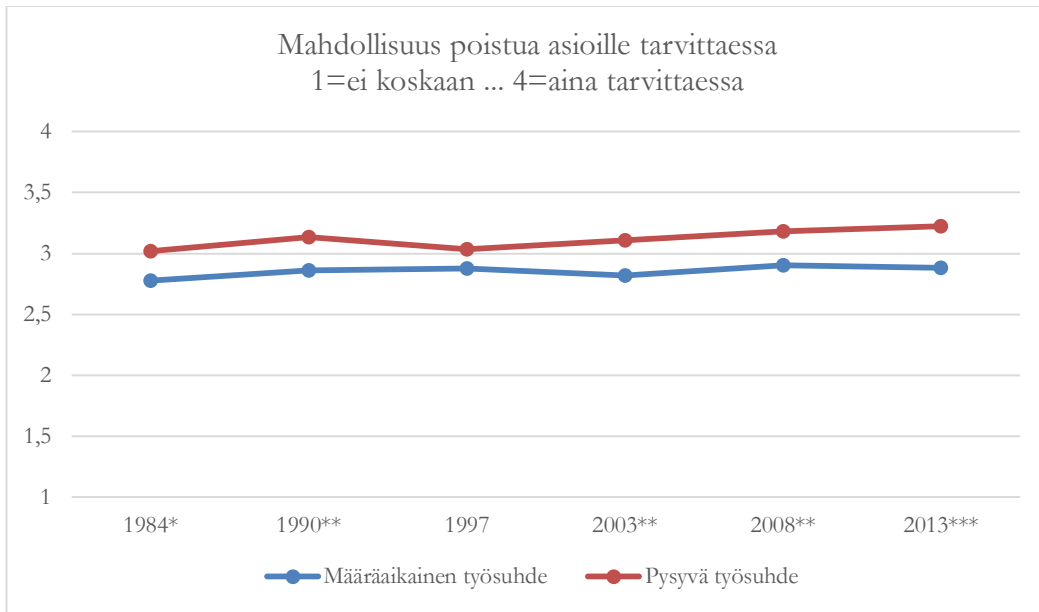
Kuvio 5.2.7.15. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna Motiivimittari I 1984–2013, N=24.286; motiivimittari II 1997–2013, N=16.321.



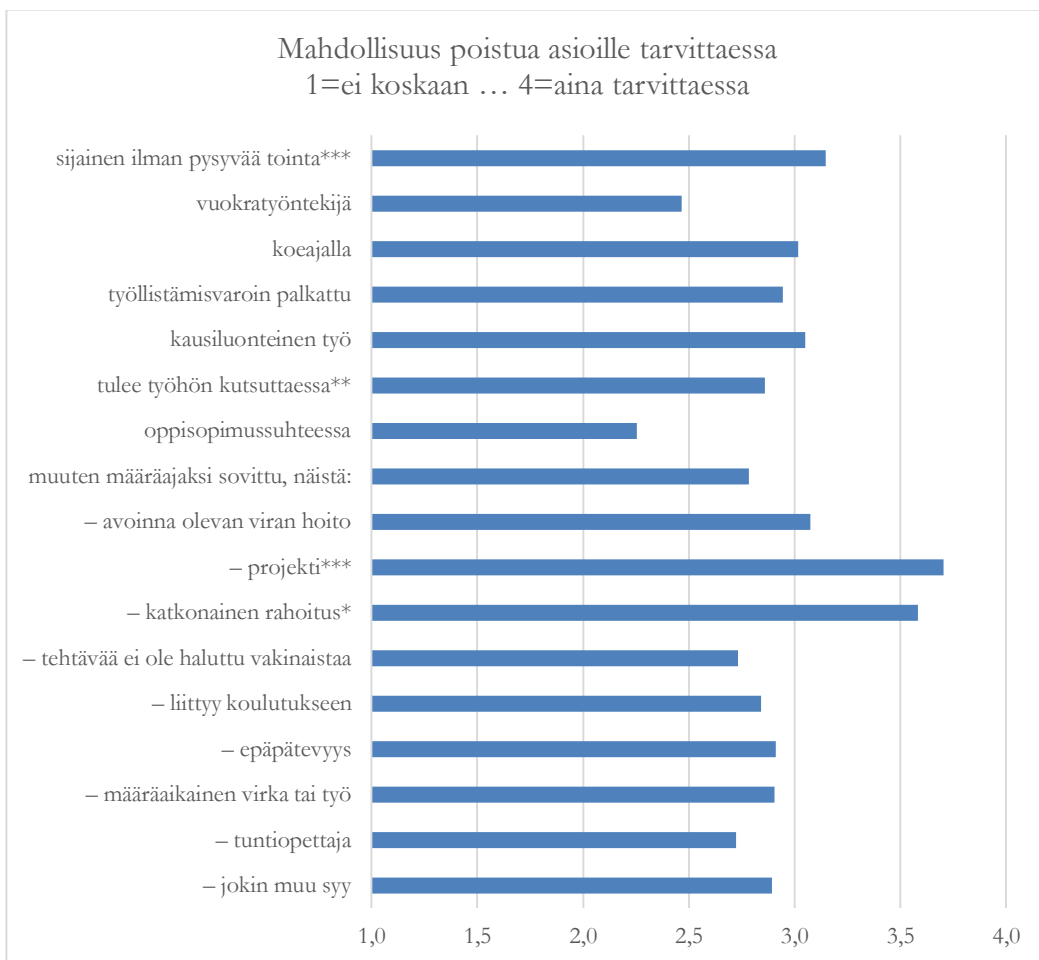
Kuvio 5.2.7.16. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.321.

Mittarit työajan joustavuudesta (kuviot 5.2.7.13.–5.2.7.20.) eli siitä, voiko vastaaja vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin sekä onko hänellä mahdollisuus tarvittaessa poistua asioille, tuottavat samansuuntaisia tuloksia. Aikasarjalla tarkasteltuna nämä joustot ovat vuotta 1997 lukuun ottamatta olleet pysyvässä työsuhteessa oleville paremmin tarjolla kuin määräaikaisille. Etenkin sijaisilla molemmat mittarit osoittavat niukempia aikajoustoja samoin kuin niillä työntekijöillä, joiden määräaikaisuutta ollaan jatkamassa mutta ei vakinaistamassa; kyse on varmaankin osin samoista, sijaisina toistuvasti työskentelevistä työntekijöistä. Myös vastentahtoiseen määräaikaisuuteen liittyvät heikommat aikajoustopotentialit. Projektityöntekijöillä samoin kuin katkonaisen rahoituksen vuoksi määräaikaisena olevilla tilanne on kuitenkin päinvastainen: heidän työnsä on myös pysyvässä työsuhteessa olevia selvästi joustavampaa.

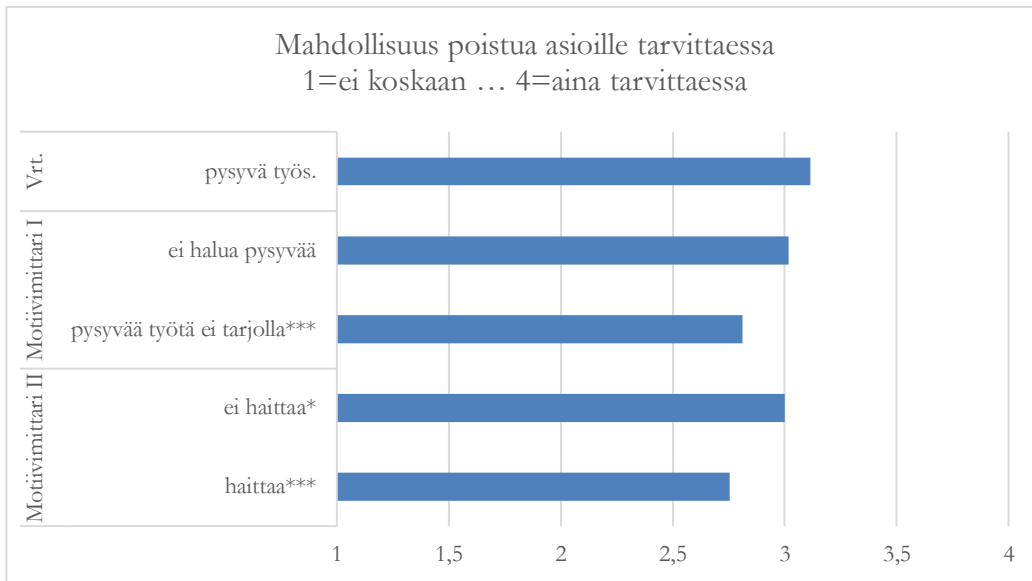
Voi poistua asioille



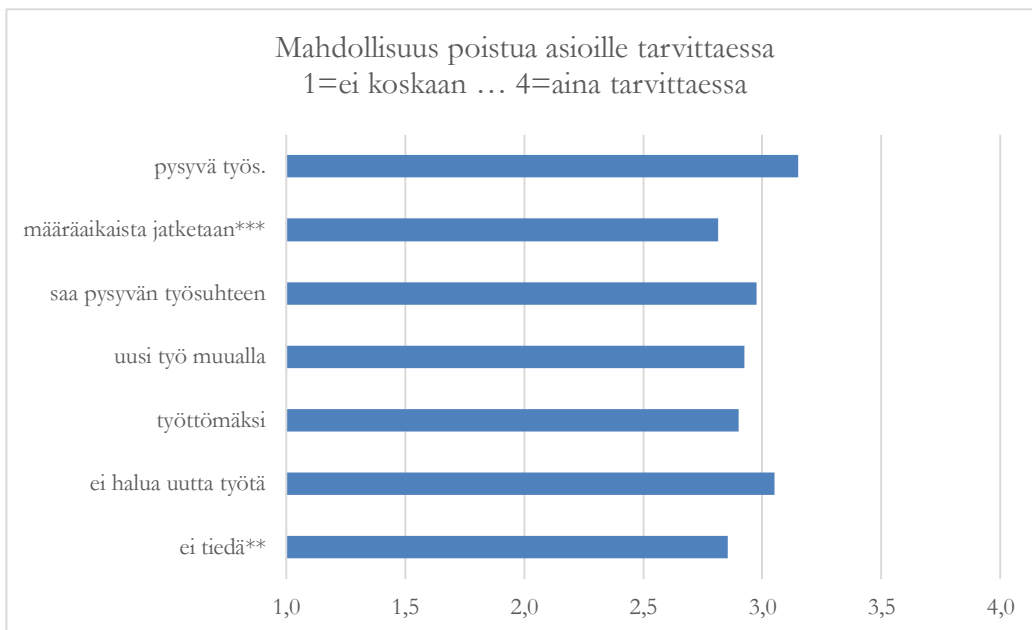
Kuvio 5.2.7.17. Voi poistua asioille: keskiarvot määräaikaisilla vs. pysyvässä työsuhteessa olevilla palkansaajilla sekä eron vuosikoktainen tilastollinen merkitsevyys. 1984–2013, N=24.141.



Kuvio 5.2.7.18. Voi poistua asioille: keskiarvot määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Ylempänä määräaikaisen työn tyyppi 1990–2013, N=19.738; alempana ”muuten määräajaksi sovittujen” työsuhteiden tarkentavat tyypittelet 2003–2013, N=13.326.



Kuvio 5.2.7.19. Voi poistua asioille: määräaikaisen työsuhteen eri motiivit, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna Motiivimittari I 1984–2013, N=24.188; motiivimittari II 1997–2013, N=16.281.



Kuvio 5.2.7.20. Voi poistua asioille: määräaikaisen työsuhteen tulevaisuusodotukset, keskiarvot ja tilastollisesti merkitsevät erot pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna 1997–2013, N=16.281.

Tulostivistelmä edellisen mittarin (vaikutusmahdollisuudet tulo- ja lähtöaikoihin) yhteydessä.

5.3. Määräaikaisen työn yhteydet myöhempään työuraan

Määräaikaisen työn yleisyys on tehnyt erittäin tärkeäksi tutkia näiden työsuhteiden taloudellisia ja sosiaalisia seurauksia. Yksi keskeisimmistä kysymyksistä tässä yhteydessä on määräaikaisten työsuhteiden yhteys henkilöiden myöhempään työuraan. Huolimatta aiheen tärkeydestä Suomessa ei juuri ole tarjolla aiempaa tutkimustietoa siitä, minkälaisia vaikutuksia määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyllä on henkilöiden myöhempään työuraan pidemmällä aikavälillä. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on myös toistaiseksi melko vähäisessä määrin huomioitu määräaikaisten työsuhteiden heterogeenisuus tämäntyyppisissä tarkasteluissa. Tässä luvussa esitetään keskeiset tulokset tutkimusosiosta, jossa on selvitetty määräaikaisen työn vaikutuksia henkilöiden myöhempään työuraan pidemmällä aikavälillä työllisyyden näkökulmasta⁵ huomioiden myös määräaikaisen työn erilaiset motiivit ja määräaikaisen työn tekemisen erilaiset tyypit. Tässä luvussa esitetyt tulokset pohjautuvat erilliseen työpaperiin (Kauhanen 2015), jossa tulokset on tarkemmin raportoitu.

On olemassa paljon empiiristä tutkimusta ns. ponnahduslautahypoteesista, ts. edetäänkö määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen, mutta paljon vähemmän on tutkittu sitä, mitkä ovat määräaikaisen työn yhteydet myöhempään urakehitykseen erityisesti pidemmällä aikavälillä (näitä tutkimuksia ovat esimerkiksi Booth ym. 2002; Andersson ym. 2007; Autor ja Houseman 2010). Tältäkin osin kansainvälinen tutkimus on keskittynyt varsin paljon vuokratyötä tekeviin. Aiemman harvalukuisen tutkimuksen mukaan myös määräaikaisuuden tyyppillä on merkitystä myöhemmälle työllisyyskehitykselle (esimerkiksi Booth ym. 2002) kuten myös sillä, mitä ryhmää käytetään vertailuryhmänä, ts. verrataanko työttömiin vai pysyvässä työsuhteessa työskenteleviin.

Aiemmassa Suomea koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että määräaikaisiin työsuhteisiin yhdistyy keskimäärin suurempi työn epävarmuus, suurempi työttömyyden riski sekä epävakampi työmarkkina-asema verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin (Kauhanen 2002) sekä 'huokoisempi' työura aiemman työuran kokonaispituudella mitattuna (Palomäki ja Tuominen (2010) tulokset koskien 45–64-vuotiaita palkansaajia). Kauhasen (2002) mukaan määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen liikkumisessa on eroja eri ryhmien välillä muun muassa henkilökohtaisten ja työhön liittyvien piirteiden mukaan. Myös määräaikaisen työn motiivien (vastentahtoinen, muu määräaikainen työ) mukaan katsottuna löytyy eroja, kuinka hyvin ja mille ryhmille määräaikainen työ toimii ponnahduslautana ja mille loukkuna, josta ei päästä etenemään pysyvään työsuhteeseen (Kauhanen ja Nätti 2012).

Tässä tutkimuksessa määräaikaisen työn vaikutusta henkilön myöhempään työuraan tarkastellaan käyttäen työuramittareina sekä myöhempää työllisyyskehitystä työkuukausien kokonaismäärällä mitattuna, koettua työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaismäärällä mitattuna että työmarkkinoilta poissaoloa poissaolokuukausien kokonaismäärällä mitattuna. Tarkasteluissa käytettyjen seurantajaksojen pituudet ovat neljä ja kahdeksan vuotta määräaikaisen työsuhteen jälkeen. Eripituisten seurantajaksojen avulla voidaan havainnoida määräaikaisen työn vaikutusta myöhemmän työllisyyden vakauteen pidemmällä aikavälillä. Vastaavia tarkasteluja ei aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa ole tehty.

Määräaikaisuuden ilmentäjiä ovat vuosien 1990–2008 osalta työsuhteen tyyppi (pysyvä vai määräaikainen), määräaikaisen työn syy sekä määräaikaisen työn tyyppi. Koska käytettävissä olevassa aineistossa

⁵ Määräaikaisen työn vaikutusta myöhempään työuraan käyttäen mittarina myöhempää palkkakehitystä tutkimme parhaillaan menossa olevassa toisessa tutkimushankkeessa.

vuosittainen tieto työssäkäynti- ja työttömyyskuukausista on saatavilla vasta vuodesta 1987 alkaen, tarkastelut rajataan vuosien 1990–2008 työoloaineistoissa määräaikaisessa ja pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin ja näiden henkilöiden rekisteriseurantaan. Kaikkiaan tarkasteluajanjakso kattaa vuodet 1988–2011. Käytettävään aineistoon on tehty lisärajaus siten, että eläkkeelle siirtyneet palkansaajat on rajattu pois tarkasteluista. Tarkastelu aloitetaan katsomalla ensin määräaikaisia palkansaajia yhtenä ryhmänä. Sen jälkeen samat tarkastelut tehdään erikseen määräaikaisten palkansaajien osaryhmille määräaikaisen työn motiivin ja tyypin mukaan.

5.3.1. Määräaikaisen työn yhteys myöhempään työuraan

Taulukossa 5.3.1.1. esitetään määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien työkuukausien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana ja taulukossa 5.3.1.2 työllisyyskuukausien suhteellinen osuus maksimityökuukausista vastaavina seuranta-aikoina. Seuranta on tehty erikseen työolotutkimuksen vuosina 1990, 1997, 2003 ja 2008 määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskennelleille sekä yhdistetylle aineistolle.

Taulukko 5.3.1.1. Työkuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) seurantajaksoilla työsuhteen määräaikaisuuden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Neljän vuoden seuranta-aika (a)	Kahdeksan vuoden seuranta-aika
Määräaikainen ts. yhdistetty aineisto	31,0	65,6
Pysyvä työsuhte yhdistetty aineisto	38,4	78,1
Ero	-7,4***	-12,4***
Määräaikainen ts. v. 1990	25,2	55,1
Pysyvä työsuhte v. 1990	37,9	73,4
Ero	-12,7***	-18,3***
Määräaikainen ts. v. 1997	32,9	66,8
Pysyvä työsuhte v. 1997	41,8	79,9
Ero	-8,9***	-13,1***
Määräaikainen ts. v. 2003	37,0	74,3
Pysyvä työsuhte v. 2003	42,6	80,7
Ero	-5,6***	-6,3***
Määräaikainen ts. v. 2008	28,0	-
Pysyvä työsuhte v. 2008	32,3	-
Ero	-4,3***	-

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika.

Kuvailevista taulukoista (5.3.1.1. ja 5.3.1.2.) ilmenee, että keskimäärin määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työura on huokoisempi ja vähemmän vakaa verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskenteleviin. Määräaikaista työtä tehneiden palkansaajien työkuukausien kokonaismäärä ja työkuukausien suhteelliset osuudet maksimityökuukausista ovat seurantajaksoina selvästi alhaisempia verrattuna pysyvissä työsuhteissa työskentelevien vastaaviin lukuihin. Tarkasteluajanjakson pitenemisen myötä erot määräaikaisten ja pysyvissä työsuhteissa työskennelleiden välillä kaventuvat, mutta pysyvät silti huomattavina. Erityisesti

ero määräaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa työskennelleiden välillä korostui 1990-luvun alun lamavuosi. Laman pitkä varjo näkyy siinä, että vuonna 1990 määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleillä vielä kahdeksan vuoden jälkeenkin yhteenlaskettujen työkuukausien suhteellinen osuus maksimimäärästä oli alle 60 prosenttia ja suhteellisten osuuksien ero kaventumisestaan huolimatta oli yli 19 prosenttiyksikköä pienempi verrattuna vuonna 1990 pysyvässä työsuhteessa työskennelleisiin. Vastaava ero vuonna 2003 määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteissa työskentelevien välillä oli kahdeksan vuoden jälkeen seitsemän prosenttiyksikköä eli alle puolet pienempi.

Taulukko 5.3.1.2. Työllisyyskuukausien suhteellinen osuus maksimityökuukausista seuranta-aikana työsuhteen määräaikaisuuden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yht. työkuukausia 1991/ max kk	Yht. työkuukausia 1991–1994/ max kk	Yht. työkuukausia 1991–1998/ max kk
Määräaikainen ts. v. 1990	60,0 %	46,3 %	57,5 %
Pysyvä työsuhte v. 1990	88,6 %	79,6 %	76,9 %
Suhteellisten osuuksien erotus	28,6 %-yks.	33,3 %-yks.	19,4 %-yks.
	Yht. työkuukausia 1998/ max kk	Yht. työkuukausia 1998–2001/ max kk	Yht. työkuukausia 1998–2005/ max kk
Määräaikainen ts. v. 1997	69,1 %	67,3 %	69,7 %
Pysyvä työsuhte v. 1997	92,5 %	87,1 %	83,8%
Suhteellisten osuuksien erotus	23,4 %-yks.	19,8 %-yks.	14,1 %-yks.
	Yht. työkuukausia 2004/ max kk	Yht. työkuukausia 2004–2007/ max kk	Yht. työkuukausia 2004–2011/ max kk
Määräaikainen ts. v. 2003	78,2 %	80,4 %	78,2%
Pysyvä työsuhte v. 2003	91,9 %	94,8 %	85,2%
Suhteellisten osuuksien erotus	13,6 %-yks.	14,4 %-yks.	7,0 %-yks.
	Yht. työkuukausia 2009/ max kk	Yht. työkuukausia 2008–2011/ max kk	
Määräaikainen ts. v. 2008	78,3 %	79,0 %	-
Pysyvä työsuhte v. 2008	94,1 %	90,9 %	-
Suhteellisten osuuksien erotus	15,8 %-yks.	11,9 %-yks.	-

Edellinen työkuukausien suhteellisten osuuksien tarkastelu kertoo työurien huokoisuudesta, mutta ei sen syistä tai siitä, olivatko henkilöt työttömänä tai työmarkkinoiden ulkopuolella, kun he eivät työskennelleet. Ei-vapaaehtoista työllisyyden katkonaisuutta ja työmarkkina-aseman riskialttiutta kuvaa paremmin seurantajaksojen työttömyyskuukausien kokonaismäärä.

Taulukossa 5.3.1.3 esitetään työttömyyskuukausien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana. Taulukosta ilmenee, että määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleillä on myös keskimäärin enemmän työttömyyskuukausia kuin pysyvissä työsuhteissa työskennelleillä. Suurin ero myöhemmissä työttömyyskuukausien määrässä on vuonna 1997 määräaikaista työtä tehneillä verrattuna samana vuonna pysyvässä työsuhteessa olleisiin. Myös työttömyyskuukausissa suhteellinen ero kaventuu seurantajakson pidentyessä määräaikaisten ja pysyvässä työsuhteissa työskennelleiden välillä.

Poissaolokuukausien kokonaismäärässä on myös tilastollisesti merkitseviä eroja määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevien välillä (Taulukko 5.3.1.4). Poissaolokuukaudet tarkoittavat kuukausien määrää, jolloin henkilö oli työmarkkinoiden ulkopuolella.

Taulukko 5.3.1.3. Työttömyyskuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) seurantajaksolla määräaikaisuuden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Neljän vuoden seuranta-aika ^(a)	Kahdeksan vuoden seuranta-aika
Määräaikainen ts. yhdistetty aineisto	5,9	10,9
Pysyvä työsuhte yhdistetty aineisto	1,8	4,2
Ero	4,1***	6,7***
Määräaikainen ts. v. 1990	8,7	13,9
Pysyvä työsuhte v. 1990	4,1	7,2
Ero	4,6***	6,7***
Määräaikainen ts. v. 1997	7,5	11,4
Pysyvä työsuhte v. 1997	1,2	2,5
Ero	6,2***	8,8***
Määräaikainen ts. v. 2003	4,1	8,2
Pysyvä työsuhte v. 2003	0,9	3,0
Ero	3,2***	5,2***
Määräaikainen ts. v. 2008	3,8	-
Pysyvä työsuhte v. 2008	1,5	-
Ero	2,3***	-

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika.

Taulukko 5.3.1.4. Työmarkkinoilta poissaolokuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) seurantajaksolla määräaikaisuuden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Neljän vuoden seuranta-aika ^(a)	Kahdeksan vuoden seuranta-aika
Määräaikainen ts. yhdistetty aineisto	4,2	8,3
Pysyvä työsuhte yhdistetty aineisto	1,1	2,6
Ero	3,1***	5,7***
Määräaikainen ts. v. 1990	13,4	20,8
Pysyvä työsuhte v. 1990	4,2	7,1
Ero	9,2***	13,7***
Määräaikainen ts. v. 1997	2,2	3,0
Pysyvä työsuhte v. 1997	0,2	0,4
Ero	1,9***	2,6***
Määräaikainen ts. v. 2003	0,8	1,3
Pysyvä työsuhte v. 2003	0,1	0,3
Ero	0,6***	1,0***
Määräaikainen ts. v. 2008	0,3	-
Pysyvä työsuhte v. 2008	0,1	-
Ero	0,2***	-

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika.

Tässä esitettyjen kuvailevien analyysien perusteella ei voida päätellä, mikä on määräaikaisen työn tekemisen 'oma' vaikutus myöhemmän työuran vakauteen pidemmällä aikavälillä. Seuraavassa raportoidaan keskeiset tulokset tilastollisesta niin sanotusta propensity score- kaltaistamismallista (propensity score matching ks. Rosenbaum ja Rubin 1983), jolla tutkittiin määräaikaisen työn tekemisen kausaalivaikutusta myöhempään työuraan käyttäen tulemina työkuukausien ja työttömyyskuukausien kokonaismäärää neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla. Koska samaa henkilöä ei voida havainnoida kahdessa eri työsuhteessa samaan aikaan, on yllämainitulla kaltaistamismenetelmällä pyritty luomaan tilastollinen vertailuryhmä määräaikaista työtä tekeville. Tarkempi menetelmäkuvaus perusteluineen on esitetty Kauhanen (2015). Sisällyttämällä malleihin havaittavissa olevien tekijöiden ohella aiempaan työhistoriaan liittyviä muuttujia pyrittiin kontrolloimaan myös ns. havaitsemattomien tekijöiden (kuten motivaation) vaikutusta tulemiin⁶. Tilastolliset kaltaistamisanalyysit koskien myöhempää työuraa on tehty ensin koko aineistolla ja sitten erikseen työolotutkimusten vuosina 1990, 1997, 2003 ja 2008 määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleille palkansaajille.

Taulukossa 5.3.1.5. on raportoitu ns. määräaikaisen työn tekemisen keskimääräiset vaikutukset määräaikaista työtä tehneille (average treatment effect on the treated) verrattuna tilanteeseen, jossa he eivät olisi tehneet työtä määräaikaisessa työsuhteessa, vaan olisivat sen sijaan tehneet työtä pysyvässä työsuhteessa. Taulukosta ilmenee, että määräaikaista työtä tehneiden myöhempi työllisyyskehitys työkuukausien määrällä mitattuna on heikompaa kuin niillä ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla (vertailuryhmällä), jotka tekivät perusvuonna työtä pysyvässä työsuhteessa. Neljän vuoden jälkeen määräaikaisessa työsuhteessa perusvuonna olleilla oli koossa keskimäärin lähes viisi työkuukautta vähemmän kuin perusvuonna pysyvässä työsuhteessa työskennelleillä. Kahdeksan vuoden jälkeen vastaava ero oli keskimäärin 8,6 kuukautta. Tutkimusvuoden mukaan katsottuna suurin ero työllisyyskehityksessä on vuonna 1997 määräaikaista työtä tehneillä ja pienin ero vuonna 2003 määräaikaista työtä tehneillä. 1990-luvun laman aikana ja sen jälkeisenä aikana määräaikaisen työn vaikutus oli suurempi kuin 2000-luvulla.

Taulukko 5.3.1.5. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Työkuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika (a) ATT	-4,7***	-5,9***	-7,1***	-3,5***	-2,6***
Työkuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	-8,6***	-8,5***	-11,1***	-6,2***	-
N	14527/10304	3,491	2,966	4,087	4,347

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18 vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet, työsuhteiden lukumäärä kahdelta aiemmalta vuodelta ennen määräaikaista työsuhdetta sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel- tai radiuskaltaistamisella saadut tulokset.

⁶ Aiemman työhistorian huomioimisella voitiin kontrolloida määräaikaisiin työsuhteisiin valikoitumisen merkitystä.

Vastaavat tulokset määräaikaisen työn tekemisestä myöhempiin työttömyyskuukausiin neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikoina on esitetty taulukossa 5.3.1.6. Taulukosta ilmenee, että määräaikaisen työn vaikutus näkyy pidemmällä aikavälillä myös työuran ei-vapaaehtoisena katkonaisuutena. Neljän vuoden seuranta-aikana määräaikaista työtä tehneillä oli keskimäärin noin kolme työttömyyskuukautta ja kahdeksan seurantavuoden aikana keskimäärin viisi työttömyyskuukautta enemmän verrattuna tilanteeseen, jossa he eivät olisi tehneet työtä määräaikaisessa työsuhteessa, vaan olisivat sen sijaan tehneet työtä pysyvässä työsuhteessa perusvuonna. Kullekin perusvuodelle erikseen tehdyt analyysit osoittavat eroja vaikutuksen suuruusluokassa. Vaikutus on suurin 1990-luvun aineistoissa, ts. 1990-luvun laman aikana ja sen jälkeisenä aikana.

Taulukko 5.3.1.6. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työttömyyskuukausiin (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat)

	Yhdistetty aineisto	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika (a) ATT	2,9***	2,0***	5,4***	1,9***	1,5***
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	4,9***	3,5***	7,3***	2,5***	-
N	14527/10304	3,491	2,966	4,087	4,347

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18 vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet, työsuhteiden lukumäärä kahdelta aiemmalta vuodelta ennen määräaikaista työsuhdetta sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel-kaltaistamisella saadut tulokset.

Työuran katkonaisuudesta kertoo myös työmarkkinoilta poissaolovuosien lukumäärä. Määräaikaisen työn vaikutukset työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrään neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla on raportoitu taulukossa 5.3.1.7. Määräaikaista työtä tehneillä on seuranta-aikoina myös hieman enemmän poissaolokuukausia työvoiman ulkopuolella verrattuna samankaltaisiin perusvuonna pysyvässä työsuhteessa työskennelleisiin (kaksi kuukautta neljän vuoden seuranta-aikana ja noin kolme kuukautta kahdeksan vuoden aikana). Ero oli selkeästi suurin vuonna 1990 määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleillä, mikä kertoo siitä, että määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet poistuivat myös enemmän työmarkkinoiden ulkopuolelle, kun työmarkkinatilanne oli erityisen heikko.

Taulukko 5.3.1.7. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työmarkkinoilta poissaolokuukausiin (työolo- tutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty otos	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Poissaolokuukausien kokonaismäärä					
4 vuoden seuranta-aika ATT	2,0***	4,0***	1,7***	0,3***	0,3***
Poissaolokuukausien kokonaismäärä					
8 vuoden seuranta-aika ATT	3,1***	5,4***	2,2***	0,4***	-
N					

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18 vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttajat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet, työsuhteiden lukumäärä kahdelta aiemmalta vuodelta ennen määräaikaista työsuhdetta sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel-tai radiuskal- taistamisella saadut tulokset.

Huomionarvoista on kuitenkin, että määräaikaisuuden vaikutus työttömyyskuukausiin on tulosten mukaan selkeästi suurempi kuin sen vaikutus poissaolokuukausiin.

5.3.2. Määräaikaisen työn vaikutus myöhempään työuraan: määräaikatyön motiivi

Kauhasen ja Nätin (2011b & 2015) mukaan yksi tärkeä jako määräaikaisten työsuhteiden laadussa liittyy työsuhteen tyyppin lisäksi myös siihen miksi erilaisia työsuhteita tehdään. Näiden määräaikaisten palkansaajien, joilla määräaikaisen työn syynä oli pysyvän työn puute, kokemukset olivat lähes poikkeuksetta heikompia monien keskeisten työn laadun indikaattorien suhteen (kuten kehittymis- ja etenemismahdollisuudet, työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen, työn epävarmuus). Siksi on tärkeää tutkia myös määräaikaisen työn vaikutuksia myöhempään työuraan tehden jako määräaikaisen työn syyn mukaan. Seuraavissa tarkasteluissa määräaikaista työtä tekevät on jaettu kahteen ryhmään sen mukaan, onko määräaikaisen työn tekemisen syynä se, että pysyvää työtä ei löytynyt tai joku muu syy.

Taulukossa 5.3.2.1 esitetään määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien työkuukausien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana määräaikaisen työn tekemisen syyn mukaan sekä vastaavat luvut työttömyyskuukausien ja työmarkkinoilta poissaolovuosien osalta. Taulukosta käy ilmi, että sekä vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä että muista syistä määräaikaista työtä tekevillä seurantajaksojen työkuukausien määrä on selvästi alhaisempi verrattuna pysyvässä työsuhteessa työskentelevien työkuukausiin. Seurantajaksojen työttömyyskuukausien kokonaismäärän osalta selkein ero löytyy vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevien ja pysyvässä työsuhteessa työtä tekevien välillä. Näistä kolmesta ryhmästä vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevillä on keskimäärin eniten työttömyyskuukausia sekä neljän että kahdeksan vuoden seuranta-ajalla. Määräaikaisen työn motiivin mukaan katsottuna muusta syystä määräaikaista työtä tehneillä oli seurantajaksoilla 1991–1994 ja 1991–1998 eniten poissaolokuukausia työmarkkinoilta. Muutoin erot määräaikaisten ryhmien välillä ovat melko pieniä.

Taulukko 5.3.2.1. Seurantajaksosten työkuukausien, työttömyyskuukausien ja poissaolokuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) työsuhteen määräaikaisuuden syyn mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

Määräaikaisuuden syy:	Työkuukaudet		Työttömyyskuukaudet		Poissaolokuukaudet	
	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta
Pysyvä työtä ei löytynyt ya.	28,6	62,2	3,5	7,3	6,7	16,3
Muu syy ya.	31,7	66,2	7,3	12,8	2,5	4,8
Pysyvä työsuhde ya.	38,4	78,1	1,8	4,2	1,1	2,6
Pysyvä työtä ei löytynyt v. 1990	21,6	47,7	14,3	22,6	10,8	17,8
Muu syy v. 1990	24,1	54,0	5,8	9,5	17,4	26,2
Pysyvä työsuhde v. 1990	37,9	73,4	4,1	7,2	4,1	7,1
Pysyvä työtä ei löytynyt v. 1997	32,1	65,2	8,7	13,1	2,2	3,2
Muu syy v. 1997	33,9	71,9	2,9	5,2	2,2	2,9
Pysyvä työsuhde v. 1997	41,8	80,0	1,2	2,5	0,2	0,4
Pysyvä työtä ei löytynyt v. 2003	36,8	73,9	4,9	9,3	0,8	1,4
Muu syy v. 2003	37,2	76,9	1,6	3,4	0,7	1,1
Pysyvä työsuhde v. 2003	42,6	80,7	0,9	2,9	0,1	0,3
Pysyvä työtä ei löytynyt v. 2008 ^(a)	27,8	-	5,1	-	0,7	-
Muu syy v. 2008	28,1	-	2,5	-	0,8	-
Pysyvä työsuhde v. 2008	32,3	-	1,4	-	0,15	-

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. ya.=Yhdistetty aineisto.

Koska määräaikaisten ryhmiä (ns. treated) on useampi kuin yksi, tutkittiin määräaikaisen työn vaikutusta myöhempään työllisyyskehitykseen ns. inverse-probability weighted regression adjustment -mallin avulla. Tarkempi mallin kuvaus perusteluineen on esitetty Kauhanen (2015). Taulukossa 5.3.2.2. on raportoitu mallista estimoidut määräaikaisen työn tekemisen keskimääräiset vaikutukset (average treatment effect on the treated) määräaikaista työtä pysyvän työn puutteen vuoksi ja muusta syystä tehneille. Tulosten mukaan määräaikaista työtä tehneiden myöhempi työllisyyskehitys työkuukausien määrällä mitattuna on heikompa sekä vastentahtoisesti määräaikaista työtä tehneillä sekä muusta syystä määräaikaista työtä tehneillä kuin niillä ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla, jotka tekivät perusvuonna työtä pysyvässä työsuhteessa (ero em. määräaikaisten ryhmille keskimäärin 3,8 ja 6,7 kuukautta). Erikseen kunkin perusvuoden mukaan katsottuna vaikutus neljän(kolmen) vuoden seuranta-ajalla on noin 2,5–10 kuukautta ja kahdeksan vuoden seuranta-ajalla noin 6–19 kuukautta perusvuodesta riippuen.

Taulukko 5.3.2.2. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin määräaikaisen työn syyn mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto		v. 1990 otos		v. 1997 otos		v. 2003 otos		v. 2008 otos	
	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu
Työkuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika (a) ATT	-3,9 ***	-6,7 ***	-7,5 ***	-10,1 ***	-8,5 ***	-8,5 ***	-3,4 ***	-4,3 **	-2,5 ***	-2,9 ***
Työkuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	-7,5 ***	-10,5 ***	-12,1 ***	-18,8 ***	-12,3 ***	-9,3 *	-5,9 ***	-7,7 ***	-	-
N	14430/10107		3,337		2,780		3,911		4,223	

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. a) vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Invol=määräaikaisen työn syynä se, että pysyvää työtä ei löytynyt, Muu=muu syy. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18 vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttajat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana.

On huomionarvoista, että pysyvän työn puutteen vuoksi määräaikaisen työn tekeminen näkyy myös pidemmällä aikavälillä työuran vastentahtoisena katkonaisuutena sekä yhdistetyssä aineistossa että kaikissa eri ajanjaksoille estimoiduissa malleissa. Sen sijaan muusta syystä määräaikaista työtä tehneille määräaikaisen työn tekeminen ei lisännyt seurantajaksojen työttömyyskuukausia tilastollisesti merkitsevästi 2000-luvun otoksissa, vaikka eroja perusvuosina 1990 ja 1997 määräaikaista työtä tehneiden myöhemmissä työttömyyskuukausissa muutoin ominaisuuksiltaan samankaltaisiin, pysyvää työtä tekeviin esiintyykin (ks. taulukko 5.3.2.3.).

Taulukko 5.3.2.3. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työttömyyskuukausiin määräaikaisuuden syyn mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat)

	Yhdistetty aineisto		v.1990 otos		v.1997 otos		v.2003 otos		v.2008 otos (a)	
	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika (a) ATT	3,8 ***	3,0 ***	4,3 ***	3,9 ***	6,3 ***	6,9 **	2,3 ***	0,2	2,3 **	1,4
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	6,2 ***	8,3 ***	7,8 ***	8,9 ***	8,2 ***	9,3 **	3,5 ***	-0,2	-	-
N	14430/10107		3,337		2,780		3,911		4,223	

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Invol=määräaikaisen työn syynä se, että pysyvää työtä ei löytynyt, Muu=muu syy. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttajat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana.

Työuran katkonaisuudesta kertoo myös työmarkkinoilta poissaolovuosien lukumäärä. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus työmarkkinoilta poissaolovuosiin oli selkeästi suurin sekä vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekeville että muusta syystä määräaikaista työtä tekeville 1990-luvun lama-aikaan ajoittuvassa seurannassa (taulukko 5.3.2.4.). Kun verrataan vaikutuksia vastentahtoisesti ja muusta syystä määräaikaista työtä tekevien välillä, huomataan, että 1990-luvun laman aikana määräaikaisen työn vaikutus poissaolokuukausiin oli myös suurempi muusta syystä määräaikaista työtä tekeville, toisin kuin myöhemmissä tutkimusvuoden mukaan tehdyissä analyyseissa.

Taulukko 5.3.2.4. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään poissaolokuukausiin määräaikaisuuden syyn mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto		v.1990 otos		v.1997 otos		v.2003 otos		v.2008 otos ^(a)	
	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu	Invol	Muu
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika^(a) ATT	1,0 ***	2,3 ***	2,6 ***	6,3 ***	1,9 ***	0,9 **	0,4 ***	0,2	0,35 **	0,4 **
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	2,1 ***	3,5 ***	3,8 **	10,6 ***	2,6 ***	1,4	0,6 ***	0,4	-	-
N	14430/10107		3,337		2,780		3,911		4,223	

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. a) vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Invol=määräaikaisen työn syynä se, että pysyvää työtä ei löytynyt, Muu=muu syy. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neljö, koulutusaste (1-3), siviilisäätty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana.

5.3.3. Määräaikaisen työn vaikutus myöhempään työhöuraan: määräaikaistyön tyyppi

Määräaikaisen työn vaikutusta myöhempään työhöuraan tutkittiin myös tehden jako määräaikaisten palkansaajien alaryhmiin määräaikaisen työsuhteen tyyppin mukaan. Tämä tieto löytyy työolotutkimuksista vuosilta 1990, 1997, 2003 ja 2008, joille ryhmille on olemassa myös rekisteriseurantatieto. Määräaikaisen työn eri tyytit ja niiden yleisyys kunakin työolotutkimuksen vuonna on jo aiemmin esitetty tämän raportin luvussa 5.1.1. Johtuen alaryhmien pienestä koosta yhdisteltiin tilastollisia analyyseja varten kausi-, kutsu- ja vuokratyötä tekevät yhdeksi ryhmäksi. Kaikkiaan määräaikaisen työn tyyppin mukaan tarkasteltiin seuraavia alaryhmiä: sijainen, muu määräaikainen työ, kausi-, kutsu- ja vuokratyö sekä tukityöllistetyt⁷. Tukityöllistettyjen osalta tieto on saatavissa vasta vuodesta 1997 alkaen. Menetelmänä käytettiin samaa kuin edellisessä luvussa 5.3.2, ts. inverse-probability weighted regression adjustment -mallia, joka on esitelty tarkemmin Kauhanen (2015).

Taulukossa 5.3.3.1 esitetään ensin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien työkuukausien, työttömyyskuukausien ja työmarkkinoilta poissaolovuosien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana määräaikaisen työn tekemisen tyyppin mukaan. Taulukosta ilmenee, että määräaikaisen työn tyyppien välillä löytyy selkeitä eroja kolmen työuran vakautta mittavaan mittariin mukaan.

⁷ Oppisopimuskoulutuksessa ja koeajalla olleet jätettiin analyyseista pois pienten havaintomäärien vuoksi.

Taulukko 5.3.3.1. Seuranta-ajan (1991–2011) työkuukausien, työttömyyskuukausien ja poissaolokuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) työsubteen määräaikaisuuden tyyppin mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat)

Määräaikaisuuden tyyppi:	Työkuukaudet		Työttömyyskuukaudet		Poissaolokuukaudet	
	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta
Sijainen ya.	33,3	71,7	4,2	7,4	3,5	7,2
Muu määräaikainen ya.	31,7	67,7	5,1	9,9	4,7	9,3
Kausi-, vuokra- tai kutsutyö ya.	28,6	58,5	7,1	13,4	4,5	8,7
Tukityöllistetty ya.	22,7	45,8	13,9	25,5	2,3	3,7
Pysyvä työsuhde ya.	38,3	78,1	1,9	4,3	1,1	2,6
Sijainen v. 1990	27,4	58,0	6,7	11,0	13,2	20,9
Muu määräaikainen v. 1990	24,8	55,3	8,7	14,0	13,7	20,8
Kausi-, vuokra- tai kutsutyö v. 1990	21,4	47,7	11,3	17,8	14,5	24,1
Pysyvä työsuhde v. 1990	37,9	73,4	4,1	7,2	4,1	7,1
Sijainen v. 1997	36,1	73,0	4,9	7,0	2,1	3,3
Muu määräaikainen v. 1997	35,5	71,6	5,0	8,3	2,1	2,8
Kausi-, vuokra- tai kutsutyö v. 1997	29,6	60,8	5,9	8,5	2,3	3,0
Tukityöllistetty v. 1997	21,5	46,3	17,9	27,1	3,2	4,6
Pysyvä työsuhde v. 1997	41,9	80,1	1,1	2,3	0,2	0,3
Sijainen v. 2003	39,4	79,4	2,4	4,8	0,7	1,1
Muu määräaikainen v. 2003	39,7	79,7	2,7	5,6	0,5	0,9
Kausi-, vuokra- tai kutsutyö v. 2003	33,0	67,7	4,2	8,4	0,9	2,3
Tukityöllistetty v. 2003	20,7	41,0	13,4	24,5	1,8	2,6
Pysyvä työsuhde v. 2003	42,7	80,7	0,9	2,8	0,1	0,3
Sijainen v.2008*	28,6	-	3,2	-	0,7	-
Muu määräaikainen v. 2008	29,0	-	2,4	-	0,6	-
Kausi-, vuokra- tai kutsutyö v.2008	29,6	-	2,4	-	0,8	-
Tukityöllistetty v.2008	25,0	-	4,3	-	1,0	-
Pysyvä työsuhde v. 2008	32,4	-	1,2	-	0,15	-

Selite: * Vuoden 2008 otoksen osalta kolmen vuoden seuranta-aika. ya.=Yhdistetty aineisto.

Taulukossa 5.3.3.2. on raportoitu tilastollisesta mallista estimoidut määräaikaisen työn tekemisen keskimääräiset vaikutukset (average treatment effect on the treated) työkuukausiin, työttömyyskuukausiin sekä työmarkkinoilta poissaolokuukausiin määräaikaisen työn tyyppien mukaan yhdistetylle aineistolle. Tulosten mukaan määräaikaisen työn eri tyypeistä sijaisuuksien tekeminen määräaikaisena työnä tuottaa pienimmän eron työkuukausien kokonaismäärässä verrattuna tilanteeseen, jossa henkilö olisi tehnyt työtä pysyvässä työsuhhteessa. Neljän vuoden seurantajaksolla sijaiset tekivät noin neljä kuukautta ja kahdeksan vuoden seurantajaksolla liki kuusi ja puoli kuukautta vähemmän työkuukausia. Vastaavat erot muusta syystä määräaikaista työtä tekeville olivat kuusi ja 9,6 kuukautta. Kausi-, kutsu- tai vuokratyön tekemisen vaikutus oli vajaa viisi kuukautta neljän vuoden seurantajaksolla ja vajaa 12 kuukautta kahdeksan vuoden seurantajaksolla. Suurin ero oli tukityöllistetyillä (noin 10 ja 22,6 kuukautta).

Taulukko 5.3.3.2. Määräaikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin, työttömyyskuukausiin ja työmarkkinoilta poissaolokuukausiin määräaikaisen työn alaryhmien mukaan tehdystä tarkastelusta (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat, ybdistetty aineisto).

	Sijainen	Muu määrä	Kausi-, vuokra-, kutsutyö	Tuki- työllistetty
Työkuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	-4,1***	-6,0***	-4,8***	-10,1***
Työkuukausien kokonaismäärä kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	-6,4**	-9,6***	-11,7***	-22,6***
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	1,9***	2,7***	3,6***	6,7***
Työttömyyskuukausien kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	2,5***	4,6***	6,8***	14,0***
Poissaolokuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	1,7***	2,6***	1,6***	0,03
Poissaolokuukausien kokonaismäärä kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	3,0***	4,4***	3,6***	-0,3
N	10417/14586			

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana.

Kun työuramittarina ovat pidemmän aikavälin työttömyyskuukaudet ja poissaolokuukaudet työmarkkinoilta, tulokset ovat jälleen erilaisia määräaikaisen työn tyypin mukaan. Sijaisilla ja muusta syystä määräaikaista työtä tehneillä on pienin ero myöhemmissä työttömyyskuukausissa verrattuna ominaisuuksiltaan samankaltaisiin pysyvää työtä tehneisiin. Suurin ero työttömyyskuukausissa on jälleen tukityöllistetyillä (6,7 neljän vuoden seuranta-aikana ja 14 kuukautta kahdeksan vuoden seuranta-aikana). Sen sijaan poissaolokuukausissa työllistämismuutoksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta.

Vastaavat estimoinnit tehtiin myös erikseen kunkin perusvuoden aineistolle ja niiden mukaan määräaikaisen työn vaikutus oli selkeästi suurempi 1990-luvun seurannoissa. Osaotoksissa kuitenkin tukityöllistettyjen ja kausi-, kutsu- ja vuokratyötä tekevien ryhmät jäivät pieniksi ja malli ei ns. balance-testin perusteella toiminut hyvin näille määräaikaisen työn tyypeille. Siksi näitä tuloksia eri perusvuosien aineistoista ei raportoida erikseen.

5.4. Kooste tuloksista

Työn laatu aikasarjatarkastelussa

Aiemmissä luvuissa työn laatua määräaikaisessa työssä on käyty läpi yksittäin. Tässä on mahdollista tarkastella laatua vielä koosteisesti määräaikaisen työn osaryhmien näkökulmasta. Taulukosta 5.4.1. voi pysyvästi lukea, mihin määräaikaisen työn tyyppihin kasautuu myönteistä tai kielteistä työn laatua, sekä miten nämä kasaumat keskittyvät tietyille työn laadun alueille.

Taulukko 5.4.1. Työn laatu määräaikaisen työn eri tyyppien mukaisissa osaryhmissä. Kielteinen laatuero pysyvässä työsubteessa oleviin verrattuna $p \leq 0.001$ ---, $p \leq 0.01$ --, $p \leq 0.05$ -; myönteinen laatuero $p \leq 0.001$ + + +, $p \leq 0.01$ + +, $p \leq 0.05$ +, ns=ei eroa.

Työn laadun ulottuvuudet	Mittarit työolotutkimuksissa	Määräaikaisuuden tyyppi (1990–2013)							
		Sijainen	*Muu määräaika	Vuokratyö	Koeaika	Työll. varoin	Kausityö	Kutsutyö	Oppisopimus
Ansiotulot	Kuukausipalkka, 1984–2013	---	---	---	---	---	---	---	---
Tulevaisuuden näkymät	Työhön kohdistuu 0–3 uhkaa, 1984–2013	---	---	---	--	---	---	---	ns
	Etenemismahdollisuudet, 1984–2013	ns	ns	ns	+ + +	---	ns	ns	ns
	Työllistymismahdollisuudet, 1984–2013	+ + +	+ + +	+	+	---	ns	ns	+
Työn sisältötekijät ja mielekkyys	Koulutukseen osallistuminen, päivien lkm, 1984–2013	---	---	ns	---	---	---	---	+ + +
	Kehittymismahdollisuudet, 1990–2013	ns	+	ns	ns	ns	---	ns	+
a. taidot ja työssä kehittyminen	Vaikutusmahdollisuudet, 1984–2013	---	ns	---	ns	ns	ns	--	ns
	b. työyhteisön sosiaaliset tekijät	Ilmapiiri, 1997–2013	ns	+ + +	ns	+	+ + +	+ + +	ns
	Tuki esimiehiltä, 1990–2013	ns	+ + +	ns	ns	+ + +	ns	+	ns
	Tuki työtovereilta, 1990–2013	+ + +	+ + +	+	ns	+ + +	ns	+	ns
	Työn henkinen raskaus, 1984–2013	ns	+ + +	ns	ns	+ + +	+ + +	+	ns
c. työn fyysisen turvallisuus	Työn ruumiillinen raskaus, 1984–2013	-	+ + +	ns	ns	ns	---	---	--
	Fyysiset rasitustekijät, 1984–2013	+ + +	+ + +	+	ns	+ + +	-	ns	ns
d. työn intensiteetti	Kiire: ei huolellisesti, 1997–2013	ns	+ + +	ns	ns	+ + +	+ + +	ns	ns
	Rasitustekijä: kiire ja kiireä aikataulu, 1984–2013	ns	+ + +	+	+	+ + +	+	ns	ns
Työajan piirteet	Epäsosiaalinen työaika, 1984–2013	---	ns	ns	--	+ + +	--	---	-
	Lauantai- tai sunnuntai-työ, 1984, 1997–2013	-	ns	ns	-	+ + +	-	---	ns
	Tekee ylitöitä, 1984–2013	ns	+ + +	+	ns	+ + +	+	ns	ns
	Voi vaikuttaa tulo-/läh- töaikoihin, 1984–2013	---	ns	--	ns	---	--	-	ns
	Voi poistua asioille, 1984–2013	---	ns	ns	ns	ns	ns	--	ns

Ansiotulot, työhön kohdistuvat uhkat, koulutukseen osallistuminen (muilla paitsi oppisopimuksilla työkentelevillä) sekä vaikutusmahdollisuudet työhön (muilla paitsi projektityöntekijöillä) ovat määräaikaisissa

työtehtävissä melko järjestelmällisesti kielteisemmällä tasolla kaikilla määräaikaisilla työntekijöillä verrattuna jatkuvissa työsuhteissa työskenteleviin verrokkipalkansaajiin. Sen sijaan myönteistä laadun kannalta on se, että kaikki työyhteisön sosiaalista tukea ja ilmapiiiriä koskevat mittarit osoittavat hyvään suuntaan tai tuottavat vähintään neutraaleja tuloksia. Samoin molemmat kiiremittarit kertovat pysyvässä työsuhteessa olevia vähäisemmästä tai samantasoisesta aikapaineesta, eikä määräaikaisissa työsuhteissa olevien työhön kohdistu yhtä usein fyysisiä rasitustekijöitä. Työllistymismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille pidetään monissa ryhmissä suhteellisesti hyvinä. Muissa laatupiirteissä määräaikaisen työn eri ryhmät eroavat toisistaan. (Taulukko 5.4.1.)

Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteissa työn laatu on useissa laatupiirteissä parempi kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä palkansaajilla. Tämän ryhmän sisällä (taulukko 5.4.2.) projektityöntekijöillä sekä määräaikaisessa virassa tai työsuhteessa työskentelevillä laatu kokemus on usein joko samalla tasolla, kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla, tai heihin nähden vielä myönteisempää (pois lukien palkka ja työhön kohdistuvat uhkat). Projektityössä kokonaiskuva työn laadusta on erittäin myönteinen.

Taulukko 5.4.2. Työn laatu määräaikaisen työn ”muuten määräajaksi sovitujen” työsuhteiden osaryhmissä. Kielteinen laatuero pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna $p \leq 0.001$ ---, $p \leq 0.01$ --, $p \leq 0.05$ -; myönteinen laatuero $p \leq 0.001$ + + +, $p \leq 0.01$ + +, $p \leq 0.05$ +, ns=ei eroa.

Työn laadun ulottuvuudet	Mittarit työolotutkimuksissa	*Muuten määräajaksi sovitut työsuhteet: tarkennukset (2003–2013)								
		Avoimen viran hoito	Projekti	Katkonainen rahoitus	Ei ole haluttu vakinaistaa	Liittyy koulutukseen	Epäpätevyys	Määräaik. virka/työ	Tuntiopettaja	Jokin muu syy
Ansiotulot	Kuukausipalkka, 1984–2013	–	ns	ns	---	---	–	---	–	---
Tulevaisuuden näkymät	Työhön kohdistuu 0–3 uhkaa, 1984–2013	ns	--	–	---	ns	ns	---	ns	--
	Etenemismahdollisuudet, 1984–2013	ns	+	ns	ns	++	ns	ns	ns	ns
	Työllistymismahdollisuudet, 1984–2013	+	+++	ns	ns	+++	ns	+++	ns	+
Työn sisältö-tekijät ja mielekkyys, a. taidot ja kehittyminen	Koulutukseen osallistuminen, päivien lkm, 1984–2013	ns	ns	ns	---	ns	ns	–	---	---
	Kehittymismahdollisuudet, 1990–2013	ns	+	ns	ns	+	ns	ns	ns	ns
	Vaikutusmahdollisuudet, 1984–2013	ns	+++	ns	--	ns	ns	–	ns	–
b. työyhteisön sosiaaliset tekijät	Ilmapiiiri, 1997–2013	ns	+	ns	ns	+++	ns	++	ns	ns
	Tuki esimiehiltä, 1990–2013	ns	ns	ns	ns	+	+	ns	ns	ns
	Tuki työtovereilta, 1990–2013	ns	ns	ns	ns	ns	ns	++	ns	ns
	Työn henkinen raskaus, 1984–2013	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	++
c. työn fyysisen turvallisuus	Työn ruumiillinen raskaus, 1984–2013	ns	+++	++	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	Fyysiset rasitustekijät, 1984–2013	ns	+++	+	ns	++	++	++	++	ns
d. työn intensiteetti	Kiire: ei huolellisesti, 1997–2013	ns	ns	ns	ns	ns	ns	+++	ns	++
	Rasitustekijä: kiire ja kireä aikataulu, 1984–2013	ns	+++	++	ns	ns	ns	++	ns	++
Työajan piirteet	Epäsosiaalinen työaika, 1984–2013	ns	+	ns	–	--	++	ns	ns	ns
	Lauantai- tai sunnuntaityö, 1984–1997–2013	ns	+++	ns	ns	ns	ns	ns	ns	–
	Tekee ylityötä, 1984–2013	ns	ns	ns	ns	ns	ns	+	ns	ns
	Voi vaikuttaa tulo-/lähtöaikoihin, 1984–2013	ns	+++	+++	--	ns	ns	ns	---	–
	Voi poistua asioille, 1984–2013	ns	+++	+	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Työaikaarazitusta, kuten työskentelyä epäsosiaalisina työaikoina, heikompaa työajan joustavuutta sekä myös vähäisempiä vaikutusmahdollisuuksia työn kuvaan, kertyy sijaisille sekä kutsutyössä oleville. Sijaisista suuri osa työskennellee julkisen sektorin ammattiteissa kuten terveyden- tai sairaushoidossa, joissa sijaisia käytetään paljon paikkaamaan vakinaisten työntekijöiden tilapäisiä ja pitempiä poissaoloja. Näyttää siltä, että sijaiset samoin kuin kutsutyössä olevat tilapäistyöntekijät paikkaavat useammin työvoimantarvetta vaikeimpina työaikoina kuten ilta-, yö- tai viikonloppuvuoroissa. (Taulukko 5.4.1.)

Kausityöntekijöillä työ on fyysisesti raskasta, ja työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat minimissään. Työ ei kuitenkaan ole henkisesti raskasta, ja ilmapiiri arvioidaan erittäin hyväksi. Vuokratyöntekijöiden asemaan kielteisesti vaikuttavat heikot vaikutusmahdollisuudet sekä työn sisältöihin että työaikoihin. He poikkeavat myös siinä, ettei heidän tuloksistaan välity erityisen myönteinen kuva työyhteisön sosiaalisista tekijöistä. Myöskään työn fyysiset rasitustekijät eivät erotu tällä ryhmällä vähäisempinä kuten monilla muilla määräaikaisen työn osaryhmillä.

Työllistämismäärin työskentelevän ryhmän asemaan kertyy sekä myönteistä että kielteistä. Kaikki ansiotasoon tai tulevaisuuden näkymiin liittyvät tekijät, samoin kuin työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisen, tekijät ovat kielteisiä, mikä kertoo työllistettyjen heikosta työmarkkina-asemasta sekä tukityöjakson aikana että ylipäänsä yhteiskunnassa. Työllistymismahdollisuudet ovat heikot ja edessä on usein paluu työttömäksi. Erittäin myönteisenä tekijänä tämä ryhmä kuitenkin raportoi vahvaa tyytyväisyyttä työpaikan ilmapiiriin ja työyhteisöltä saatavaan tukeen, työn vähäistä henkistä tai fyysistä rasitusta, vähäistä kiirettä sekä hyvin harvoin epäsosiaalisina työaikoina tehtävää työtä. Työllistetyt tekevät pääosin päivätyötä ja he suhtautuvat työyhteisöönsä erittäin myönteisesti. Siltä osin heidän työnsä on kuitenkin kontrolloitua, että joustavuutta tulo- ja lähtöajoissa on muita vähemmän. (Taulukko 5.4.1.)

Taulukossa 5.4.3. eritellään vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisten kokemusta työn laadusta pysyvässä työsuhteessa oleviin palkansaajiin verrattuna. Laitimmaisissa sarakkeissa verrataan myös vastentahtoisiksi luokitettujen arvioita vapaaehtoisiin. Vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevilla molemmat motiivimittarit tuottavat usein pysyvässä työsuhteessa olevia myönteisempää työn laadun kokemusta. Esimerkiksi etenemis- ja työllistymismahdollisuudet koetaan oikeinkin hyväksi. Työpaikan ilmapiiritekijät koetaan jälleen erittäin myönteisesti, ja rasitustekijöitä ja kiirettä on vähemmän. Motiiviryhmistä riippumatta töitä tehdään enemmän epäsäännöllisinä työaikoina.

Sen sijaan vastentahtoisuuteen kasautuu kielteisempää työn laadun kokemusta, etenkin jälkimmäisellä motiivimittarilla, joka sisältää määräaikaisuuteen liittyviä rasitustekijöitä. Vaikutusmahdollisuudet työhön ovat heikommat, etenemismahdollisuudet organisaatiossa kehnommat, ja työajan joustavuus vähäisempää kuin vakituisilla työntekijöillä. Jälkimmäisellä motiivimittarilla myös työyhteisön ilmapiiriin ja esimiehen tuen arviot ovat heikompiä. Sosiaalisista suhteista vain tuki työtovereilta koetaan selvästi myönteiseksi niillä vastentahtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä, joita määräaikaisuus rasittaa. (Taulukko 5.4.3.)

Perinteisellä ”pysyvää työtä ei tarjolla” -motiivimittarilla laatuarviot poikkeavat pysyvässä työsuhteessa oleviin nähden vähemmän kuin määräaikaisuuden rasittavuutta tavoittavalla mittarilla. Motiiviryhmien keskinäisissä eroissa (oikeanpuoleiset sarakkeet) vastentahtoisuus erottuu selvästi kielteisenä laatuksena useimpien tekijöiden osalta. Palkkaeroa ei motiiviryhmien välillä ole, mutta työn tulevaisuus on vastentahtoisilla vielä painokkaammin huolia täynnä, koulutukseen päästään vielä harvemmin, ja työaikoihin voi vaikuttaa vielä vähemmän. II motiivimittarilla myös kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet erot-

tuvat kielteisempinä samoin kuin työyhteisön sosiaaliset tekijät ja vieläpä työn kiireisyys ja fyysiset rasitus-tekijätkin, jotka yleensä eivät määräaikaisessa työssä ole kielteisellä tasolla. Näin ollen jälkimmäinen motiivimittari saattaisi työn hyvinvointiseurauksia ennustettaessa tuottaa paljon käytettyä ”pysyvää työtä ei tarjolla” -mittaria selkeämpiä havaintoja. (Taulukko 5.4.3.)

Taulukko 5.4.3. Työn laatu määräaikaisen työn eri motiivien mukaisissa osaryhmissä. Kielteinen laatuero pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna $p \leq 0.001$ ---, $p \leq 0.01$ --, $p \leq 0.05$ -; myönteinen laatuero $p \leq 0.001$ + + +, $p \leq 0.01$ + +, $p \leq 0.05$ +, ns=ei eroa.

4 ulottuvuutta	Mittarit työolotutkimuk- sissa	Motiivimittari I: Miksi tekee määräaikaista työtä? (1984–2013)			Motiivimittari II: Haittaavatko määräaikai- suuteen liittyvät tekijät? (1997–2013)		
		Ei halua pysyvää työtä	Pysyvää työtä ei tar- jolla	Vastentahtoisten asema verrattuna vapaaehtoisein (a)	Ei haittaa	Haittaa	Vastentahtoisten asema verrattuna vapaa- ehtoisein (a)
Ansiotulot	Kuukausipalkka, 1984– 2013	---	---	ns	---	---	ns
Tulevaisuuden näkymät	Työhön kohdistuu 0–3 uh- kaa, 1984–2013	-	---	---	--	---	---
	Etenemismahdollisuudet, 1984–2013	+++	ns	---	+++	-	---
	Työllistymismahdollisuudet, 1984–2013	+++	+++	---	+++	+	---
Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys a. taidot ja työssä kehittyminen	Koulutukseen osallistumi- nen, päivien lkm, 1984– 2013	---	---	---	---	---	---
	Kehittymismahdollisuudet, 1990–2013	ns	ns	ns	++	ns	---
	Vaikutusmahdollisuudet, 1984–2013	ns	---	ns	ns	---	-
b. työyhteisön sosiaaliset tekijät	Ilmapäiri, 1997–2013	+++	+++	-	+++	ns	---
	Tuki esimiehiltä, 1990–2013	++	+	ns	+++	ns	---
	Tuki työtovereilta, 1990– 2013	+++	+++	ns	+++	+++	ns
	Työn henkinen raskaus, 1984–2013	+++	+++	ns	+++	ns	---
c. työn fyysisen turvallisuus	Työn ruumiillinen raskaus, 1984–2013	ns	-	-	ns	ns	ns
	Fyysiset rasitustekijät, 1984–2013	+++	+++	ns	+++	ns	---
d. työn intensiteetti	Kiire: ei huolellisesti, 1997– 2013	+++	+++	ns	+++	ns	---
	Rasitustekijä: kiire ja kireä aikataulu, 1984–2013	+++	+++	ns	+++	+	---
Työajan piirteet	Epäsosiaalinen työaika, 1984–2013	---	---	ns	-	---	ns
	Lauantai- tai sunnuntaityö, 1984, 1997–2013	---	-	ns	-	ns	ns
	Tekee ylitöitä, 1984–2013	++	+++	ns	+++	+++	-
	Voi vaikuttaa tulo-/lähtöai- koihin, 1984–2013	ns	---	-	-	---	---
	Voi poistua asioille, 1984– 2013	ns	---	-	-	---	--

(a) Perustuu parivertailun tilastolliseen merkitsevyyseroon vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikatyössä olevien välillä.

Lopuksi taulukossa 5.4.4. on koostettuna työn laadun kokemus sen mukaan, mitä vastaaja arvioi työsuhteen jälkeen tapahtuvan. Ansiotaso ei edelleenkään heilahda kaikkia määräaikaisia koskevasta kielteisestä tilanteesta, mutta tulevaisuuden näkymissä on myönteistäkin. Vain työttömäksi jäävien ryhmä arvioi työl-

listymismahdollisuutensa heikoiksi, muut ryhmät jopa pysyvässä työsuhteessa olevia palkansaajia paremmiksi. Työttömäksi jäävillä työ tarjoaa myös heikosti kehittymis-, koulutus- ja vaikutusmahdollisuuksia. Tämä on huolestuttava havainto myöhemmän työuran kannalta.

Jos työsuhde aiotaan vakinaistaa, työn laatukokemus on pysyvässä työsuhteessa oleviin nähden joko neutraali tai parempi. Niillä, joiden määräaikaisuus jatkuu, on sekä vahvan myönteistä että vahvan kielteistä kokemusta: uhkien kokeminen jatkuu, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin ja työaikaan ovat vähäisemmät ja erittäin moni työskentelee epäsäännöllisinä työaikoina. Sen sijaan työyhteisön ilmapiiri ja tuki koetaan erittäin myönteisesti, ja työhön kohdistuu vähän fyysisiä kuormitustekijöitä ja kiirettä. Silloin, kun työntekijä ei halua uutta työtä tai ei tiedä tulevasta, työn laatuun ei näyttäisi liittyvän erityistä poikkeamaa jos ajatellaan koko määräaikaisen työn laadun kuvaa. (Taulukko 5.4.4.)

Taulukko 5.4.4. Työn laatu määräaikaisen työn eri tulevaisuusnäkemien mukaisissa osaryhmissä. Kielteinen laatuero pysyvässä työsuhteissa oleviin verrattuna $p \leq 0.001$ ---, $p \leq 0.01$ --, $p \leq 0.05$ -; myönteinen laatuero $p \leq 0.001$ ++, $p \leq 0.01$ +, $p \leq 0.05$ +, ns=ei eroa.

4 ulottuvuutta	Mittarit työolotutkimuksissa	Mitä tapahtuu nykyisen määräaikaisen työsuhteen jälkeen? (1997–2013)					
		Määräaikaista jatketaan	Saa pysyvän työn	Uusi työ	Työttömäksi	Ei halua uutta työtä	Ei tiedä
Ansiotulot	Kuukausipalkka, 1984–2013	---	---	---	---	---	---
Tulevaisuuden näkymät	Työhön kohdistuu 0–3 uhkaa, 1984–2013	---	ns	---	---	++	---
	Etenemismahdollisuudet, 1984–2013	+	+++	ns	---	ns	ns
	Työllistymismahdollisuudet, 1984–2013	+++	+++	+++	---	+	++
Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys a. taidot ja kehittyminen	Koulutukseen osallistuminen, päivien lkm,	---	ns	---	---	---	---
	Kehittymismahdollisuudet, 1990–2013	+	+++	ns	---	ns	ns
	Vaikutusmahdollisuudet, 1984–2013	--	ns	ns	---	-	ns
b. työyhteisön sosiaaliset tekijät	Ilmapiiri, 1997–2013	+++	ns	+++	++	ns	+++
	Tuki esimiehiltä, 1990–2013	+++	++	ns	ns	+	ns
	Tuki työtovereilta, 1990–2013	+++	++	+++	+	ns	+++
	Työn henkinen raskaus, 1984–2013	ns	ns	ns	+++	+	+
c. työn fyysisen turvallisuus	Työn ruumiillinen raskaus, 1984–2013	ns	ns	ns	-	ns	ns
	Fyysiset rasitustekijät, 1984–2013	+++	ns	ns	ns	++	+++
d. työn intensiteetti	Kiire: ei huolellisesti, 1997–2013	+++	ns	+++	+++	+	+++
	Rasitustekijä: kiire ja kiireä aikataulu, 1984–2013	+++	+	++	+++	ns	+++
Työajan piirteet	Epäsosiaalinen työaika, 1984–2013	---	ns	ns	ns	ns	-
	Lauantai- tai sunnuntai-työ, 1984, 1997–2013	---	ns	ns	ns	ns	ns
	Tekee ylitoita, 1984–2013	+	ns	++	++	++	+++
	Voi vaikuttaa tulo-/läh- töaikoihin, 1984–2013	---	ns	+	---	-	-
	Voi poistua asioille, 1984–2013	---	ns	ns	ns	ns	--

Myöhempi työura

Tässä koosteraportissa esitetyt tulokset määräaikaisen työn vaikutuksesta yksilön myöhempään työuraan pohjautuvat erilliseen työpaperiin (Kauhanen 2015). Tavoitteena oli tutkia (i) määräaikaisen työn vaikutuksia myöhempään työuraan, (ii) katsoa poikkeavatko vaikutukset määräaikaisen työn syyn tai tyyppin mukaan sekä (iii) onko vaikutuksissa tapahtunut muutosta yli ajan. Vertailukohtana oli työskentely pysyvässä työsuhteessa. Työuramittareina käytettiin sekä myöhempää työllisyyskehitystä työkuukausien kokonaismäärällä mitattuna, koettua työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaismäärällä mitattuna että työmarkkinoilta poissaoloa poissaolokuukausien kokonaismäärällä mitattuna neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla.

Tulosten mukaan määräaikaisen työn tekemisellä on myös pidemmän aikavälin vaikutuksia yksilön työuraan. Määräaikaista työtä perusvuonna tehneiden työllisyyskuukausien määrä on lyhyempi ja työttömyyskuukausien sekä työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrä suurempi verrattuna tilanteeseen, jossa yksilö olisi määräaikaisen työn sijaan tehnyt työtä pysyvässä työsuhteessa perusvuonna. Eri ajanjaksoille erikseen estimoitujen mallien mukaan määräaikaisen työn vaikutus oli suurin 1990-luvun lamassa ja sen jälkeisenä aikana.

Vaikutuksen suuruudessa löytyy eroja määräaikaisen työn syyn ja tyyppin mukaan. Määräaikaisuuden syyn mukaan tarkasteltuna seuranta-aikojen työkuukausien ja työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrässä ero ominaisuuksiltaan samankaltaisiin pysyvässä työsuhteessa työtä tehneisiin oli suurempi määräaikaisilla, jotka tekivät määräaikaista työtä muusta syystä (eivät halunneet pysyvää työtä tai muu syy) kuin niillä määräaikaisilla, jotka tekivät määräaikaista työtä vastentahtoisesti (eivät löytäneet pysyvää työtä). Määräaikaisen työn vaikutus työttömyyskuukausiin oli puolestaan suurempi vastentahtoisesti määräaikaista työtä tehneillä.

Tulosten mukaan määräaikaisen työn eri tyypeistä sijaisuuksien tekeminen määräaikaisena työnä tuotti pienimmän eron työkuukausien ja työttömyyskuukausien kokonaismäärässä verrattuna tilanteeseen, jossa henkilö olisi tehnyt työtä pysyvässä työsuhteessa. Suurin ero oli tukityöllistetyillä. Sen sijaan poissaolokuukausissa työllistämisvaroin työllistetyille ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta.

6. Osa-aikainen työ

6.1. Osa-aikatyön heterogeenisuus

Seuraavaksi tarkastelemme osa-aikaisen työn eri tyyppisiä käyttäen jaotteluperusteena osa-aikatyön eri syitä (kuten kokoaikatyötä ei ollut tarjolla, lasten tai omaisten hoito, opiskelu, terveys, ei halua osa-aikatyötä, muu syy). Osa-aikaisia töitä saatetaan tehdä opiskelun ohessa lisäansioiden saamiseksi tai osa-aikatyön kautta saatetaan hakea joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Taustalla saattaa siis olla työntekijän halu tehdä lyhempää työviikkoa. Osa-aikainen työ saattaa kuitenkin olla myös vastentahtoista, jolloin työtä tehdään, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla.

Analyysissa osa-aikatyön yleisyydestä ja taustatekijöistä erottelemme osa-aikatyötuntien pituuden 10–19 ja 20–34 viikossa työskenteleviin. Työoloaineistossa on kysytty myös vastaajan omaa arviota siitä, tekeekö hän osa- vai kokoaikatyötä, mutta vasta vuodesta 1997 lähtien. Siksi käytämme ilmoitettuihin työtunteihin perustuvaa mittaria. Viimeisissä kolmessa aineistossa osa-aikatyötä tekee oman ilmoituksensa mukaan noin prosentin tarkkuudella sama osuus kuin tässä käyttämällämme mittarilla (10–35 h viikossa työskentelevät), joka luokittelee osa-aikaisiksi alle 35 tuntia viikossa työskentelevät. Lyhyitä ja pitkiä osa-aikatyötunteja tekevien palkansaajien taustatietoja olemme eritelleet luvussa 4.2.

Toiseksi, tarkastelemme osa-aikatyön syitä. Syitä ja samalla motiivia osa-aikatyöhön on tiedusteltu yhteisellä kysymyksellä työvoima- ja siten työoloaineistossa vuodesta 1997 muutoin yhtenäisesti, paitsi osaaikaeläke on otettu kysymyksenä erilleen, työoloaineistossa vuodesta 2008 pitäen. Seuraavassa eläkesyyt on kuitenkin aikasarjan tarkoituksenmukaisuuden vuoksi yhdistetty omaksi osa-aikatyön syyryhmäkseen. Osa-aikatyön viikkotyötuntien pituutta koskevasta mittaustavasta poiketen, osa-aikatyön syytä ja motiivia koskevassa muuttujassa ja siten analyyseissa ovat ne vastaajat, jotka ovat itse ilmoittaneet tekevänsä osa-aikatyötä. (Taulukko 6.1.1.)

Taulukko 6.1.1. Osa-aikatyön syyt, osuus kaikista palkansaajista, työoloaineistot 1997–2013.

	1997	2003	2008	2013	Yhteensä
Kokoaikatyö	2676	3611	3924	4360	14571
	90 %	88 %	89 %	89 %	89 %
Osa-aikatyö synn mukaan eriteltynä:					
opiskelu	68	111	114	90	383
	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %
terveys	15	10	27	46	98
	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
lasten hoito	24	34	63	57	178
	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
eläke/osa-aikaeläke	13	105	69	79	266
	0 %	3 %	2 %	2 %	2 %
ei halua kokoaikatyötä, muu syy (a)	48	69	70	81	268
	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
kokoaikatyötä ei tarjolla	134	164	125	163	586
	5 %	4 %	3 %	3 %	4 %
Yhteensä	2978 (100 %)	4104 (100 %)	4392 (100 %)	4876 (100 %)	16350 (100 %)

(a) Muu syy -vaihtoehto on tarjottu vuosina 1997 ja 2003, jolloin siihen on vastannut 14 ja 29 vastaajaa. Nämä vastaajat on tässä analyysissa yhdistetty ryhmään ”ei halua kokoaikatyötä”.

Taulukosta 6.1.1. voi päätellä, että koko aikajaksolla merkittävimmät syyt osa-aikatyölle ovat olleet koko-aikatyön puute (vastentahtoinen osa-aikatyö) sekä opinnot, eläkkeen ja työn yhdistäminen sekä vapaaehtoinen eli sellainen osa-aikatyö, ettei vastaaja haluaisikaan työskennellä kokoaikaisesti. Opintosityistä osa-aikatyö on viime vuosina ohittanut aiemmin yleisimmän syyn, koko-aikatyön puutteen (Sutela & Lehto 2014, 35). Taustatekijöiden selvittäminen ei ole mahdollista vuositasolla, mutta yhdistämällä aikasarjapisteet on mahdollista havaita (taulukko 6.1.2.), että miehet ovat olleet osa-aikatyössä naisia useammin opinnoista tai eläkkeestä johtuen. Naisilla taas korostuvat lastenhoitoon sekä vastentahtoisuuteen liittyvät syyt.

Iän mukaan tarkasteltuna ei yllätä, että opintosyyt koskevat alle kolmekymppisiä ja terveys- ja eläkesyyt painottuvat iäkkäämmille vastaajille; lastenhoito taas korostuu kolmekymppisillä. Ongelmallisempaa on, että vastentahtoinen osa-aikatyö painottuu keskimmaisilla ikäryhmillä eli perheen- ja asuntolainan perustamisissa. (Taulukko 6.1.2.)

Taulukko 6.1.2. Osa-aikatyön syyt sukupuolen, koulutustason ja iän mukaan, osa-aikatyössä olevat palkansaajat, yhdistetyt työoloaineistot 1997–2013.

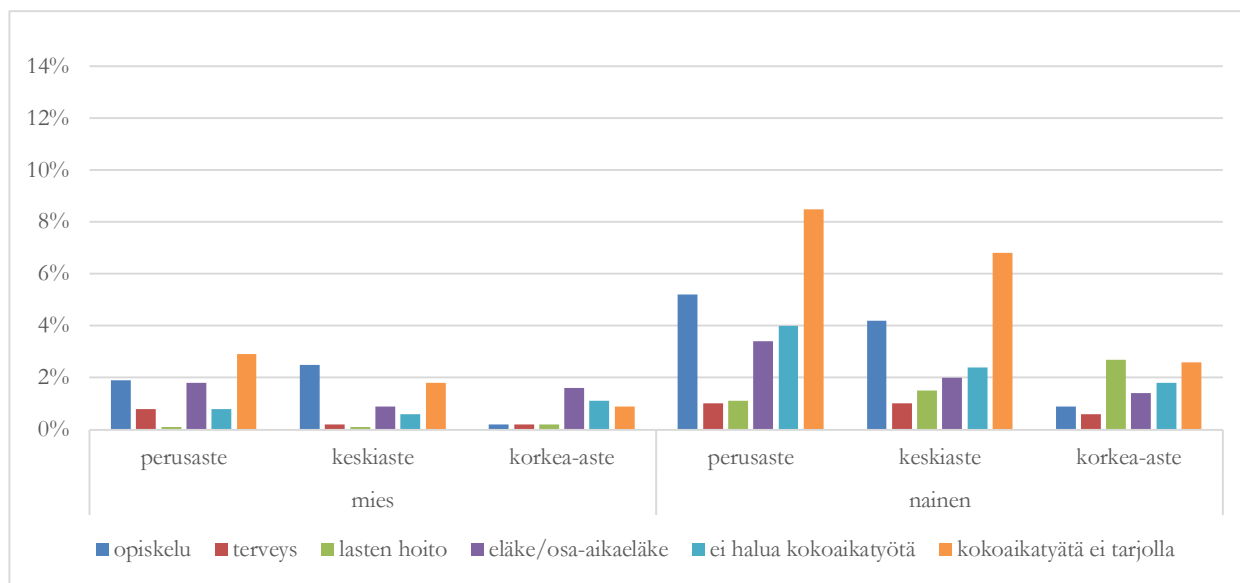
	Sukupuoli		Koulutus			Ikä				Yhteensä
	mies	nainen	perusaste	keskiaste	korkeaaste	15–29-v.	30–39-v.	40–49-v.	50–65-v.	
opiskelu	126	257	90	253	40	345	24	13	1	383
	28 %	19 %	23 %	28 %	8 %	57 %	8 %	5 %	0 %	22 %
terveys	26	72	23	47	28	1	9	20	68	98
	6 %	5 %	6 %	5 %	6 %	0 %	3 %	7 %	11 %	6 %
lasten hoito	8	170	15	59	104	23	96	53	6	178
	2 %	13 %	4 %	7 %	22 %	4 %	33 %	20 %	1 %	10 %
eläke/osa-aika-eläke	99	167	66	109	91	0	0	6	260	266
	22 %	13 %	17 %	12 %	19 %	0 %	0 %	2 %	42 %	15 %
ei halua koko-aikatyötä, muu syy	64	204	61	112	94	49	43	62	114	268
	14 %	15 %	15 %	13 %	20 %	8 %	15 %	23 %	19 %	15 %
koko-aikatyötä ei tarjolla	129	457	145	319	121	189	115	117	165	586
	29 %	34 %	36 %	36 %	25 %	31 %	40 %	43 %	27 %	33 %
Yhteensä	452	1327	400	899	478	607	287	271	614	1779
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vastentahtoista osa-aikatyötä kasautuu myös vähemmän koulutetuille palkansaajille. Tätä havainnollistaa myös kuvio 6.1.1., jossa ovat taulukosta 6.1.2. poiketen mukana kaikki palkansaajat erojen suhteuttamiseksi. Kuvio kertoo osuudet eri syistä osa-aikatyössä olevista palkansaajista koulutuksen ja sukupuolen mukaan. Kun perusasteen naisista kaikkiaan vajaa neljännes ja keskiasteella työskentelevistä naisista vajaa viidennes työskentelee osa-aikaisesti, on heistä yli kolmanneksella kyse vastentahtoisesta osa-aikatyöstä. Myös perusasteen koulutuksen saaneilla, osa-aikatyössä olevilla miehillä vastentahtoisten osuus on yli kolmannes, mutta suhteellisesti miespalkansaajista paljon pienempi osuus on osa-aikatyössä. Vastentahtoisuutta kertyy kaikkiaan eniten siis naisille, joilla ei ole korkea-asteen koulutusta. Vastentahtoisuus ilmentää ongelmia tulla omilla ansioilla toimeen ja sitä kautta hallita ja suunnitella omaa elämää.

Toinen, erittäin selkeä koulutusperustainen jako liittyy lastenhoitoon. Vain neljä prosenttia peruskoulutuksen varassa olevista ja seitsemän prosenttia keskiasteen koulutetuista, osa-aikatyötä tekevästä vastaajista, on valinnut tilanteen lastenhoidon vuoksi, kun samaan aikaan useampi kuin joka viides osa-aikatyötä

tekevä korkeakoulutettu yhdistää tällä tavoin työtä ja lastenhoitoa. (Taulukko 6.1.2.) Kuviosta 6.1.1. voikin päätellä, että osa-aikatyö lastenhoidon vuoksi on Suomessa kaikkiaan ollut kovin vähäistä, kun korkeasti koulutetuistakin on osa-aikatyössä lasten tai omaisen hoidon yhdistämiseksi alle kolme prosentin osuus. Toisaalta, alemmilla koulutustasoilla opinnot ovat vielä useammin kesken ja osuudet opintoyistä osa-aikatyössä olevilla painottunevat tämän vuoksi.

Kokonaisuutena osa-aikatyön syistä ja kasautumisesta työikäiselle, opintonsa jo käyneelle väestölle voikin sanoa, että Suomessa osa-aikatyötä (1) on vähän silloin kun se elämän kiirevaiheissa olisi järkevää; (2) on eniten niissä elämäntilanteissa, joissa työntekijä tarvitsisi työltä parempaa toimeentuloa. Tältä osin osa-aikatyö ei tämän hetken työelämässä toimi niinkään henkilöstölähtöisen jouston muotona, vaan se on työnantajälähtöinen, määrällinen työn jousto ja joustavan työvoiman käytön tapa.



Kuvio 6.1.1. Osa-aikatyön syiden yleisyys kaikilla palkansaajilla, sukupuolen ja koulutustason mukaan. Yhdistetyt työoloaineistot 1997–2013. N=16.345.

6.2. Osa-aikatyön laatu

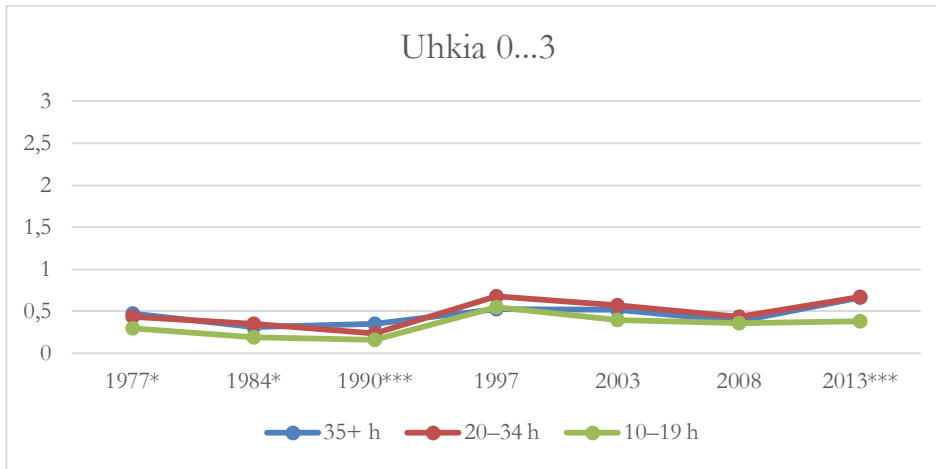
Käymme osa-aikatyön laadun piirteet läpi samalla analyysimenetelmällä ja kontrollimuuttujilla kuin määräaikaisen työn kohdalla. Menetelmä- ja muuttujakuvaus on luettavissa jaksosta 5.2. Erittelemme aikasarjatarkastelussa 10–19 ja 20–34 viikkotyötunteja tekevät osa-aikaiset, ja vertaamme työn laatupiirteitä kokoaikatyössä (35+) olevien palkansaajien vastaaviin laatuarvioihin. Vastaajamäärät jäävät jälleen liian pieniksi syyryhmien työn laadun ajallista tarkastelua varten, mutta arvioimme eri syistä osa-aikatyötä tekevien palkansaajien työn laatua yhdistetyllä työoloaineistojen aikasarjalla.

6.2.1. Palkkaus

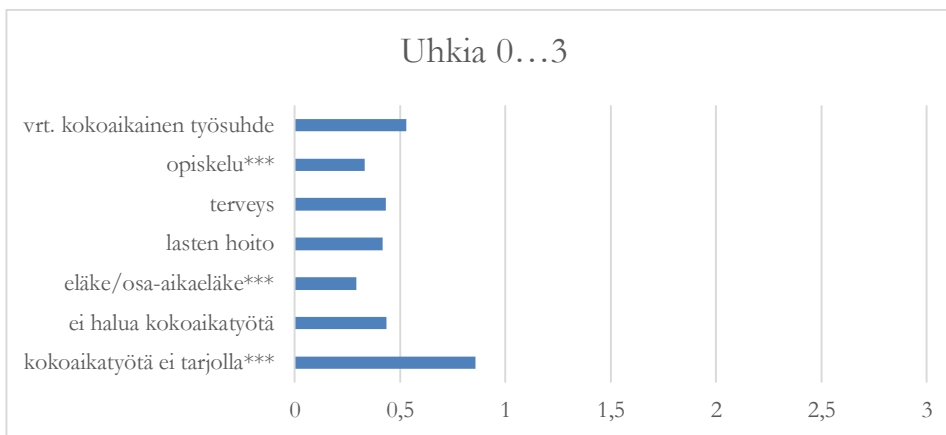
Valitettavasti työoloaineistolla ei voi arvioida osa-aikatyössä olevien palkansaajien suhteellista ansiotasoa, koska tulotiedot ovat aineistossa etukäteen luokiteltuna kuukausiansiomuuttujana: tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöntekijöille viikoittaisen työajan perusteella ei tuota järkeviä tuloksia. Outlier-havaintoja syntyy liikaa eikä niitä voi mielekkäästi rajata.

6.2.2. Tulevaisuuden näkymät: epävarmuus, urakehitys, työllistymisusko

Työhön kohdistuvat uhkat



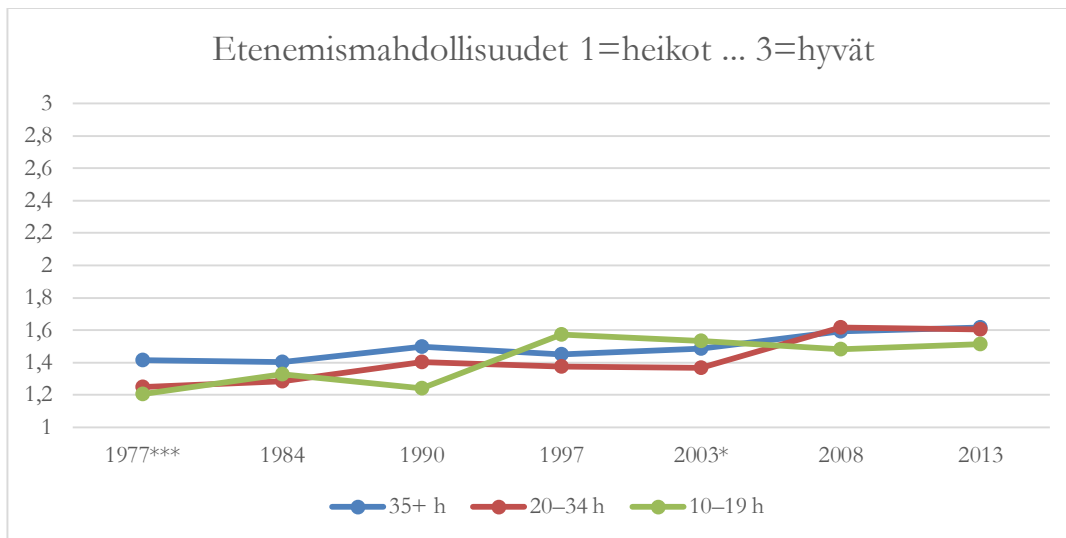
Kuvio 6.2.2.1. Työhön kohdistuvat uhkat: keskiarvo työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1977–2013, N=29.752.



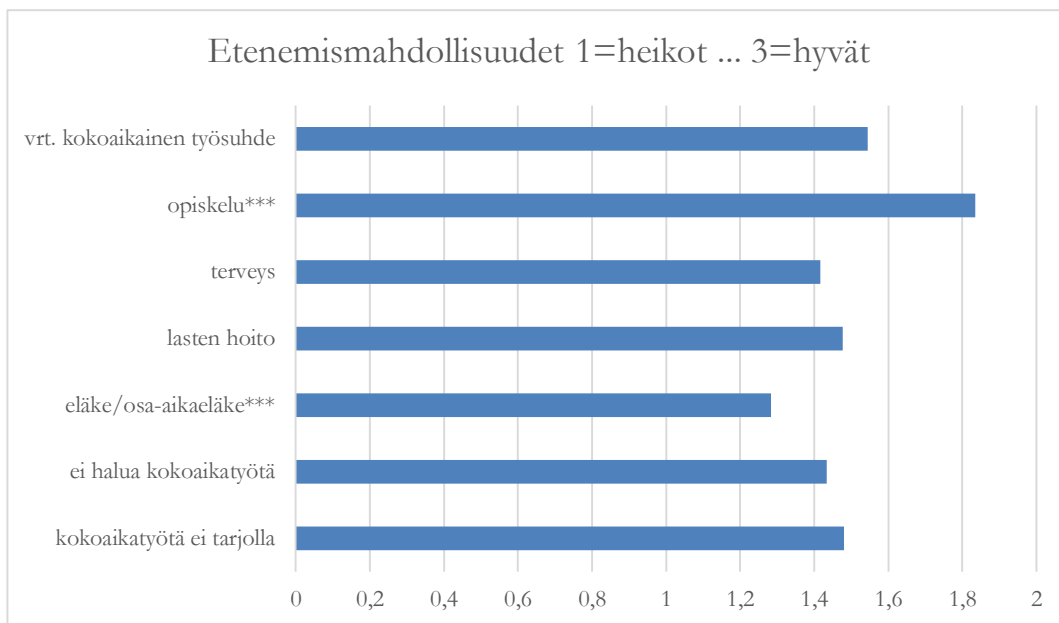
Kuvio 6.2.2.2. Työhön kohdistuvat uhkat: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.198.

Aikasarjatarkastelussa osa-aikatyöntekijöiden arviot omaan työhön kohdistuvista uhkista myötäilevät kaikkien palkansaajien arvioita. Lyhyttä osa-aikatyötä tekevillä uhkien kokemus on ollut vähäisintä, eikä vuotta 2013 edeltävä talouskriisin aika ole juuri vaikuttanut heidän arvioihinsa uhkista. (Kuvio 6.2.2.1.) Uhkien kokemisessa ainoastaan vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevat pelkäävät mahdollista lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä enemmän kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. Sen sijaan opiskelijat, joiden on tutkimuksissa havaittu olevan melkoinen taloussuhdanteita myötäilevä puskurityövoima Suomen työmarkkinoilla, ovat huomattavasti kokoaikaisia huolettomampia työsuhteen jatkuvuuden suhteen. (Kuvio 6.2.2.2.)

Etenemismahdollisuudet

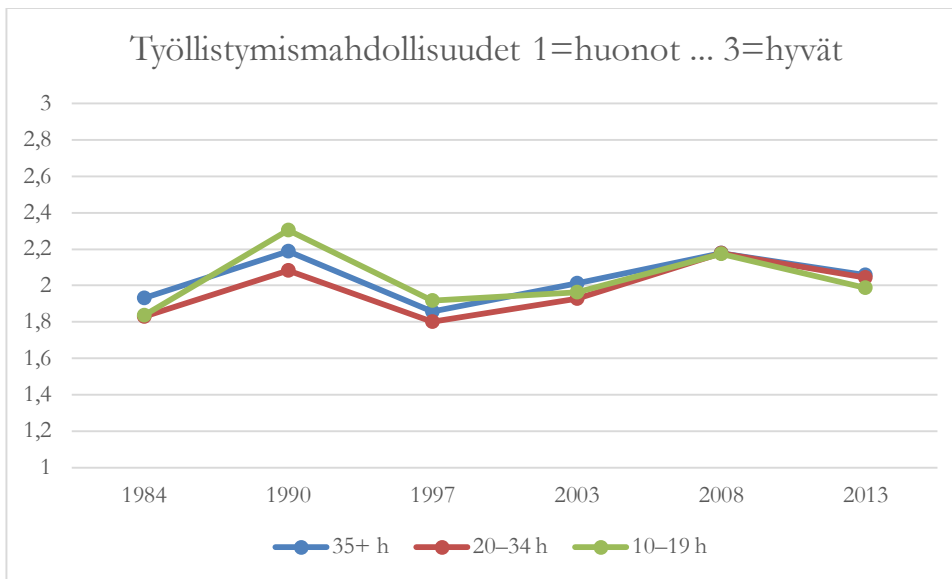


Kuvio 6.2.2.3. Etenemismahdollisuudet: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1977–2013, N=29.107.

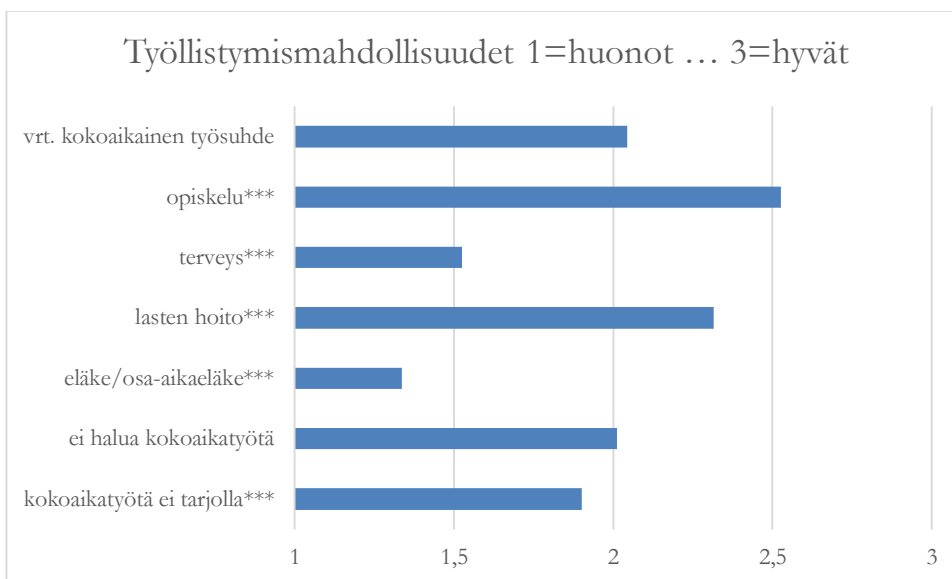


Kuvio 6.2.2.4. Etenemismahdollisuudet: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=15.991.

Osa-aikatyöntekijöiden arvioissa siitä, voivatko he halutessaan edetä organisaatiossaan, eivät erityisesti ole poikenneet koko-aikatyössä olevista palkansaajista. (Kuvio 6.2.2.3.) Opiskelijana osa-aikatyötä tekevät arvioivat etenemismahdollisuutensa hyvin myönteisesti. (Kuvio 6.2.2.4.)



Kuvio 6.2.2.5. Työllistymismahdollisuudet: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1984–2013, N=24.025.

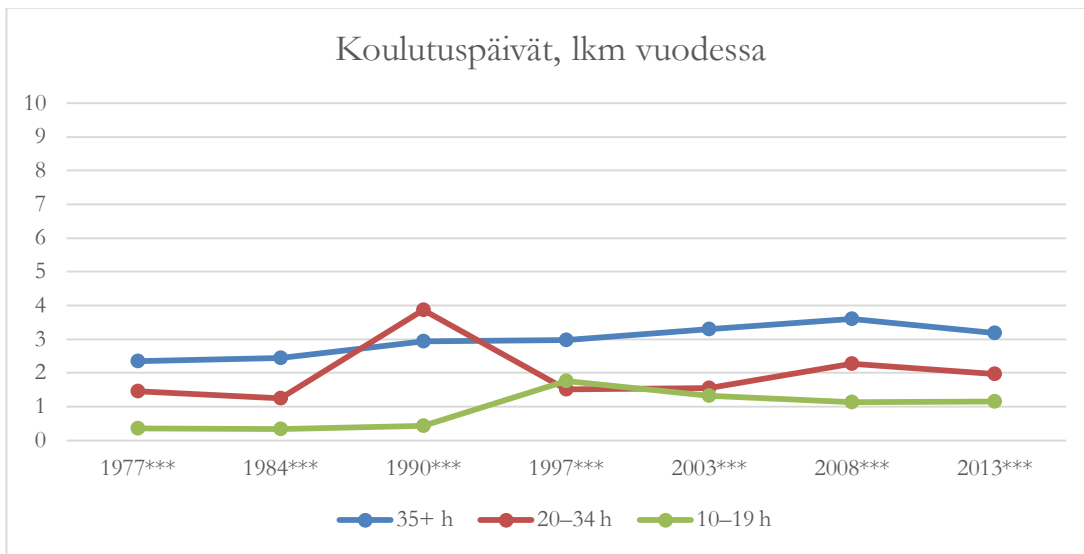


Kuvio 6.2.2.6. Työllistymismahdollisuudet: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.185.

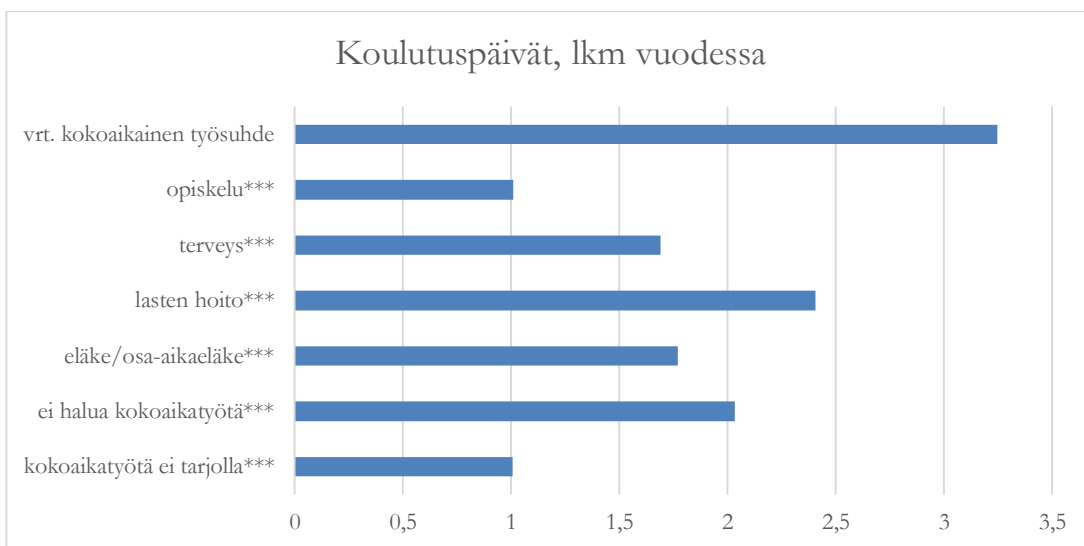
Myöskään arvioissa omista mahdollisuuksista työllistyä avoimille työmarkkinoille ei ole syntynyt eroa osa- ja kokoaikaista työtä tekevien palkansaajien välille. (Kuvio 6.2.2.5.) Sen sijaan keskiarvot peittävät tämän työn laadun piirteen osalta alleen huomattavan vaihtelun arvioissa työllistymisestä eri syistä osa-aikatyössä olevien välillä. Kun opintojen tai lastenhoidon vuoksi lyhyempää työaika tekevilla arviot työllistymisestä ovat myönteisemmät kuin palkansaajilla keskimäärin, ovat toisessa ääripäässä eläke- ja huolestuttavasti terveysyistä osa-aikatyössä olevat. Myös vastentahtoisesti osa-aikaiset kokevat työllistymismahdollisuutensa kokoaikaisia heikommiksi. (Kuvio 6.2.2.6.)

6.2.3. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkäisyys: A. Taidot ja Autonomia

Koulutukseen osallistuminen



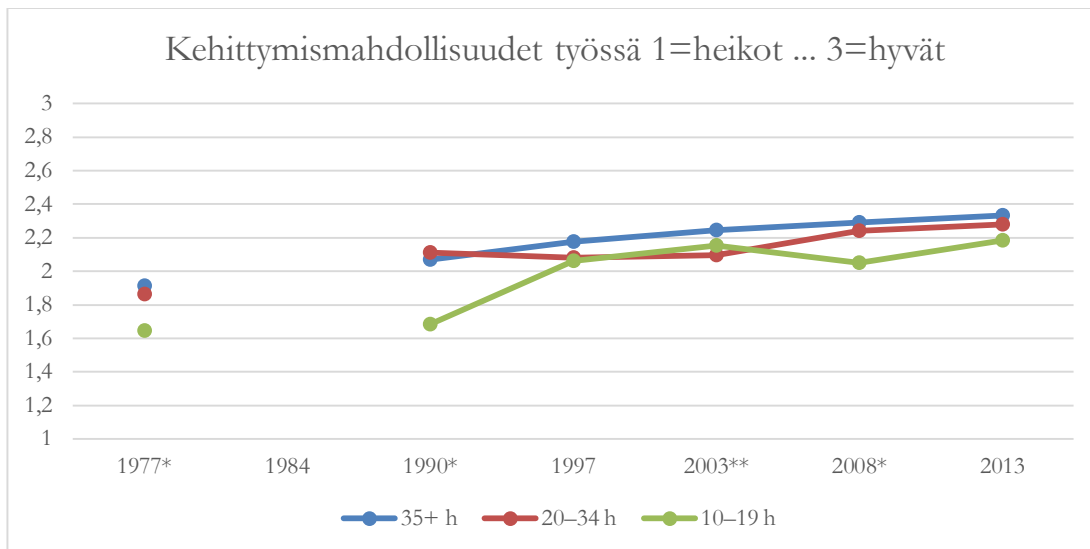
Kuvio 6.2.3.1. Koulutukseen osallistuminen: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1977–2013, N=29.692.



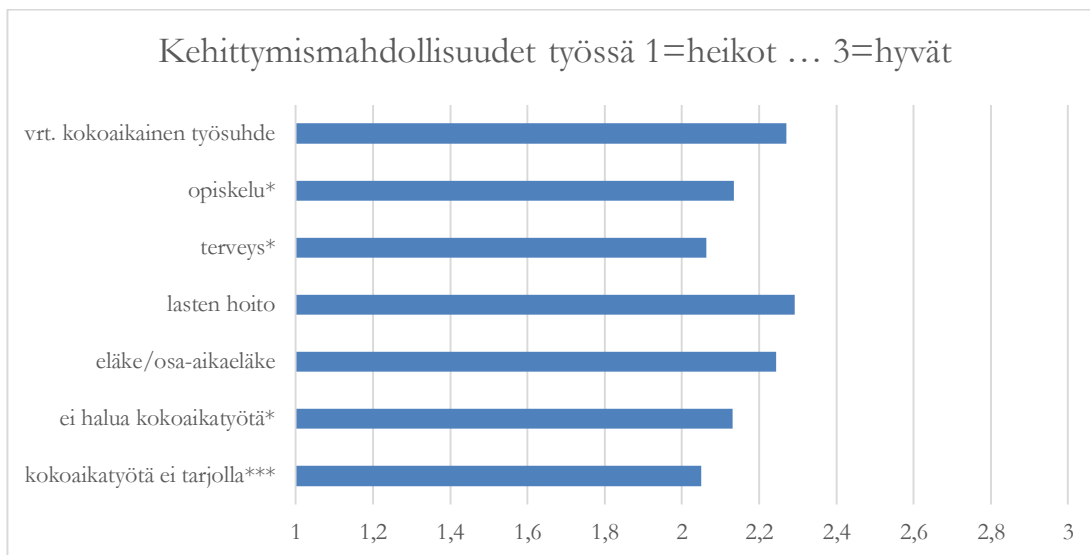
Kuvio 6.2.3.2. Koulutukseen osallistuminen: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.167.

Osa-aikatyöntekijät eivät ole voineet osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen läheskään yhtä usein kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Mitä vähemmän työtunteja, sen vähemmän työnantaja panostaa työntekijänsä koulutukseen. Havainto on toki huolestuttava kyseisten työntekijöiden nykyisen työmarkkina-aseman ja myöhemmän työuran kannalta. (Kuvio 6.2.3.1.) Vaikein tilanne on vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevilla: heillä työhön yhdistyy sekä toive pitemmästä työajasta että lisätaitojen hankkimisen suhteen heikompi asema työpaikalla. Lasta hoitavilla koulutuspäiviä on osa-aikaisista suhteellisesti eniten. (Kuvio 6.2.3.2.)

Kehittymismahdollisuudet



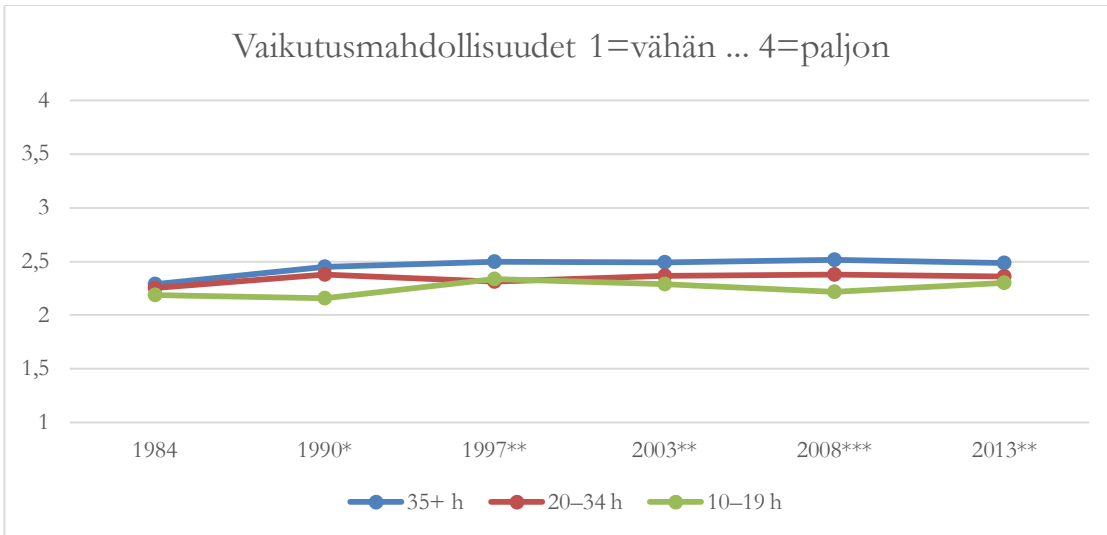
Kuvio 6.2.3.3. Kehittymismahdollisuudet: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1977, 1990–2013, N=24.899.



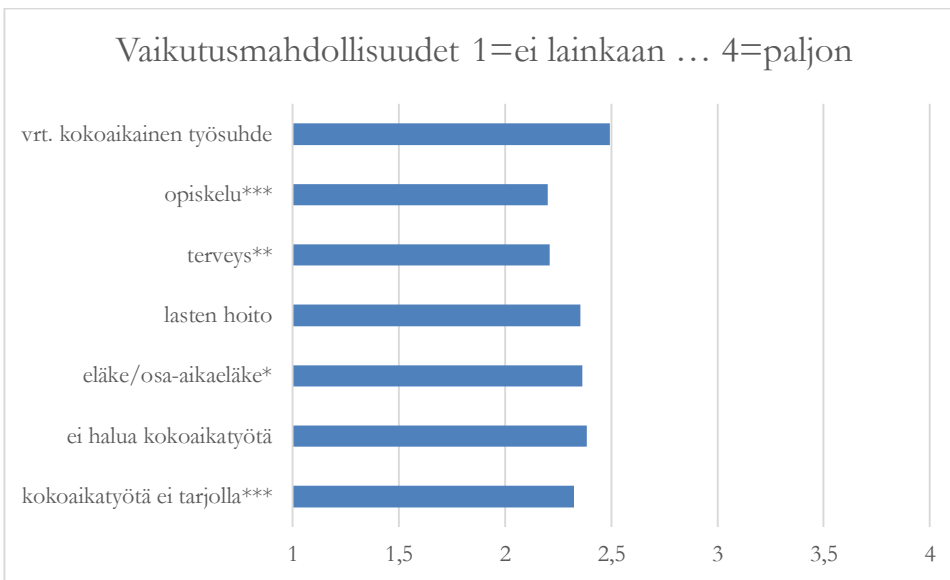
Kuvio 6.2.3.4. Kehittymismahdollisuudet: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.089.

Työssä kehittämisessä ei ole merkittäviä eroja osa- ja kokoaikaisessa työssä olevien palkansaajien välillä. Aikasarjalla osa-aikaisten arviot kehittymismahdollisuuksista eivät ole aina yltäneet kokoaikaisten lukemiin, mutta kaikkien palkansaajien kehittymismahdollisuudet ovat ajan myötä parantuneet. Viimeisessä vuoden 2013 aineistossa tilastollisesti merkitsevää eroa ei ole. (Kuvio 6.2.3.3.) Heikommaksi koetut kehittymismahdollisuudet paikantuvat etenkin vastentahtoisiin osa-aikatyöntekijöihin, jotka kokevat kovin monet työn laadun piirteet kielteisinä. Hieman keskimääräistä kielteisemmät tulokset ovat myös opiskelijoilla sekä niillä, jotka eivät halua kokoaikatyöhön. (Kuvio 6.2.3.4.)

Vaikutusmahdollisuudet: työtehtävät, työjärjestys, työtahti, työmenetelmät, työn jakaminen, työtoverit



Kuvio 6.2.3.5. Vaikutusmahdollisuudet: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot vuosittain. 1984–2013, N=24.042.

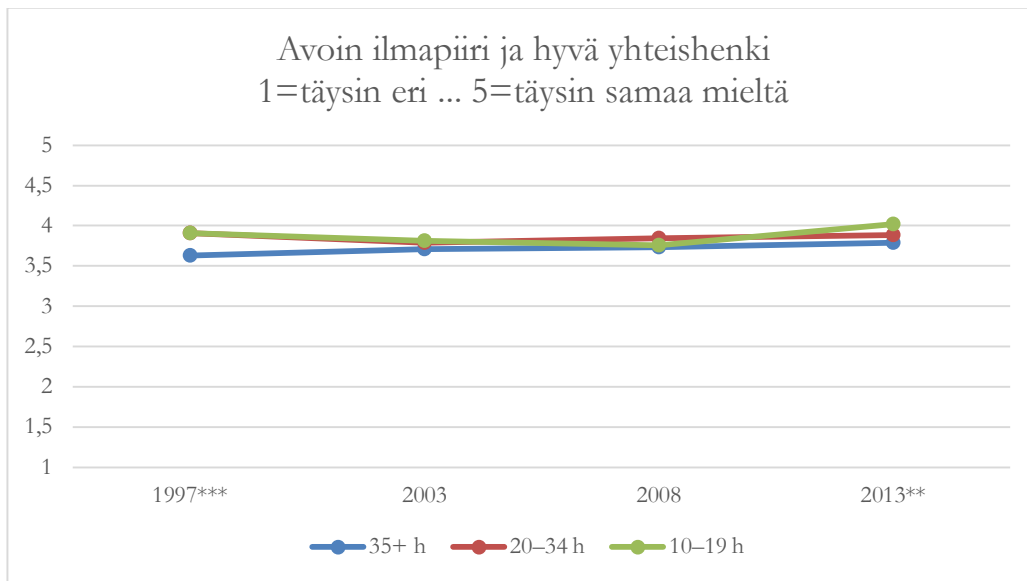


Kuvio 6.2.3.6. Vaikutusmahdollisuudet: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.198.

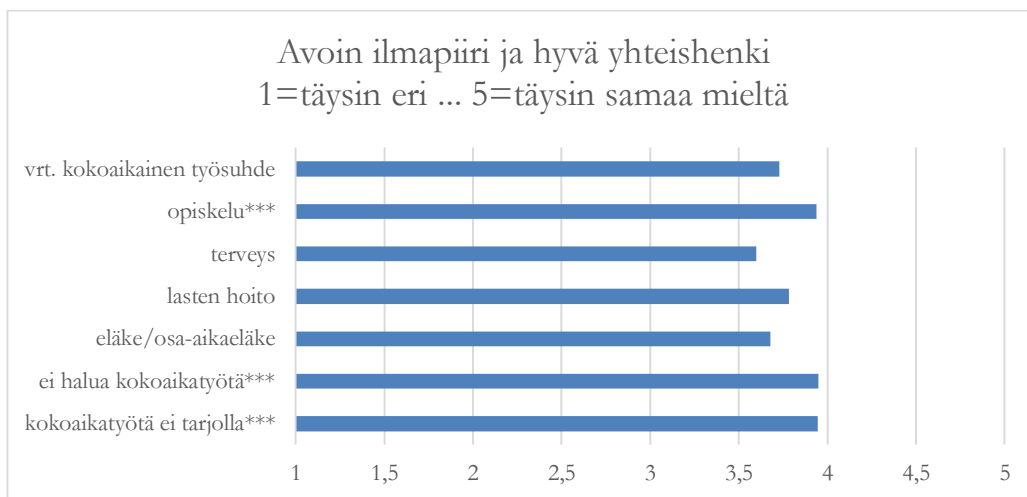
Kaikki osa-aikatyössä olevat palkansaajat arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työn sisältöihin jonkin verran heikommiksi kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. Kymmenestä 20 tuntiin viikossa työtä tekevät ovat sitten 1980-luvun arvioineet autonomiansa alhaisimmaksi, joskaan erot pidempää osa-aikaa tekeviin eivät ole suuret. (Kuvio 6.2.3.5.) Vähiten työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa opiskelijat, terveyssyistä osa-aikatyössä olevat sekä vastentahtoisesti osa-aikaiset. Lastenhoidon takia osa-aikatyössä olevilla eroa ei sen sijaan ole, kuten ei myöskään niillä, jotka eivät kokoaikatyöhön halua. (Kuvio 6.2.3.6.)

6.2.4. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkyys: B. Sosiaalinen ympäristö ja Tuki työyhteisöltä

Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki



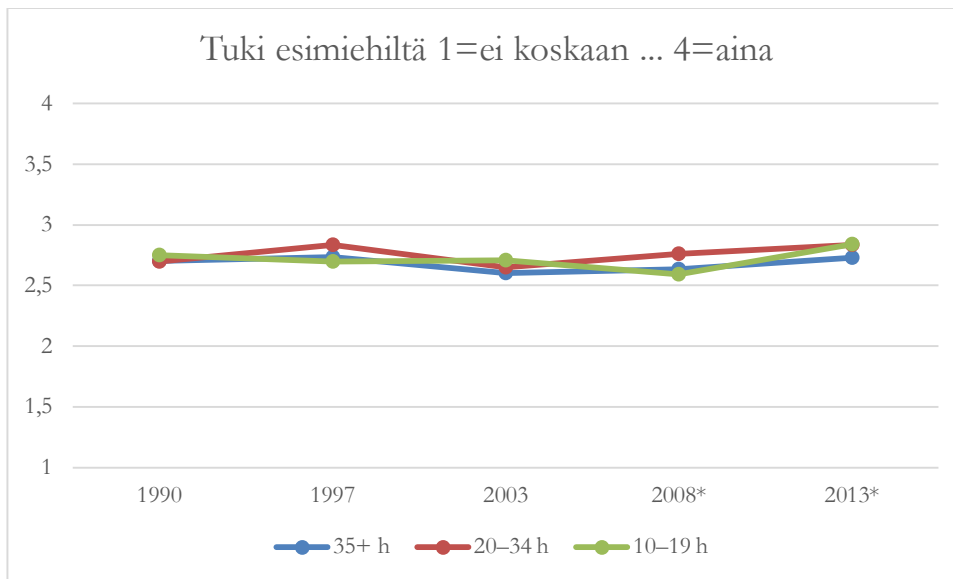
Kuvio 6.2.4.1. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.016.



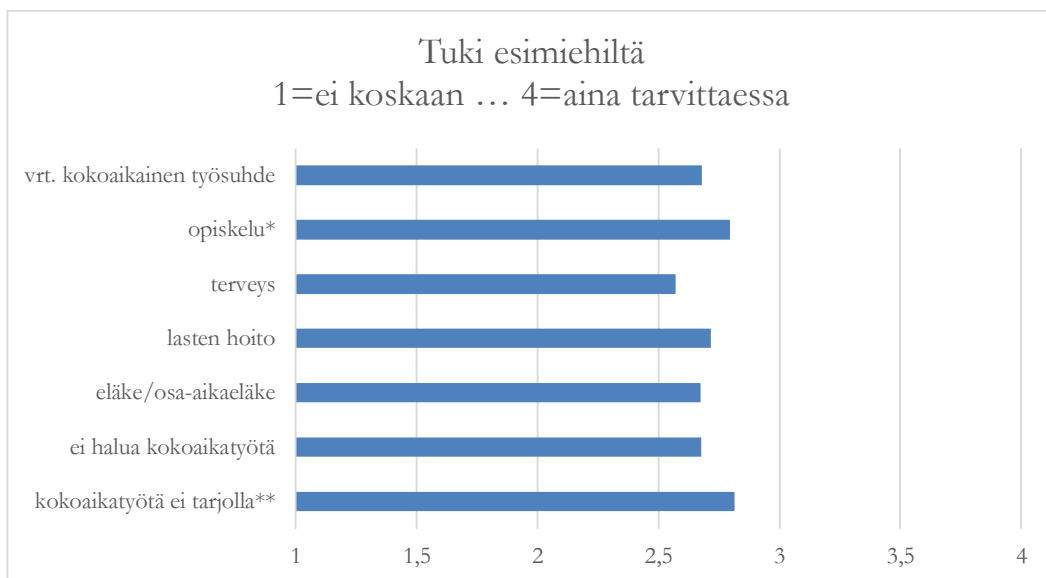
Kuvio 6.2.4.2. Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.016.

Osa-aikatyössä olevat palkansaajat ovat kokeneet työpaikan ilmapiirin ja yhteishengen vähintään yhtä hyväksi tai paremmaksi kuin kokoaikaisesti työskentelevät työntekijät. (Kuvio 6.2.4.1.) Etenkin opiskelijat ja ne, jotka eivät halua pidentää työaikaansa, ovat tyytyväisiä työpaikan ilmapiiriin. Erittäin myönteistä on, että myös vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevat kertovat työpaikan hengen olevan korkealla. Monilta osin heikko vastentahtoisien osa-aikatyöntekijöiden työmarkkina-asema ei välity työyhteisöön kielteisinä tuntemuksina sosiaalisen yhteisön suhteista. (Kuvio 6.2.4.2.)

Tuki esimiehiltä



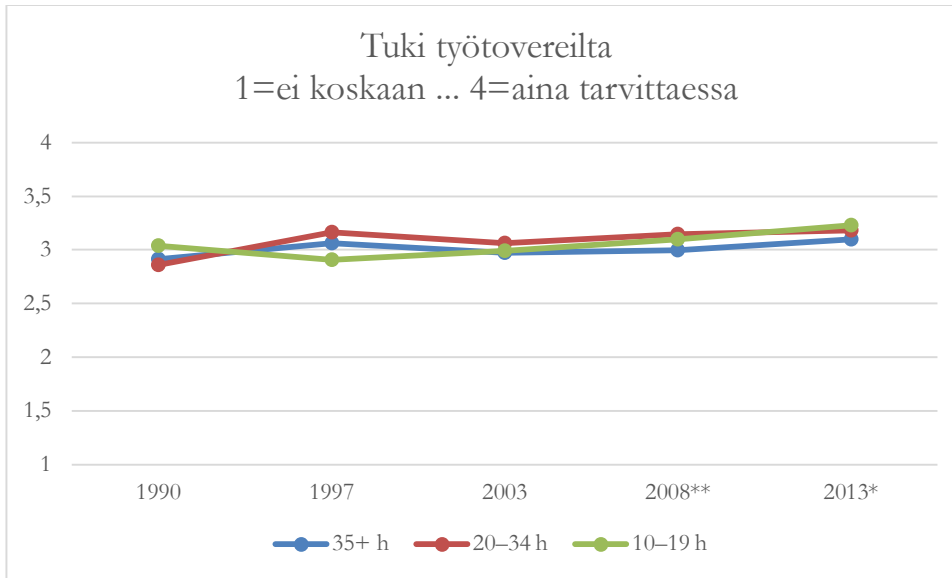
Kuvio 6.2.4.3. Tuki esimiehiltä: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1990–2013, N=19.239.



Kuvio 6.2.4.4. Tuki esimiehiltä: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 2003–2013, N=13.139.

Myös esimiehiltä saatavaan tukeen osa-aikatyöntekijät ovat olleet pääosin yhtä tyytyväisiä kuin palkansaajat keskimäärin. (Kuvio 6.2.4.3.) Opiskelijat ja vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevat ovat tukeen vielä jonkin verran tyytyväisempiä. (Kuvio 6.2.4.4.)

Tuki työtovereilta



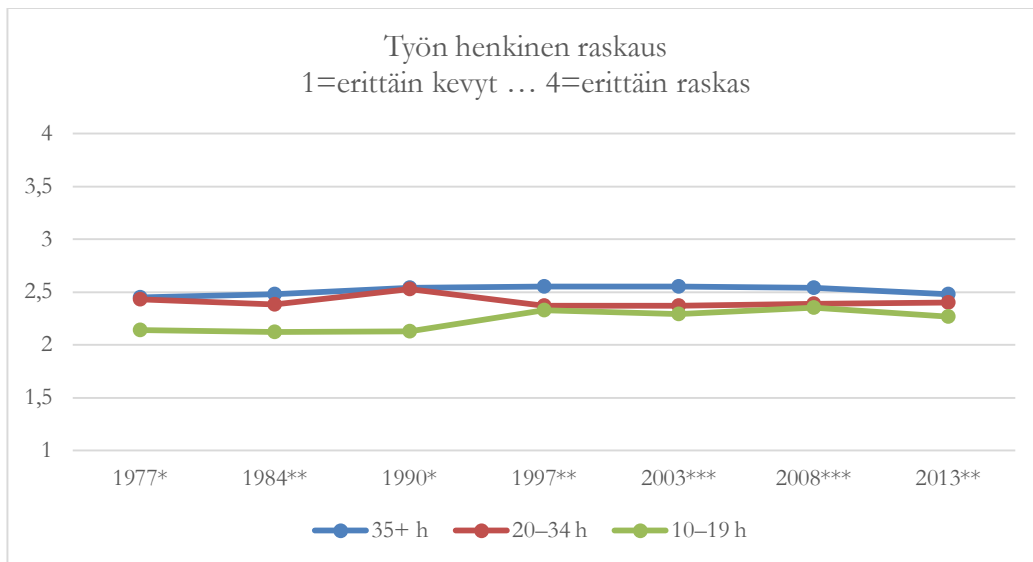
Kuvio 6.2.4.5. Tuki työtovereilta: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1990–2013, N=19.074.



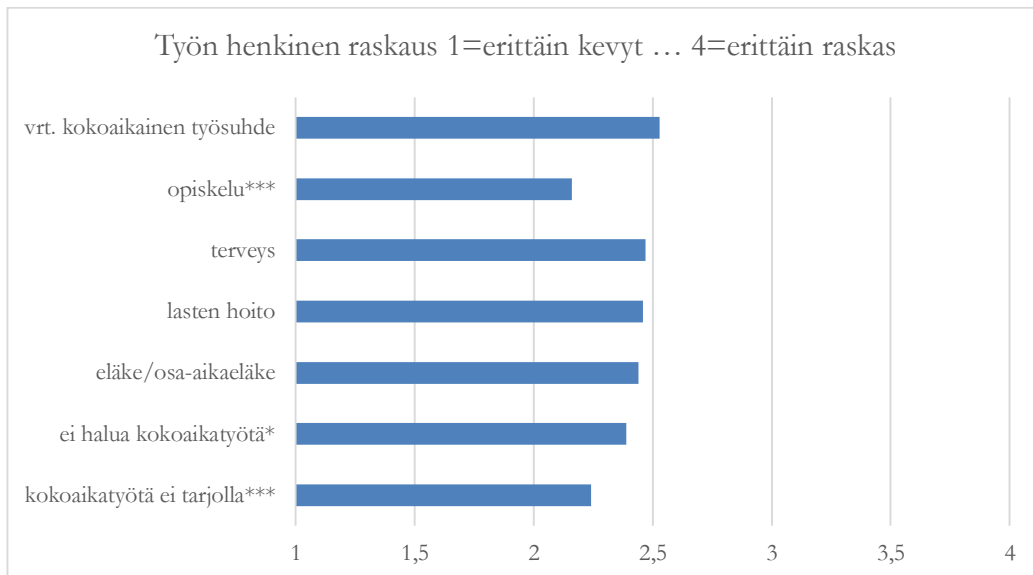
Kuvio 6.2.4.6. Tuki työtovereilta: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=15.780.

Viimeisissä aikasarjapisteissä vuosina 2008 ja 2013 osa-aikatyöntekijät ovat arvioineet muita palkansaajia myönteisemmin työtovereilta saamaansa tukea. Sitten 1990-luvun, lyhyempiä osa-aikatunteja tekevillä työtovereiden tuen arvostus on vahvistunut muita palkansaajia enemmän. Erot eivät kuitenkaan ole erityisen suuria. (Kuvio 6.2.4.5.) Osaryhmiä tarkasteltaessa vain opiskelijat erottuvat erilleen: he arvostavat saamansa tuen jonkin verran paremmaksi kuin palkansaajat ja muut osa-aikaiset keskimäärin. (Kuvio 6.2.4.6.)

Työn henkinen raskaus



Kuvio 6.2.4.7. Työn henkinen raskaus: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.513.

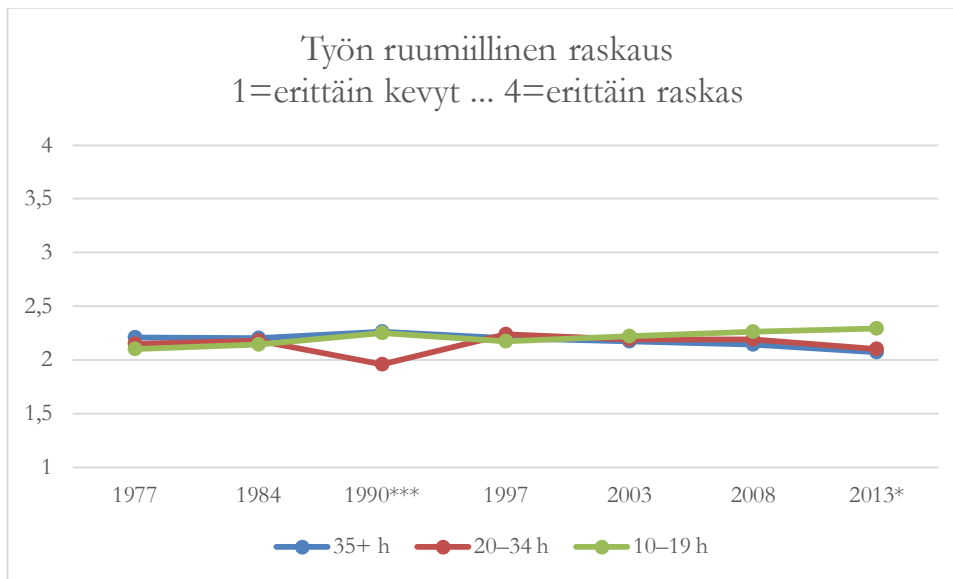


Kuvio 6.2.4.8. Työn henkinen raskaus: keskiarvot eri syyistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.141.

Osa-aikatyöntekijöillä työ kuormittaa henkisesti vähemmän kuin palkansaajilla keskimäärin. Vähiten työtunteja tekevillä työ myös koetaan henkisesti kevyimmäksi. (Kuvio 6.2.4.7.) Opiskelijat sekä vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevat arvioivat työnsä harvimminkin henkisesti kuormittavaksi. (Kuvio 6.2.4.8.)

6.2.5. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkäisyys: C. Työn fyysinen ympäristö

Työn ruumiillinen raskaus



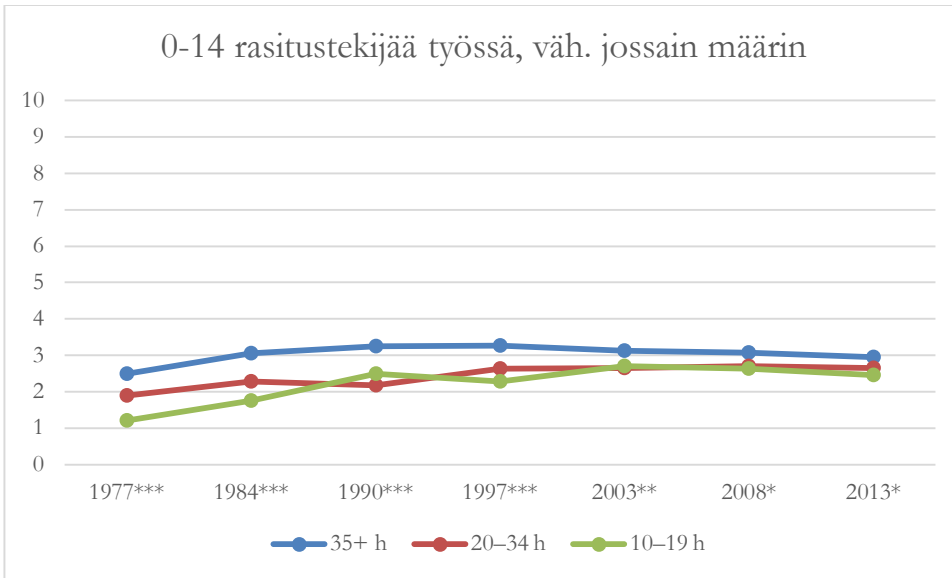
Kuvio 6.2.5.1. Työn ruumiillinen raskaus: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoai-
katyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.642.



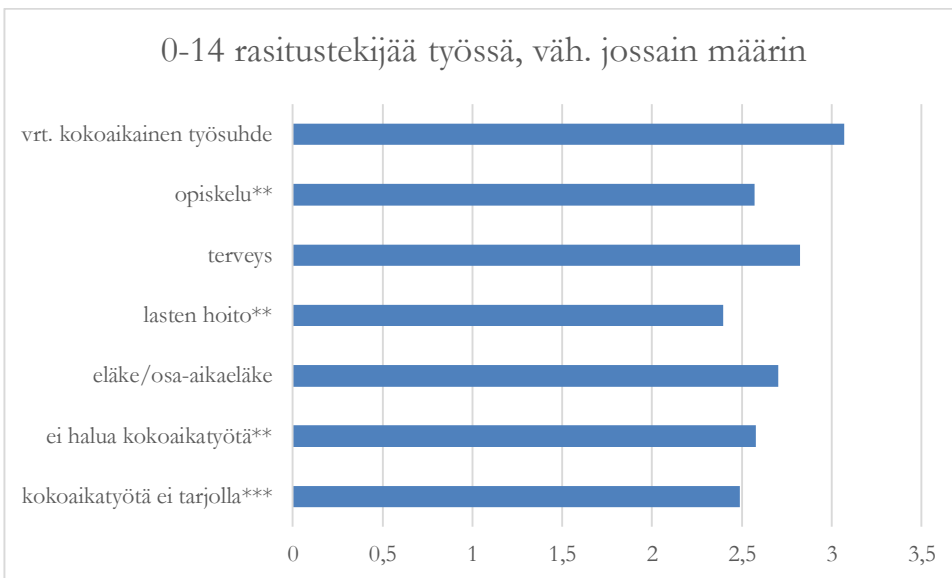
Kuvio 6.2.5.2. Työn ruumiillinen raskaus: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot
kokoai-
katyössä oleviin verrattuna. 2003–2013, N=16.167.

Osa-aikatyössä olevat palkansaajat eivät siis ole kokeneet työtään erityisen raskaaksi henkisesti. Sen sijaan ruumiillisesti heidän työssään on ollut jonkin verran keskimääräistä enemmän raskautta, joskaan erot eivät ole järjestelmällisesti olleet tilastollisesti merkitseviä. (Kuvio 6.2.5.1.) Osaryhmätarkastelussa tämä kokemus työn fyysisestä raskaudesta paikantuu terveyssyistä osa-aikatyössä oleville sekä vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville, kun taas muilla arviot eivät poikkea muista palkansaajista. (Kuvio 6.2.5.2.)

Fyysiset rasitustekijät työssä



Kuvio 6.2.5.3. Fyysiset rasitustekijät työssä: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.752.

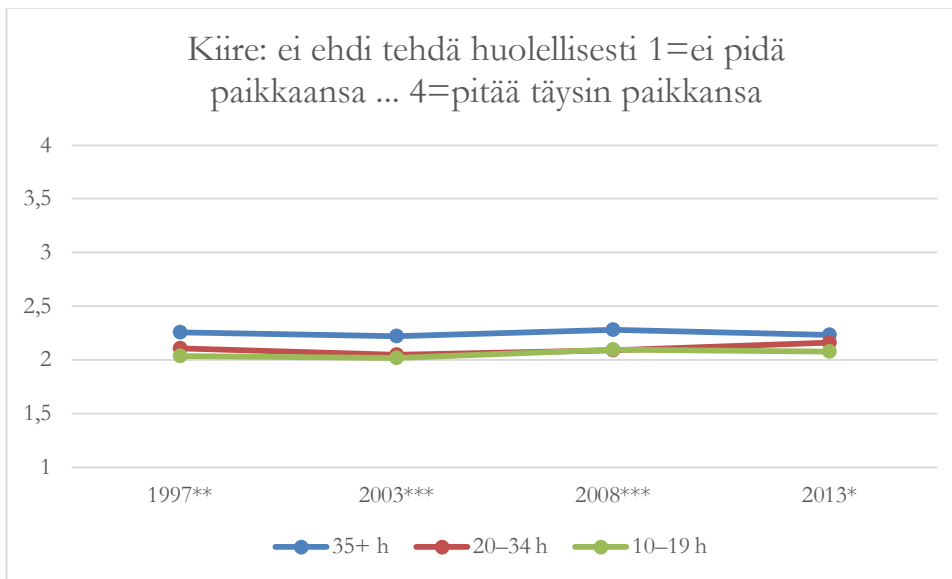


Kuvio 6.2.5.4. Fyysiset rasitustekijät työssä: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.198.

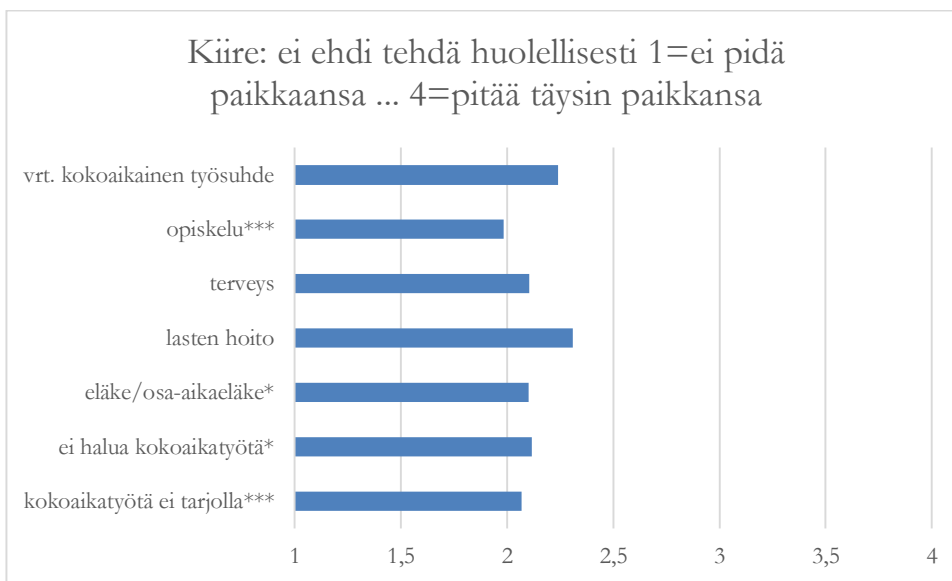
Osa-aikaisessa työsuhteessa olevilla työhön ei ole kohdistunut yhtä paljon fyysisiä rasitustekijöitä kuin täyttä päivää työskentelevillä palkansaajilla. Ero on kuitenkin aikasarjatarkastelussa kaventunut, mikä johtuu siitä, että kokoaikaisessa työssä fyysiset rasitustekijät ovat vähentyneet ja osa-aikatyössä taas jonkin verran lisääntyneet. (Kuvio 6.2.5.3.) Osa-aikatyön syyn mukaisessa analyysissä terveyssyistä tai osittain eläkkeellä olevilla fyysisiä rasitustekijöitä koetaan yhtä paljon kuin kokoaikaisessa työssä; sen sijaan muilla osa-aikaisten ryhmillä rasitus on selvästi vähäisempää. (Kuvio 6.2.5.4.).

6.2.6. Työn sisällölliset tekijät ja mielekkäisyys: D. Työn intensiteetti

Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti



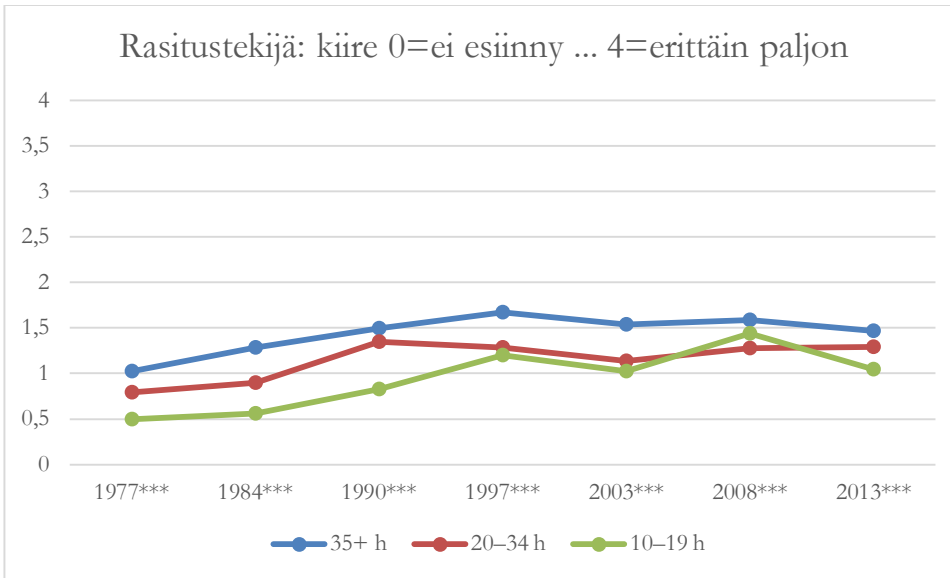
Kuvio 6.2.6.1. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.040.



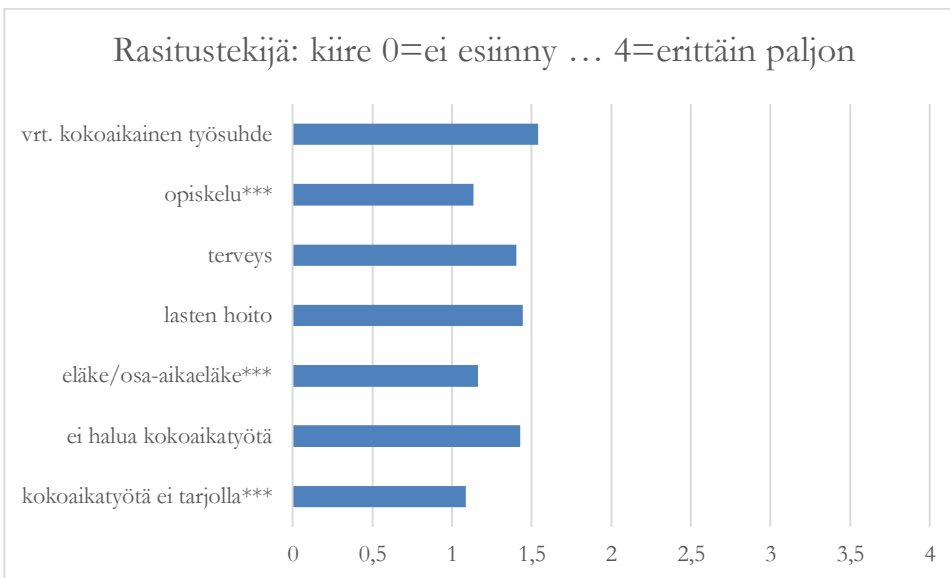
Kuvio 6.2.6.2. Kiire: ei ehdi tehdä työtä huolellisesti: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.040.

Molemmat työn intensiteettiä tarkastelevat mittarit (ehdiikö tehdä työnsä huolellisesti; kiire rasisustekijänä) osoittavat siihen suuntaan, ettei osa-aikatyöhön näyttäisi liittyvän aikapainetta yhtä paljon kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevilla. Tilastollisesti merkitsevä ero on yhdenmukainen molemmilla mittareilla ja kaikissa aikasarjapisteissä. Kiire on tuntunut kaikkein vähäisimmältä lyhimpiä osa-aikatunteja tekeville. (Kuviot 6.2.6.1. ja 6.2.6.3.) Aineisto ei mahdollisesti tavoita niitä osa-aikatyöntekijöiden ryhmiä, jotka palka- taankin nimenomaan ”kiireapulaisiksi”. Työoloaineistot kootaan tyypillisesti tavanomaisena työarkena, ei loma-aikoina tai esimerkiksi joulunpyhisin. Syyryhmistä etenkin opiskelijoilla, osan aikaa eläkkeellä olevilla ja vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville työkiirettä on vähemmän, kun taas muissa ryhmissä kiire ei merkittävästi eroa kokoaikatyössä olevien kokemuksesta. (Kuviot 6.2.6.2. ja 6.2.6.4.)

Kiire ja kireä aikataulu rasisitustekijänä



Kuvio 6.2.6.3. Kiire ja kireä aikataulu rasisitustekijänä: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.696.

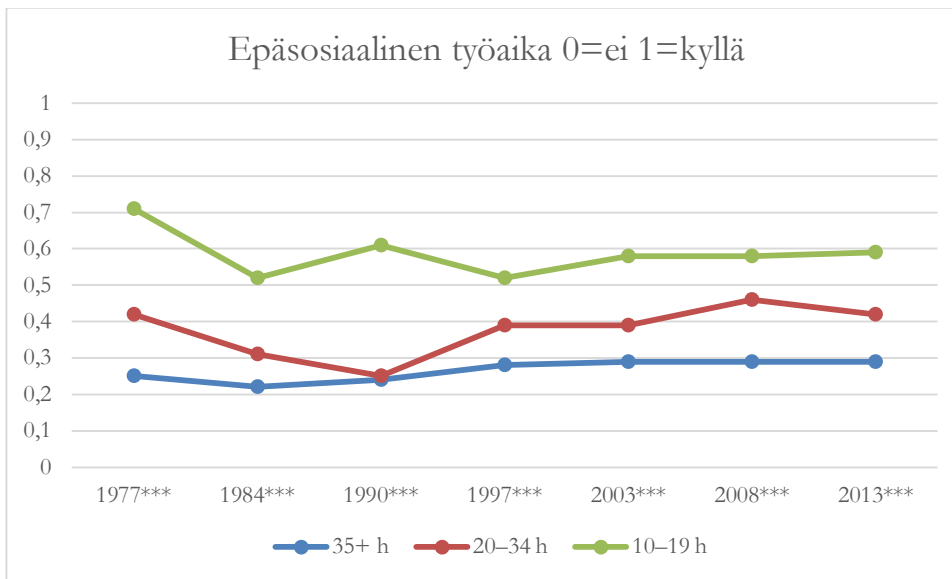


Kuvio 6.2.6.4. Kiire ja kireä aikataulu rasisitustekijänä: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.190.

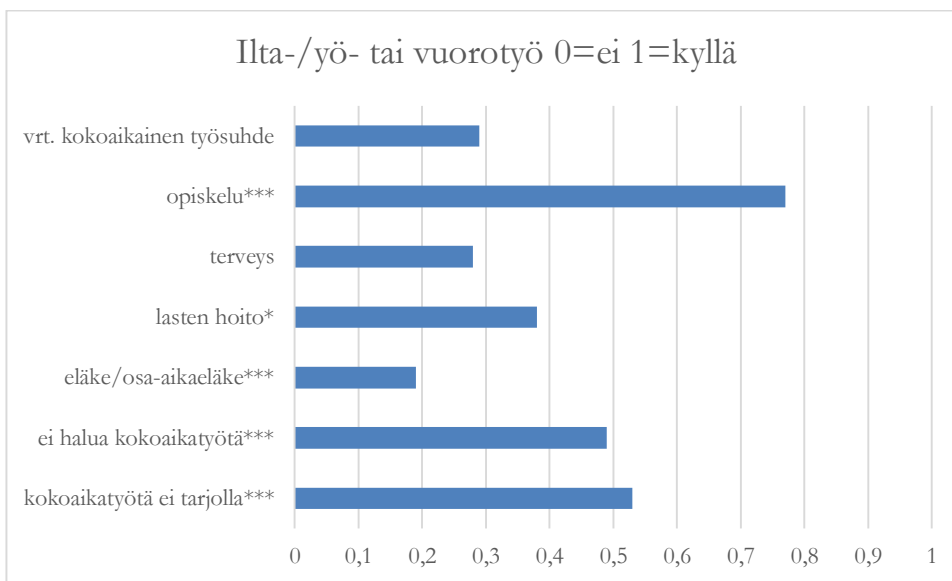
Tulosten tulkinta yhdessä edellisen mittarin kanssa.

6.2.7. Työajan laatu

Epäsosiaalinen työaika



Kuvio 6.2.7.1. Epäsosiaalinen työaika: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoai-
katoissa oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.751.



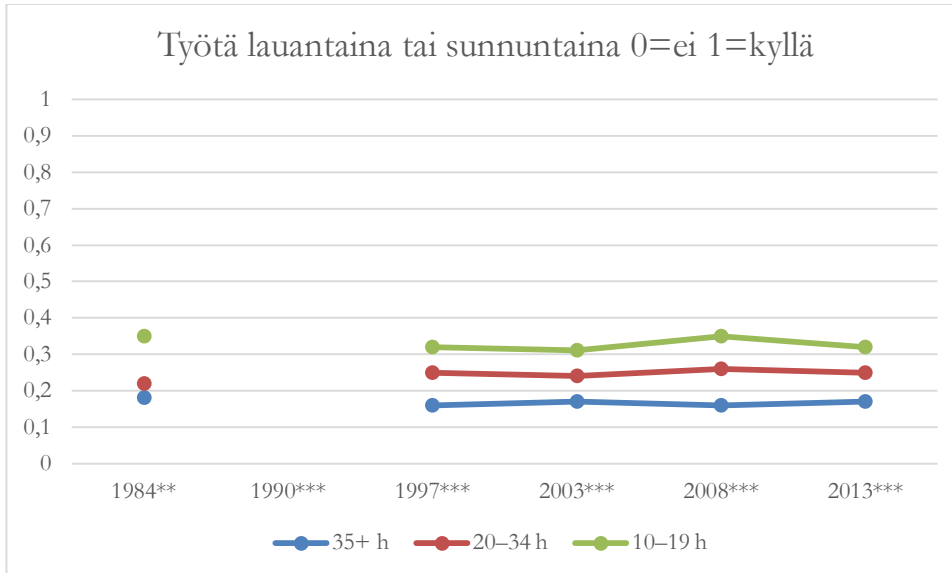
Kuvio 6.2.7.2. Epäsosiaalinen työaika: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot ko-
kotoaikatyössä oleviin verrattuna. 2003–2013, N=13.366.

Osa-aikatyösuhteissa olevilla teetetään huomattavasti enemmän työtä epäsosiaalisina aikoina (sekä ilta-, yö- ja vuorotyö että työ viikonloppuisin) kuin täyttä työaikaan tekeville palkansaajilla. Eniten muuta kuin päivätyötä tekevät alle 20 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. Erityistä muutosta tässäkin havainnossa ei aikasarjatarkastelussa ole tapahtunut. (Kuviot 6.2.7.1. ja 6.2.7.3.)

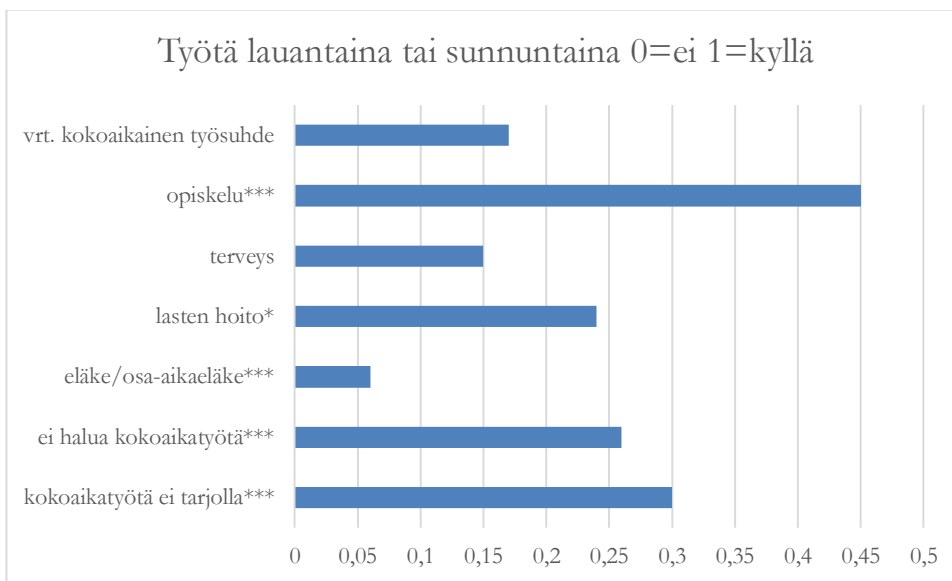
Osa-aikatyön osaryhmät kuitenkin eroavat tällä kohtaa toisistaan huomattavasti. Ilta-, yö- ja vuorotyöt kelpaavat ylivoimaisesti useimmin opiskelijoille. Tilanne on todennäköisesti sekä työnantajan että työntekijän puolesta tällöin yhdessä sovittu. Kuitenkin myös vastentahtoisille osa-aikatyöntekijöille kertyy erittäin merkitsevästi kokoaikaisia palkansaajia enemmän päivätyöstä poikkeavia työaikoja, samoin kuin

heille, jotka eivät haluakaan enempää työtunteja. Näillä ryhmillä haastavimmat työajat saattavat kuormittaa ja olla vastentahtoisempia kuin opiskelijoilla. Osittain eläkkeelle siirtyneet taas eivät yleisesti ottaen enää tee työtä epäsäännöllisinä aikoina. (Kuviot 6.2.7.2. ja 6.2.7.4.)

Lauantai- tai sunnuntaityö



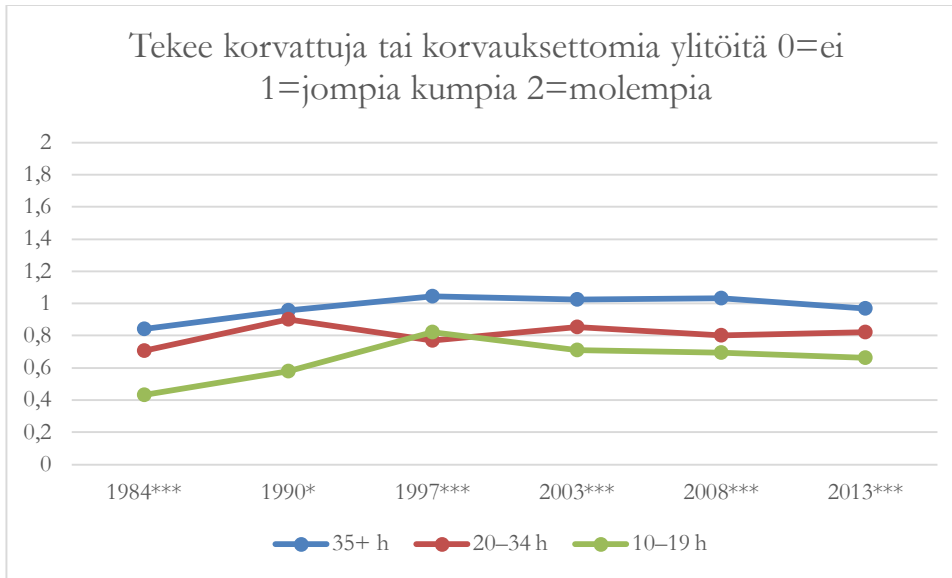
Kuvio 6.2.7.3. Lauantai- tai sunnuntaityön tekeminen tutkimusviikolla: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1984, 1997–2013, N=20.605.



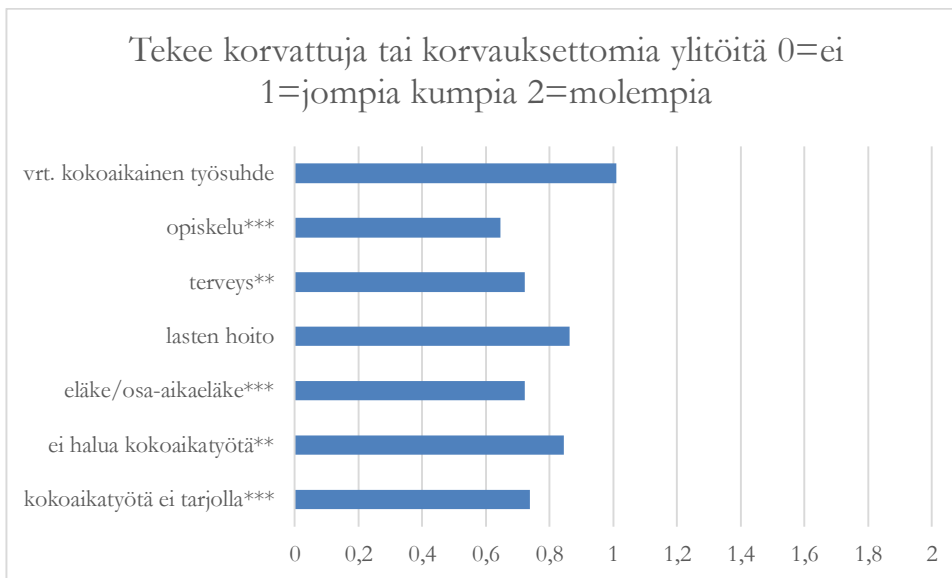
Kuvio 6.2.7.4. Lauantai- tai sunnuntaityön tekeminen tutkimusviikolla: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.198.

Tulosten tulkinta yhdessä edellisen mittarin kanssa.

Tekee ylitöitä



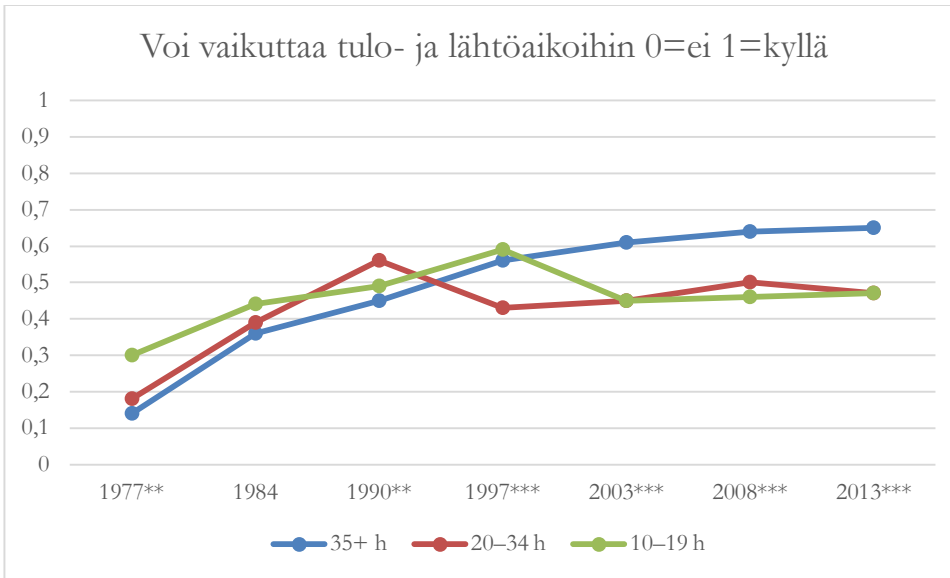
Kuvio 6.2.7.5. Tekee ylitöitä: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1984–2013, N=24.042.



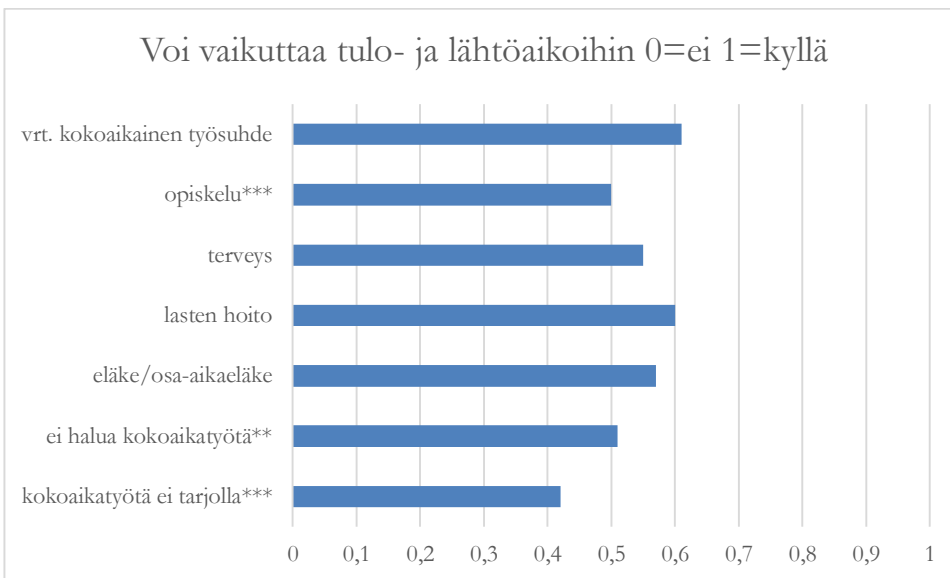
Kuvio 6.2.7.6. Tekee ylitöitä: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.198.

Kuten ei kiirettä, ei osa-aikatyöntekijöille kerry myöskään ylitöitä siinä määrin kuin muutenkin pitempää työaikaa tekeville palkansaajille. Ylityötä tehdään sitä vähemmän mitä vähemmän palkansaajalla on työtunteja. Osa-aikatyössä kysymys ei kuitenkaan ole kovin relevantti, ts. osa-aikatyössä ylimääräinen työpäivä ei ole välttämättä ylityötä. Aikasarjalla muutosta ei juuri ole. (Kuvio 6.2.7.5.) Kaikki paitsi lastaan hoitavat tekevät kokoaikaisia palkansaajia vähemmän ylityöksi arvioitua työtä (kuvio 6.2.7.6.). Toisaalta, jos mittaria voi pitää validina, tuloksista voisi ajatella myös, että ylitunteja voitaisiin kohdentaa nykyistä useammin osa-aikatyössä oleville kokoaikaisten sijaan silloin, kun työpaikalla on sekä koko- että osa-aikaisia työntekijöitä.

Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin



Kuvio 6.2.7.7. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.698.

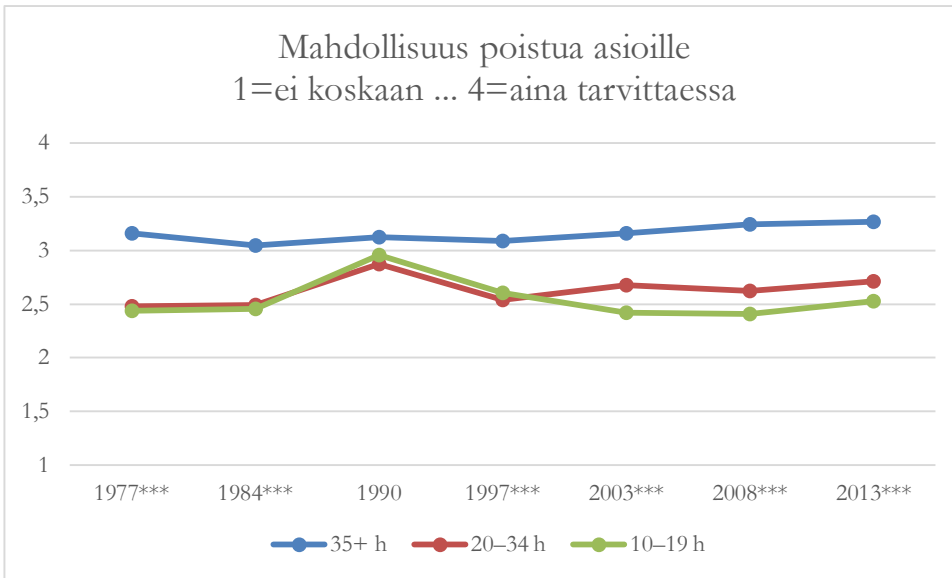


Kuvio 6.2.7.8. Voi vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihin: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot koko-aikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.176.

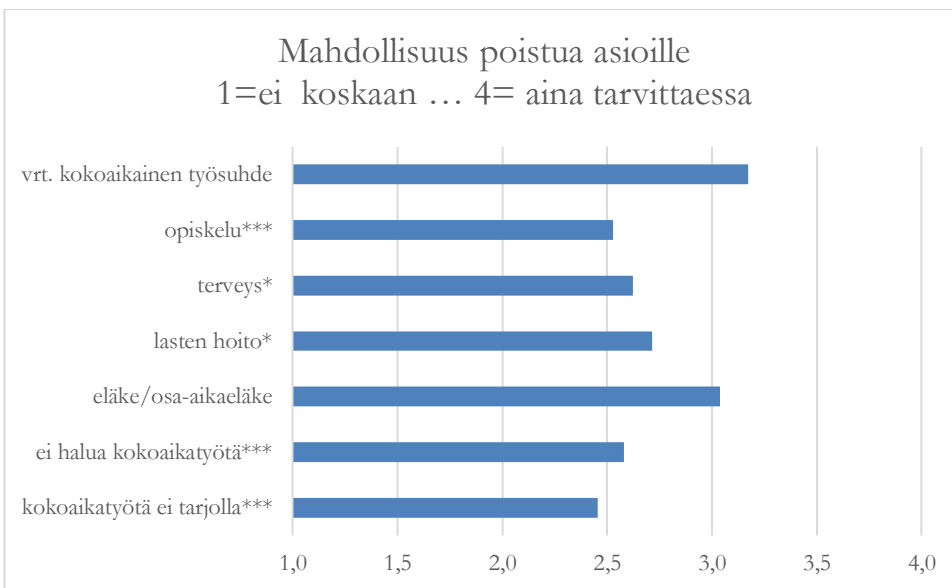
Osa-aikatyössä olevat palkansaajat voivat vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa huomattavasti vähemmän kuin koko-aikaisessa työsuhhteessa olevat, ja sama koskee myös mahdollisuuksia hoitaa omia asioita työajalla jos tarve niin vaatii. Työaika joustaa siis osa-aikatyössä huomattavasti vähemmän. Jostakin syystä osa-aikaisten aikajoustot eivät myöskään ole seuranneet yleistä kehitystä vaan ne ovat jääneet jälkeen koko-aikaisista 1990-luvulta alkaen, yleistyttyään ensin 1970- ja 1980-luvuilla kuten muillakin palkansaajilla. Ovatko osa-aikaisena teetetävät tehtävät samalla eriytyneet vai mistä jälkeenyttäminen johtuu? (Kuviot 6.2.7.7. ja 6.2.7.9.) Vähiten työaikajoustoja on vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevilla, opiskelijoilla sekä heillä, jotka eivät koko-aikatyöhön kaipaa. Osa-aikaeläkkeellä olevilla joustot ovat kuitenkin yhtäläiset koko-aikaisiin palkansaajiin nähden, eikä lastaan hoitavilla ja terveysystistä osa-aikatyötä tekevilläkään ole

eroja vaikuttamisessa tulo- ja lähtöaikoihin. Näillä jälkimmäisillä ryhmillä kuitenkin mahdollisuudet poistua omien asioiden vuoksi ovat keskimääräistä jonkin verran heikkomat. (Kuviot 6.2.7.8. ja 6.2.7.10.)

Voi poistua asioille



Kuvio 6.2.7.9. *Voi poistua asioille: keskiarvot työajan pituuden mukaan. Tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1977–2013, N=29.545.*



Kuvio 6.2.7.10. *Voi poistua asioille: keskiarvot eri syistä osa-aikatyössä olevilla ja tilastollisesti merkitsevät erot kokoaikatyössä oleviin verrattuna. 1997–2013, N=16.135.*

Tulosten tulkinta edellisen mittarin yhteydessä.

6.3. Osa-aikaisen työn yhteydet myöhempään työuraan

Tässä luvussa tutkitaan osa-aikatyön vaikutusta myöhempään työuraan pidemmällä aikavälillä käyttäen työuramittareina sekä myöhempää työllisyyskehitystä työkuukausien kokonaismäärällä mitattuna, koettua työttömyyttä työttömyyskuukausien kokonaismäärällä mitattuna että työmarkkinoilta poissaoloa poissaolokuukausien kokonaismäärällä mitattuna. Tarkasteluissa käytettyjen seurantajaksojen pituudet ovat neljä ja kahdeksan vuotta osa-aikatyön jälkeen. Eripituisten seurantajaksojen avulla voidaan havainnoida osa-aikaisen työn vaikutusta myöhemmän työllisyyden vakauteen pidemmällä aikavälillä.

Vuosien 1990–2008 osalta aineistosta on saatavissa tieto työsuhteen osa-aikaisuudesta (kokoaikatyö vai osa-aikatyö). Tämä tieto tulee työvoimatutkimuksesta. Vuoden 1990 aineistossa osa-aikatyö määriteltiin niin sanotun normaalin viikkotyöajan mukaan niin, että alle 30 tuntia viikossa työskentelevät luokiteltiin osa-aikatyötä tekeviksi. Vuodesta 1997 eteenpäin työn osa-aikaisuus on perustunut vastaajan omaan arvioon siitä, tekeekö hän omasta mielestään osa-aikatyötä vai ei. Vuosien 1997–2008 osalta käytettävissä on myös tieto osa-aikatyön syystä, jonka avulla osa-aikatyötä tekevät voidaan jakaa alaryhmiin.

Koska käytettävissä olevassa aineistossa vuosittainen tieto työssäkäynti- ja työttömyyskuukausista on saatavilla vasta vuodesta 1987 alkaen, tarkastelut rajataan vuosien 1990–2008 työoloaineistoissa osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin ja näiden henkilöiden rekisteriseurantaan. Kaikkiaan tarkasteluajanjakso kattaa vuodet 1988–2011. Käytettävään aineistoon on tehty lisärajaus siten, että eläkkeelle siirtyneet palkansaajat on rajattu pois tarkasteluista (ei kuitenkaan osa-aikaeläkeläiset). Tarkastelu aloitetaan katsomalla ensin osa-aikaisia palkansaajia yhtenä ryhmänä. Sen jälkeen samat tarkastelut tehdään erikseen osa-aikaisten palkansaajien osaryhmille osa-aikatyön syyn mukaan.

6.3.1. Osa-aikaisen työn vaikutus myöhempään työuraan

Taulukossa 6.3.1.1. esitetään osa-aikatyössä työskentelevien palkansaajien työ-, työttömyys- ja poissaolokuukausien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana. Seuranta on tehty yhdistetylle aineistolle sekä erikseen työolotutkimuksen vuosina 1990, 1997, 2003 ja 2008 osa-aikaisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa työskennelleille.

Taulukosta 6.3.1.1. käy ilmi, että keskimäärin osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työura on huonompi verrattuna kokoaikatyötä tekeviin seurantajaksoilla: osa-aikatyötä perusvuosina tekevilla on tilastollisesti merkitsevästi vähemmän työkuukausia neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla. Tutkimusvuoden mukaan tarkasteltuna ero osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkansaajien seurantajaksojen työkuukausissa on suurin vuoden 2003 aineistossa. Työttömyyskokemuksissa ero osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkansaajien välillä on suhteellisesti vähäisin 1990 aineistossa ja suurin vuoden 1997 aineistossa. Työmarkkinoilta poissaolokuukausissa ero on puolestaan selvästi suurin vuoden 1990 aineistossa, ts. 1990-luvun lamaan osuvana ja sen jälkeisenä aikana. Muissa tutkimusvuoden mukaan tehdyissä tarkasteluissa erot osa- ja kokoaikaisten palkansaajien välillä ovat huomattavasti pienemmät.

Taulukko 6.3.1.1. Seuranta-ajan (1991–2011) työkuukausien, työttömyyskuukausien ja poissaolokuukausien kokonaismäärä (keskiarvo) työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Työkuukaudet		Työttömyyskuukaudet		Poissaolokuukaudet	
	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden Seuranta	8 vuoden seuranta
Osa-aikatyö ya.	31,8	64,1	3,1	7,0	2,1	4,4
Kokoaikatyö ya.	37,9	77,4	2,3	5,1	1,5	3,3
Ero	-6,1***	-13,4***	0,8***	1,9***	0,6***	1,1***
Osa-aikatyö v. 1990	29,4	60,5	4,9	8,3	11,4	17,1
Kokoaikatyö v. 1990	36,5	71,3	4,8	8,2	5,2	8,6
Ero	-7,1***	-10,8***	0,1	0,06	6,2***	8,4***
Osa-aikatyö v. 1997	34,4	65,5	4,8	8,2	1,4	1,9
Kokoaikatyö v. 1997	40,9	79,1	1,9	3,4	0,4	0,7
Ero	-6,5***	-13,6***	2,9***	4,8***	1,0**	1,2***
Osa-aikatyö v. 2003	34,2	64,4	2,5	5,4	0,37	0,8
Kokoaikatyö v. 2003	43,0	82,1	1,1	3,1	0,18	0,3
Ero	-8,8***	-17,7***	1,4***	2,3***	0,19**	0,5***
Osa-aikatyö v. 2008	28,3	-	1,47	-	0,4	-
Kokoaikatyö v. 2008	32,3	-	1,51	-	0,2	-
Ero	-4,0***	-	0,036	-	0,2**	-

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. ya.=yhdistetty aineisto.

Osa-aikatyön tekemisen vaikutusta myöhemmän työuran vakauteen pidemmällä aikavälillä tutkittiin samalla menetelmällä, ns. propensity score -kaltaistamismallilla, kuin määräaikaisen työn vaikutusta (menetelmä selostettu tarkemmin Kauhanen 2015). Seuraavassa raportoidaan mallista saadut keskeiset tulokset, joissa tulemina ovat työuramittareina käytettyjen työkuukausien, työttömyyskuukausien sekä työmarkkinoilta poissaolokuukausien kokonaismäärät neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla. Tilastolliset kaltaistamisanalyysit koskien myöhempää työuraa on tehty ensin koko aineistolla ja sitten erikseen työolotutkimusten vuosina 1990, 1997, 2003 ja 2008 osa-aikaisissa työsuhteissa työskennelleille palkansaajille.

Taulukossa 6.3.1.2. on raportoitu osa-aikaisen työn tekemisen keskimääräiset vaikutukset osa-aikaista työtä tehneille (average treatment effect on the treated) verrattuna tilanteeseen, jossa he eivät olisi tehneet osa-aikatyötä, vaan olisivat sen sijaan tehneet työtä kokoaikaisessa työsuhteessa.

Tulosten mukaan osa-aikaista työtä tehneiden myöhempi työllisyyskehitys neljän vuoden seurantajaksoilla on hieman heikompaa kuin niillä ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla (vertailuryhmällä), jotka tekivät perusvuonna työtä kokoaikaisessa työsuhteessa. Neljän vuoden jälkeen perusvuonna osa-aikatyötä tehneillä oli koossa keskimäärin noin 1,5 työkuukautta ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla hieman yli kolme kuukautta vähemmän kuin perusvuonna kokoaikatyötä tehneillä, muutoin ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla. Tutkimusvuoden mukaan katsottuna löytyy eroja vaikutuksissa ja vaikutuksen tilastollisessa merkitsevyydessä. Suurin vaikutus oli vuoden 2003 aineistossa.

Taulukko 6.3.1.2. Osa-aikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Työkuukausien kokonaisuusmäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	-1,45***	-3,6***	-0,3	-3,5***	-0,6*
Työkuukausien kokonaisuusmäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	-3,2***	-4,2	-2,4	-5,9***	-
N	10,277/14,476	3,018	2,852	3,951	4,199

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel- tai radius-kaltaistamisella saadut tulokset. ATT=average treatment on the treated.

Vastaavat tulokset osa-aikatyön tekemisestä myöhempään työttömyyskuukausiin neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikoina on esitetty taulukoissa 6.3.1.3. Taulukosta ilmenee, että osa-aikatyön tekeminen ei juuri näy pidemmällä aikavälillä työuran ei-vapaaehtoisena katkonaisuutena. Yhdistetyssä aineistossa työn osa-aikaisuus ei tilastollisesti merkitsevästi lisää työttömyyskokemuksia pidemmällä aikavälillä verrattuna muutoin ominaisuuksiltaan samankaltaisen henkilöön, joka perusvuonna teki työtä kokoaikaisessa työsuhteessa. Kullekin perusvuodelle erikseen tehdyt analyysit osoittavat pienen tilastollisesti merkitsevän vaikutuksen vain perusvuoden 2003 aineistossa. Tulokseen voidaan ajatella vaikuttavan sen, että valtaosa osa-aikaisista palkansaajista tekee työtä pysyvässä työsuhteessa samoin kuin kokoaikatyötä tekevätkin ja että nimenomaan työsuhteen määräaikaisuus altistaa enemmän huokoiselle työuralle (ks. luku 5.3.).

Taulukko 6.3.1.3. Osa-aikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työttömyyskuukausiin (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Työttömyyskuukausien kokonaisuusmäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	-0,13	-0,4	0,4	0,6**	-0,6
Työttömyyskuukausien kokonaisuusmäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	0,75	-0,4	-2,4	1,5**	-
N	10,277/14,476	3,018	2,852	3,951	4,199

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel-kaltaistamisella saadut tulokset. ATT=average treatment on the treated.

Osa-aikatyön vaikutukset työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrään neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikajaksolla on raportoitu taulukossa 6.3.1.4. Osa-aikatyötä tehneillä ei pidemmän aikavälin seuranta-aikoina ole tilastollisesti merkitsevästi poissaolokuukausia työvoiman ulkopuolella verrattuna samankaltaisiin perusvuonna kokoaikatyötä tehneisiin. Ainoan poikkeuksen muodostavat tutkimusvuoden 1990 osa-aikaiset, joilla poissaolokuukausia oli 3,7 kuukautta neljän vuoden ja 4,4 kuukautta kahdeksan vuoden seuranta-aikana, mikä kertoo 1990-luvun laman poikkeuksellisesta vaikutuksesta.

Taulukko 6.3.1.4. Osa-aikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työmarkkinoilta poissaolokuukausiin (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Yhdistetty aineisto	v. 1990 otos	v. 1997 otos	v. 2003 otos	v. 2008 otos (a)
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	-0,13	3,7***	0,2	0,04	
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	0,75	4,4***	0,1	0,2	-
N	10,277/14,476	3,018	2,852	3,951	4,199

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. (a) Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. Taulukko raportoi kernel-kaltaistamisella saadut tulokset. ATT=average treatment on the treated.

6.3.2. Osa-aikaisen työn vaikutus myöhempään työhöön: osa-aikatyön syy

Vastaavat tarkastelut tehtiin myös osa-aikaisten eri alaryhmille käyttäen ryhmittelyperusteena työolotutkimusten kysymystä osa-aikatyön syystä. Taulukossa 6.3.2.1. esitetään osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevien työkuukausien kokonaismäärä neljän ja kahdeksan vuoden seuranta-aikana osa-aikatyön tekemisen syyn mukaan sekä vastaavat luvut työttömyyskuukausien ja työmarkkinoilta poissaolovuosien osalta. Taulukosta käy ilmi, että eri osa-aikatyön alaryhmistä omasta toiveesta (ml. osa-aikaeläkeläiset) osa-aikatyötä tekevillä seuranta-aikojen työkuukausien määrä on selvästi alhaisin ja ero on suurin verrattuna kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien työkuukausiin. Pienin ero kokoaikatyötä tekevien työkuukausiin on lasten tai omaisten hoidon vuoksi osa-aikatyötä tekevillä. Seuranta-aikojen työttömyyskuukausien kokonaismäärän osalta selkein ero löytyy sen sijaan vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien ja kokoaikatyötä tekevien välillä.

Taulukko 6.3.2.1. Seurantajaksujen työkuukausien, työttömyyskuukausien ja poissaolokuukausien kokonaisuus (keskiarvo) työsuhteen osa-aikaisuuden syyn mukaan (työolotutkimusten 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

Osa-aikaisuuden tyyppi:	Työkuukaudet		Työttömyyskuukaudet		Poissaolokuukaudet	
	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta	4 vuoden seuranta	8 vuoden seuranta
Kokoaikatyötä ei löytynyt ya.	32,7	66,1	5,9	12,5	1,0	1,5
Opiskelu ya.	33,4	75,9	0,7	2,5	0,7	1,1
Lasten tai omaisten hoito ya.	37,0	81,6	1,2	4,7	0,2	0,4
Oma toive ml. osa-aikaeläkeläiset ya.	29,5	51,0	1,8	3,5	0,2	0,4
Kokoaikatyö ya.	38,4	80,6	1,5	3,5	0,27	0,4
Kokoaikatyötä ei löytynyt v.1997	33,9	65,0	8,4	14,6	2,2	2,9
Opiskelu v.1997	33,9	69,8	1,1	2,3	1,1	1,6
Lasten tai omaisten hoito v.1990	41,9	84,1	2,8	4,4	0,5	0,8
Oma toive ml. osa-aikaeläkeläiset v.1997	33,7	58,8	2,8	3,7	0,8	1,1
Kokoaikatyö v.1997	40,9	79,1	1,8	3,4	0,4	0,7
Kokoaikatyötä ei löytynyt v.2003	33,4	66,0	5,0	10,2	0,5	1,2
Opiskelu v.2003	38,0	79,4	0,9	2,6	0,5	1,5
Lasten tai omaisten hoito v.2003	41,0	81,2	0,9	4,5	-	0,2
Oma toive ml. osa-aikaeläkeläiset v.2003	30,7	48,2	1,7	3,5	0,1	0,3
Kokoaikatyö v.2003	43,0	82,1	1,1	3,1		-
Kokoaikatyötä ei löytynyt v.2008	29,3	-	3,3	-	0,5	-
Opiskelu v.2008	28,6	-	0,3	-	0,6	-
Lasten tai omaisten hoito v.2008	33,4	-	0,5	-	0,2	-
Oma toive ml. osa-aikaeläkeläiset v.2008	25,6	-	1,5	-	0,1	-
Kokoaikatyö v.2008	32,2	-	1,5	-	0,2	-

Selite: Vuoden 2008 otoksen osalta kolmen vuoden seuranta-aika.

Osa-aikatyön vaikutusta myöhempään työllisyyskehitykseen tutkittiin ns. inverse-probability weighted regression adjustment -mallin avulla. Tarkempi mallin kuvaus perusteluineen on esitetty Kauhanen (2015). Taulukossa 6.3.2.2. on raportoitu yhdistetyllä aineistolla mallista estimoidut osa-aikatyön työn tekemisen keskimääräiset vaikutukset (average treatment effect on the treated) kahdelle osa-aikatyön alaryhmälle: kokoaikatyön puutteen vuoksi osa-aikatyötä tekeville sekä omasta toiveesta johtuen osa-aikatyötä tekeville (ml osa-aikaeläkeläiset). Mallikokeilujen jälkeen jätettiin estimoinneista pois ne osa-aikaisen työn alaryhmät, joiden koko jäi pieneksi tai joiden kanssa mallin ehdot eivät täyttyneet.

Tulosten mukaan osa-aikatyötä tehneiden myöhempi työllisyyskehitys työkuukausien määrällä mitattuna on heikompaa sekä vastentahtoisesti osa-aikatyötä tehneillä että omasta toiveesta osa-aikatyötä tehneillä kuin niillä ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla, jotka tekivät perusvuonna työtä kokoaikaisessa työsuhteessa. Ero vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekeville neljän vuoden seuranta-aikana on kolme kuukautta ja kahdeksan vuoden aikana 6,7 kuukautta. Omasta toiveesta osa-aikatyötä tekevillä vastaavat erot olivat 2,5 ja liki kuusi kuukautta. Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevillä oli myös enemmän työttömyyskuukausia seuranta-aikoina kuin muutoin samankaltaisilla kokoaikatyötä tekevillä. Sen sijaan vastaavaa seurausta ei omasta toiveesta tehdystä osa-aikatyöstä ollut.

Työuran katkonaisuudesta kertoo myös työmarkkinoilta poissaolovuosien lukumäärä. Yhdistetyssä aineistossa osa-aikatyön tekemisen vaikutus työmarkkinoilta poissaolovuosiin oli tilastollisesti merkitsevä,

joskaan ei kovin suuri vastentahtoisesti osa-aikaista työtä tekeville. Omasta toiveesta osa-aikatyötä tekeville eroa ei ollut.

Taulukko 6.3.2.2. Osa-aikatyön tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin, työttömyyskuukausiin ja työmarkkinoilta poissaolokuukausiin osa-aikaisen työn motiivin mukaan tehdyssä tarkastelussa (työolotutkimusten 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat - yhdistetty aineisto).

	Kokoaikatyötä ei löytynyt	Oma toive ml. osa-aikaeläkeläiset
Työkuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	-3,0***	-2,5*
Työkuukausien kokonaismäärä kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	-6,7**	-5,8*
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	1,8***	0,8
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	5,1***	0,3
Poissaolokuukausien kokonaismäärä neljän vuoden seuranta-aika ATT	0,3*	0,2
Poissaolokuukausien kokonaismäärä kahdeksan vuoden seuranta-aika ATT	0,4**	1,5
N	10,277/14,476	

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. ATT= average treatment on the treated.

Koska halusimme tutkia myös sitä, missä määrin työsuhteen samanaikainen osa- ja määräaikaisuus vaikuttaa työllisyyskehityksen vakauteen pidemmällä aikavälillä, tehtiin vastaavat estimoinnit myös jakamalla osa-aikatyötä tekevät palkansaajat kahteen ryhmään sen mukaan, tekivätkö he samanaikaisesti työtä pysyvässä vai määräaikaisessa työsuhteessa. Vertailuryhmänä olivat ominaisuuksiltaan samankaltaiset, pysyvää ja kokoaikatyötä tekevät⁸. Taulukossa 6.3.2.3. on raportoitu nämä tulokset yhdistetylle aineistolle. Taulukosta käy ilmi, että nimenomaan työsuhteen määräaikaisuus eikä niinkään osa-aikaisuus vaikuttaa myöhemmän työuran katkonaisuuteen. Ne osa-aikaiset palkansaajat, jotka tekivät työtä pysyvässä työsuhteessa, eivät kokeneet enempää työttömyyttä neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla verrattuna muutoin samankaltaisiin, perusvuonna kokoaikatyötä pysyvässä työsuhteessa tekeviin.

⁸ Myös kokoaikatyötä ja määräaikaista työtä samanaikaisesti tekevät palkansaajat oli tässä tarkastelussa mukana yhtenä treatment-ryhmänä.

Taulukko 6.3.2.3. Osa-aikaisen työn tekemisen vaikutus myöhempään työkuukausiin tehden jako osa-aikatyötä tekevien työsubteen pysyvyyden mukaan (työolotutkimusten 1990, 1997, 2003 ja 2008 palkansaajat).

	Kokoaikatyö + Määräaikainen ts.	Osa-aikatyö + Pysyvä ts.	Osa-aikatyö + Määräaikainen ts.
Työkuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	-3,5***	-2,4***	-4,6***
Työkuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	-8,0***	-0,8	-7,3***
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	2,7***	-0,4	2,8***
Työttömyyskuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	4,3***	-0,7	6,2***
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 4 vuoden seuranta-aika ATT	1,6***	-0,7	0,4
Poissaolokuukausien kokonaismäärä 8 vuoden seuranta-aika ATT	2,8***	-1,7**	0,4

Selite: *** tilastollisesti merkitsevä 1 %:n tasolla, ** tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, * tilastollisesti merkitsevä 10 %:n tasolla. Vuoden 2008 osalta kolmen vuoden seuranta-aika. Mallissa kontrolloitiin sukupuoli, ikä, iän neliö, koulutusaste (1-3), siviilisäätty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä sekä alueen työttömyysaste hetkellä t-1 sekä aiempaan työhistoriaan liittyvät muuttujat kuten työtulot, työllisyys- ja työttömyyskuukaudet sekä työttömyyden kokeminen viimeisen viiden vuoden aikana. ATT= average treatment on the treated.

6.4. Kooste tuloksista

Työn laatu osa-aikatyössä

Työn laadussa ei aikasarjatarkastelussa ole tapahtunut dramaattisia muutoksia koko- ja osa-aikaisten palkansaajien välillä. Tältäkin osin palkansaajien työn laatu kertoo jatkuvuudesta pikemmin kuin muutoksesta. Ansiotason kehitystä ei harmillisesti ollut tällä aineistolla mahdollista verrata työaikaan suhteuttaen.

Kokonaisuutena myönteistä osa-aikaisten kokemuksessa oli:

- alle 20 viikkotyötuntia työtä tekevät eivät koe työsuhteeseensa kohdistuvan uhkia samalla tavalla kuin muut palkansaajat
- työyhteisön sosiaaliset tekijät on koettu keskimääräistä myönteisemmin (ilmapiiri ja yhteishenki sekä esimiehen ja työtovereiden tuki)
- työn henkinen rasittavuus on ollut osa-aikaisilla vähäisempää
- työssä on ollut vähemmän fyysisiä rasitustekijöitä kuin kokoaikaisesti työskentelevillä palkansaajilla, joskin ero on aikasarjalla pienentynyt; eikä koetussa työn ruumiillisessa raskaudessa ole eroa juuri ollutkaan
- kiirettä on koettu selvästi vähemmän osa-aikatyössä kuin kokoaikatyössä; myöskään ylityötä eivät osa-aikaiset tee.

Kielteiseksi osoittautuivat:

- osa-aikaisten työnantajaltaan saamat vähäisemmät vuotuiset koulutuspäivät
- heikommat vaikutusmahdollisuudet työn sisällöllisiin piirteisiin
- usein osa-aikaisille kasautuvat ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputyöt, jotka etenkin vastentahtoisen osa-aikatyön tilanteessa voivat olla yhteydessä kielteisiin hyvinvointiseurauksiin; lyhyintä, alle 20-tuntista osa-aikatyötä tekevillä epäsosiaalista työaikaa oli palkansaajista kaikkein eniten
- muista palkansaajista aikasarjalla jälkeen jääneet mahdollisuudet työaikajoustoihin.

Sen sijaan merkittäviä laatueroja ei ollut havaittavissa etenemismahdollisuuksissa omalla työpaikalla, mahdollisuuksissa löytää uusi työ avoimilta työmarkkinoilta, eikä koetuissa kehittymismahdollisuuksissa. Näissä kaikissa kolmessa laatupiirteessä on aikasarjalla ollut niukkaa miinusta osa-aikatyöntekijöiden kokemana, mutta erot kokoaikaisiin nähden ovat poistuneet viimeistään vuoteen 2013 tultaessa.

Osa-aikatyössä olevien *opiskelijoiden* kokema työn laatu yllättää myönteisyydellään. Opiskelijat eivät pelkää työsuhteeseen kohdistuvia uhkia, he arvioivat etenemismahdollisuutensa työssä hyväksi samoin kuin työllistymismahdollisuutensa avoimille työmarkkinoille, he pitävät työpaikan yhteishenkeä ja ilmapiiriä sekä esimieheltä ja kollegoilta saatua tukea hyvänä, työ ei rasita heitä henkisesti eikä siinä ole fyysisiä kuormitustekijöitä tai kiirettä. Niukasti miinuksella olivat arviot kehittymismahdollisuuksista työssä. Kielteistä taas olivat huonot vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin sekä se, etteivät työnantajat panosta opiskelijatyöntekijöidensä koulutukseen. Opiskelijat myös tekevät huomattavan paljon ilta-, yö- ja viikonlopputyötä ilman, että heillä olisi mahdollisuuksia työaikajoustoihin. Yhdistettynä etenkin täyspäiväiseen opiskeluun nämä kuormittavat työajat voivat olla yhteydessä hyvinvointiriskeihin; toisaalta edellä kuvatut myönteiset laadun piirteet tukevat opiskelijan jaksamista.

Terveystyistä osa-aikatyössä olevilla useimmat työn laadun piirteet eivät eroa palkansaajista keskimäärin. Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin koetaan kuitenkin heikommiksi kuin palkansaajilla yleensä, ja työssä koetaan enemmän ruumiillista rasitusta. Lisäksi koulutuspäiviä ja kehittymismahdollisuuksia tarjotaan vähemmän terveystyistä osa-aikatyössä oleville, eikä omia mahdollisuuksia löytää uusi työ pidetä

hyvinä. Koska esimerkiksi kiirettä tai fyysisiä raskastekijöitä ei kuitenkaan koeta kokoaikaisia palkansaajia enempiä, voitaneen ajatella että osa-aikatyö on ollut kuitenkin myönteinen ratkaisu ja parempi vaihtoehto kuin kokonaan työstä pois jääminen terveysongelmien takia. Tämä ryhmä on myös ainoa osa-aikatyöntekijöiden ryhmä, joka ei tee keskimääräistä enempiä työtä epäsosiaalisina työaikoina.

Lapsiaan hoitavat osa-aikaiset arvioivat työnsä laatua pääsääntöisesti neutraalisti. Työllistymismahdollisuuksia pidetään keskimääräistä parempina, ja fyysistä raskasta työssä on kokoaikeisten kokemaa vähemmän. Lapsia hoitavat työskentelevät epäsosiaalisina työaikoina hieman useammin kuin kokoaikatyössä olevat palkansaajat, mutta ero ei tällä ryhmällä ole suuri. Tuloksia voi pitää pääosin myönteisinä: mitään erityisen kielteistä työn laadun kokemusta ei tälle ryhmälle millään piirteellä osu. Täytyy kuitenkin muistaa, että osa-aikatyön ja lapsenhoidon yhdistäminen on suomalaisilla työmarkkinoilla varsin rajatusti valittavissa: kuten taustatekijätarkastelussa paljastui, korkeasti koulutetut voivat useammin valita työajan lyhentämisen perhesyistä. Heillä on siihen paremmat taloudelliset resurssit.

Osa-aikatyötä ja *eläkettä* yhdistävillä palkansaajilla kokemus työn laadusta on samoin ennen kaikkea neutraali ja pikemminkin myönteinen kuin kielteinen. Kiirettä on työssä vähemmän, eikä erityistä fyysistä kuormitusta ole. Epäsosiaalisina työaikoina työskennellään muihin osa-aikaisiin nähden huomattavan vähän. Mahdollisuudet löytää uusi työ sen sijaan koetaan heikoiksi eikä etenemismahdollisuuksiakaan omassa organisaatiossa enää ole: todennäköisesti osa-aikaisesti eläkkeelle jääneet tekevätkin tuttua työtä tutussa, vanhassa työyhteisössään eivätkä niinkään tähtää uusiin haasteisiin.

Ne palkansaajat, jotka eivät ole osa-aikatyössä mistään erityisemmästä syystä vaan koska *eivät kaipaa koko-aikatyöhön*, eivät myöskään erotu työn laadun suhteen erityisenä ryhmänä vaan useimmissa piirteissä vertautuvat kokoaikatyötä tekeviin. Työpaikan ilmapiiri koetaan keskimääräistä myönteisemmin, ja työ rasittaa fyysisesti vähemmän kuin muita palkansaajia. Kiirettä työssä ei juuri ole. Sen sijaan epäsosiaalista työaikaa tässä ryhmässä tehdään keskimäärin varsin paljon, eikä työaikajoustoja ole. Ehkä juuri nämä työajan rasittavuutta kuvaavat mittarit ovat yhteydessä siihen, ettei työtä haluta tehdä enempiä.

Työn laadun suhteen kielteisin ryhmä ovat *vastentahtoisesti* osa-aikatyössä olevat palkansaajat. Heillä kielteistä työn laatua kertyy useimmilla analysoiduilla piirteillä kokoaikaisesti työskenteleviin palkansaajiin nähden. Työsuhteeseen kohdistuu huomattavan paljon uhkia. Omia työssä kehittymisen mahdollisuuksia pidetään heikkoina, samoin kuin työllistymismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille. Työnantaja maksaa vain vähän koulutuspäiviä, ja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin tarjotaan niukasti. Ilta-, yö-, vuoro- ja viikonlopputöitä tehdään paljon, ja työaikajoustot ovat heikommat. Työ on ruumiillisesti raskaampaa, joskaan fyysisiä raskastekijöitä ei kerry. Myönteistä on kuitenkin se, ettei työssä ole erityistä henkistä raskasta eikä kiirettä. Myös työpaikan ilmapiiri koetaan hyväksi, ja esimiehiltä saadaan paljon tukea.

Osa-aikatyö ja työura

Tulosten mukaan osa-aikaista työtä tehneiden myöhempi työllisyyskehitys neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksolla oli hieman heikompaa kuin niillä ominaisuuksiltaan samankaltaisilla palkansaajilla, jotka tekivät perusvuonna työtä kokoaikaisessa työsuhteessa. Tutkimusvuoden mukaan katsottuna eroja löytyi vaikutusten suuruudessa ja niiden tilastollisessa merkitsevyydessä. Suurin vaikutus oli vuoden 2003 aineistossa. Osa-aikatyön tekeminen ei juuri näkynyt pidemmällä aikavälillä työuran ei-vapaaehtoisena katkonaisuutena. Yhdistetyssä aineistossa työn osa-aikaisuus ei tilastollisesti merkitsevästi lisännyt työttömyyskokemuksia pidemmällä aikavälillä verrattuna muutoin ominaisuuksiltaan samankaltaiseen henkilöön, joka perusvuonna teki työtä kokoaikaisessa työsuhteessa. Kullekin perusvuodelle erikseen tehdyt analyysit osoittavat pienen tilastollisesti merkitsevän vaikutuksen vain perusvuoden 2003 aineistossa. Osa-aikatyötä tehneillä ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevästi enemmän poissaolokuukausia työvoiman ulkopuolella. Ainoan poikkeuksen muodostavat tutkimusvuoden 1990 osa-aikaiset palkansaajat, mikä kertoo 1990-luvun laman poikkeuksellisesta vaikutuksesta.

Osa-aikatyön vaikutuksen suuruudessa löytyi eroja myös osa-aikatyön syyn mukaan. Kokoaikatyön puutteen vuoksi osa-aikatyötä tehneillä oli sekä vähemmän työkuukausia että myös enemmän työttömyyskuukausia seuranta-aikoina kuin muutoin samankaltaisilla kokoaikatyötä tekeville. Osa-aikatyön tekemisen vaikutus työkuukausiin oli tilastollisesti merkitsevä myös omasta toiveesta osa-aikatyötä tekeville. Tälle osa-aikaisten ryhmälle vaikutus työttömyyskuukausiin ja poissaolokuukausiin seurantajaksoilla ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Tutkittiin myös sitä, missä määrin työsuhteen samanaikainen osa- ja määräaikaisuus vaikuttaa työllisyyskehityksen vakauteen pidemmällä aikavälillä jakamalla osa-aikatyötä tekevät palkansaajat kahteen ryhmään sen mukaan, tekivätkö he samanaikaisesti työtä pysyvässä vai määräaikaisessa työsuhteessa. Vertailuryhmänä olivat ominaisuuksiltaan samankaltaiset, pysyvä ja kokoaikatyötä tekevät. Tulosten mukaan nimenomaan työsuhteen määräaikaisuus eikä niinkään osa-aikaisuus vaikuttaa myöhemmän työuran katkonaisuuteen. Ne osa-aikaiset palkansaajat, jotka tekivät samanaikaisesti työtä pysyvässä työsuhteessa, eivät kokeneet enempää työttömyyttä neljän ja kahdeksan vuoden seurantajaksoilla verrattuna muutoin samankaltaisiin, perusvuonna kokoaikatyötä pysyvässä työsuhteessa tekeviin palkansaajiin.

7. Havainnot ja suositukset

Määräaikainen työ: laatu

Määräaikainen työ on yleistä nuorilla, opiskelijoilla ja naisilla. On vielä ymmärrettävää, että nuorilla ja opiskelijoilla ansiotaso jää matalammaksi kuin varttuneemmilla palkansaajilla, mutta havaintomme, jonka mukaan määräaikainen työsuhde ylipäänsä selittää alempaa ansiotasoa, on yhtä kielteinen kuin sukupuolen mukainen palkkaero on Suomessa pitkään ollut. Määräaikaisia työntekijöitä rasittavat yhtä aikaa myös suuremmat huolet työsuhteen jatkumisesta, sekä se, ettei heille tarjota samalla tavalla koulutusta työssä kuin vakituudessa työsuhteessa oleville kollegoille. Nämä ovat sillä tavalla kovia työmarkkinoille puintyneitä rakenteellisia tekijöitä, että ne asettavat varsin merkittävän palkansaajaryhmän työmarkkinoilla heikompaan asemaan. Työnantaja tulisikin rohkaista ja mahdollisesti tukea tarjoamaan kaikissa asemissa oleville työntekijöilleen yhtäläiset mahdollisuudet saada lisäkoulutusta työhönsä. Tämä edistäisi myös määräaikaisten työntekijöiden työllistyvyyttä silloin, jos he joutuvat etsimään uutta työtä työmarkkinoilta päättyneen työsuhteen takia.

Määräaikaisilla työntekijöillä myönteistä työn laadussa löytyy etenkin muita vähäisemmässä kiireessä sekä työyhteisön sosiaalisissa tekijöissä. Hyvä työyhteisö auttaa sietämään työsuhteen jatkuvuuteen kohdistuvaa riskiä, mutta hyvän ilmapiirin kaltaiset tekijät ovat kuitenkin ”pehmeitä” laatutekijöitä heikompaan palkkaan tai irtisanomisriskiin verrattuna, etteivät ne vaikuta kovinkaan suorasti työntekijän työmarkkina-asemaan. Työssä jaksamisen ja työuran pituuden kannalta työyhteisötekijät ovat tärkeitä, ja tämän vuoksi työmarkkinaneuvotteluissa tulisi pyrkiä vaikuttamaan siihen, että nyt kehnommiksi määräaikaisilla osoitautuneet laatutekijät, etenkin vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin varmistettaisiin yhtäläisinä koko henkilöstölle. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ei maksa mitään, mutta se on pitkään tiedetty tärkeäksi työhyvinvointiresurssiksi.

Määräaikaisessa työssä osaryhmien välillä on huomattavat vaihtelut työn laadussa. Etenkin projektityöntekijöillä samoin kuin määräaikaisessa virassa tai työsuhteessa olevilla työn laatu on ansio- ja uhkatasoja lukuun ottamatta myönteinen. Sen sijaan muille määräaikaisessa työsuhteessa oleville kertyy erityisiä kuormitustekijöitä. Sijaisille ja kutsutyössä oleville kertyy työtä epäsosiaalisina työaikoina, kausityöntekijöille fyysisesti raskasta työtä, vuokratyöntekijöille heikkoja vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöihin ja työaikoihin, ja työllistämisvaroin työskentelevillä mahdollisuudet löytää uusi työ käynnissä olevan työllistämiskampanian jälkeen ovat huonot. Kielteiset piirteet korostuvat vastentahtoisessa määräaikaisessa työssä.

Osa-aikainen työ: laatu

Suomen tulokset osa-aikatyön laadusta vahvistavat koko Euroopan työmarkkinoiden tasolla tehtyä havaintoa (Eurofound 2011), jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille tarjotaan ja tarjoutuu työssä muita vähemmän mahdollisuuksia kehittyä työssään: työnantaja tarjoaa osa-aikaisille vähemmän koulutusta, ja työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ovat koko-aikatyösuhteissa olevia heikkommat. Eurofoundin analyysissä (2011) tarkasteltiin myös työtehtävien sisältöä ja havaittiin, että osa-aikatyönä teetetävät työtehtävät tarjoavat vähemmän uuden oppimisen mahdollisuuksia ja ovat yksitoikkoisempia. Suomessa havainto pätee osittain: Osa-aikatyöntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, eivätkä nämä havainnot koske kaikkia osaryhmiä.

Työn laadun näkökulmasta osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista ei siis tule puhua yhtenä ryhmänä. Myös osa-aikatyön motiivi jakaa tämän ryhmän selvästi kahtia: yhtäältä eri tavoin myönteisistä syistä osa-aikatyön valinneisiin ja toisaalta osa-aikatyöhön vasten tahtaan joutuneisiin.

Eurofoundin (2011) raportissa myönteisimmin osa-aikatyön kokeviksi työntekijäryhmiksi tunnistettiin lapsiaan hoitavien sekä eläkeikää lähestyvien työntekijöiden ryhmät. Havainto pätee myös suomalaisessa aineistossa. Myönteiseksi ryhmäksi voi työn laadun osalta pääsääntöisesti mainita myös opiskelijat, jotka toimivat tänä päivänä merkittävänä puskurityövoimana työmarkkinoillamme.

Lastenhoidon ja työn yhdistämistä on Suomessa edistetty luomalla uusi joustavan hoitorahan käytäntö vuoden 2014 alusta. Siinä alle 3-vuotiaan lapsen vanhempi voi hakea Kelalta hoitorahaa, jos työaika on enintään 30 tuntia viikossa. Järjestelmä tulee todennäköisesti vahvistamaan pikkulasten vanhempien (äitien) työssäkäyntiä, sillä joustava hoitoraha on euromääräisesti korkeampi kuin matalatasoinen osittainen hoitorahajärjestelmä, joka koskee pieniä koululaisia. Lastenhoitosyistä osa-aikatyössä olevilla työn laatu on pääsääntöisesti hyvä.

Sen sijaan osa-aikaeläkejärjestelmään on kohdistettu lukuisia järjestelmämuutoksia, ja sitä on työntekijöiden myönteisistä kokemuksista huolimatta viime vuosina heikennetty. Tämä ei välttämättä ole viisasta politiikkaa. Osa-aikaeläkkeelle siirtyminen saattaa pidentää työssä jatkamista myös varsinaisen eläkeiän jälkeen. Tässä tutkimuksessa havaitsemamme työn laadun kokemukset eläkettä ja osa-aikatyötä yhdistävillä palkansaajilla ovat myönteisiä.

Myös terveyssyistä osa-aikatyössä olevilla työn laatuun liittyy siinä mielessä myönteistä, että työssä jatkaminen on todennäköisesti mahdollistunut ja helpottunut työaika lyhentämällä. Terveysyistä työaika lyhentäneet kokevat kuitenkin asemansa työmarkkinoilla muita heikommiksi, eikä heidän työssään ole yhtä usein vaikutus-, kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksia kuin kokoaikaisilla palkansaajilla.

Vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön liittyy monia vahvistamisen arvoisia piirteitä. Työn laatu on näissä työsuhteissa keskimäärin hyvä. Suomen työmarkkinoilla tulisi olla enemmän tilaa vapaaehtoiselle osa-aikatyölle, mitä voitaisiin vahvistaa yhteiskunnallisilla toimilla. Samalla voitaisiin huolehtia tasapainoisemmasta työn ja vastuun jaosta: laajaa epäsosiaalisten työaikojen käyttöä juuri osa-aikaisilla tulisi tarkistaa, ja työnantajia tulisi rohkaista tarjoamaan osa-aikaisille yhtäläiset mahdollisuudet esimerkiksi lisäkoulutukseen, työssä kehittymiseen ja etenemiseen kuin kokoaikaisilla.

Kielteisenä ryhmänä on lopuksi kiinnitettävä huomiota vastentahtoisesti osa-aikatyössä oleviin. Vastentahtoisuus on yleinen osa-aikatyön syy, jos palkansaajalla on perus- tai keskiasteen koulutus. Osa-aikatyön tarjoama tulo voi olla liian niukka etenkin jos se osuu samaan elämänvaiheeseen, kun olisi tarvetta huolehtia lapsista ja/tai omista vanhemmista. Vastentahtoisesti osa-aikatyössä olevat kokevat myös kaikkein eniten työpaikkaansa kohdistuvia irtisanomisen, lomauttamisen tai työttömyyden uhkia. Osa-aikatyötä ei tulisikaan teettää silloin, kun se on työntekijälle vastentahtoista tai ei takaa riittävää toimeentuloa. Lähtökohtaisesti laki on tämän periaatteen puolella. Osa-aikatyö on aina erikseen perusteltava, ja osa-aikaisella työntekijällä on oikeus lisätyöhön, jos työnantaja voi sitä tarjota (Moilanen 2013, 75). Asian toteutumista on valvottava työmarkkinaosapuolten neuvotteluissa. Vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön ohjaavasta lainsäädännöstä huolimatta vastentahtoisuus on yhä opiskelun jälkeen vuoden 2013 työoloaineistossa merkittävien syy osa-aikatyölle.

Osa- ja määräaikainen työ: työura

Määrä- ja osa-aikaisen työn yhteydestä työntekijöiden myöhempään työuraan pidemmällä aikavälillä on tehty vielä vähän empiiristä tutkimusta. Tulosten mukaan määräaikaisen työn tekemisellä on myös pidemmän aikavälin vaikutuksia yksilön työuraan. Määräaikaista työtä perusvuonna tehneiden työllisyyskuukausien määrä on lyhyempi ja työttömyyskuukausien sekä työmarkkinoilta poissaolokuukausien määrä suurempi verrattuna tilanteeseen, jossa yksilö olisi määräaikaisen työn sijaan tehnyt työtä pysyvässä työsuhhteessa perusvuonna.

Osa-aikatyön tekemisen yhteys myöhempään työuraan työllisyysmittareilla mitattuna on selvästi vähäisempi. Työuraa koskevat tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmassa suomalaisessa tutkimuksessa on rajatummalla aineistolla saatu. Palomäen ja Tuomisen (2010) tutkimuksessa tarkasteltiin 45–64-vuotiaiden palkansaajien työuria retrospektiivisesti ja havaittiin, että osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä työurat olivat keskimäärin lyhyempiä kuin kokoaikaisilla ja vakinaisilla työntekijöillä. Määräaikaisilla työntekijöillä työurat olivat olleet myös katkonaisempia kuin pysyvillä työntekijöillä, kun osa-aikaisilla katkokset olivat kokoaikaisia työntekijöitä harvinaisempia tai lyhytkestoisempia

Aiemmassa suomalaisessa työuratutkimuksessa ei ole huomioitu osa- ja määräaikaisiin töihin liittyvää heterogeenisyyttä. Tämän tutkimushankkeen tulokset osoittavat myös sen, että on tärkeä huomioida erot määrä- ja osa-aikatyötä tekevien ryhmien sisällä määrä- ja osa-aikaisuuden syyn ja tyyppin mukaan. Kuten työn laadun eri pürteissä löytyy eroja eri määräaikaisten alaryhmien ja osa-aikaisten alaryhmien kesken, niin myös näiden työsuhteiden tekemisen vaikutuksissa pidemmän aikavälin työuraan löytyy eroja. Voidaan ajatella, että erot työn laadun pürteissä ovat yhteydessä myös pidemmän aikavälin työllisyytystulemiin.

Kirjallisuus

- Amuedo-Dorantes C. & Serrano-Padial R. (2006) Wage Growth Implications of Fixed-Term Employment: An Analysis by Contract Duration and Job Mobility. Mimeo.
- Andersson F., Holzer H. & Lane J. (2007) Do temporary jobs improve long-term labour market performance. VOX report.
- Aronsson G., Gustafsson K & Dallner M. (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(2): 151–175.
- Autor D.A. & Houseman S.N. (2010) Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “Work First”. *American Economic Journal: Applied Economics* 2(July 2010): 96–128.
- Bernhard-Oettel C., Sverke M. & De Witte H. (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.
- Booth A. L., Francesconi M. & Frank J. (2002) Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *Economic Journal* 112(480): F189–213.
- Campbell I. & Calmers J. (2008) Job quality and part-time work in the retail industry: An Australian case study. *The International Journal of Human Resource Management* 19(3): 487–500.
- Chambel M. & Castanheira F. (2006) Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology* 20(3): 351–367.
- Connelly C.E. & Gallagher D.G. (2004) Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management* 30(6): 959–983.
- De Cuyper N., de Jong J., De Witte H., Isaksson K., Rigotti T. & Schalk R. (2008) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10(1): 25–51.
- Eurofound (2011) European Company Survey 2009. Part-time work in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013) Employment polarisation and job quality in the crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2009) Employment in Europe 2009.
- Feldman D. (1990) Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work. *Academy of Management Review* 15(1): 103–112.
- Feldman D. (2006) Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment. *Career Development International* 11(1): 28–47.
- Green F. (2001) It’s Been A Hard Day’s Night. The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth Century Britain. *British Journal of Industrial Relations* 39(1): 53–80.
- Green F. (2006) Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press.
- Green F. & Mostafa T. (2012) Trends in job quality in Europe. Luxembourg: Eurofound & Publications Office of the European Union.

- Heponiemi T., Sinervo T. & Elovainio M. (2011) Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden päätöksissä. Raportti 65/2011. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Hirsch B.T. (2005) Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. IZA DP No. 1261.
- Huttula T. (2010) Mistä on kysymys? Uusi työelämän haastaa lainsäädännön. Teoksessa A. Suoranta & A.-H. Anttila (toim.) Yksin sovittu. Tampere: Vastapaino.
- Härmä M. & Kecklund G. (2010) Shift work and health—how to proceed? *Scand J Work Environ Health* 2010: 36, 81–84.
- Joyce K., Pabayo R., Critchley & Bambra C. (2010) Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review). *Cochrane Database Syst Rev* 17(2).
- Karasek R.A. & Theorell T. (1990) *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauhanen M. (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit, KEELA. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki.
- Kauhanen M. (2007) Työmarkkinoiden sopeutumiskyky puntarissa, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 2/2007: 161–170.
- Kauhanen M. & Nätti J. (2011a) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi. *Talous ja Yhteiskunta* 39(3): 40–47.
- Kauhanen M. & Nätti J. (2011b) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Labour Institute for Economic Research Discussion Papers* 272.
- Kauhanen M. & Nätti J. (2012) Transitions from involuntary and other temporary work. Mimeo.
- Kauhanen M., Miettinen J. & Nätti J. (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen, *Työpoliittinen aikakauskirja* 2012(1): 45–54.
- Kauhanen M., Nätti J. & Ojala S. (2014) Incidence and intensity of employer-funded training in Finland: does the type of temporary or part-time work matter for the outcomes? *Palkansaajien tutkimuslaitos työpapereita* 295.
- Kauhanen M. (2015) The impact of temporary work on long-term labour market outcomes. *Labour Institute for Economic Research Discussion Papers*.
- Kauhanen M. & Nätti J. (2015) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research* 120(3): 789–799.
- Kivimäki M., Vahtera J., Elovainio M., Virtanen M. & Siegrist J. (2007) Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occupational and Environmental Medicine* (64)10: 659–665.
- Laaksonen M., Pitkäniemi J., Rahkonen O. & Lahelma E. (2010) Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data. *Annals of Epidemiology* 20(5): 332–338.
- Laine S., Gimeno D., Virtanen M., Oksanen T., Vahtera J., Elovainio M., Koskinen A., Pentti J. & Kivimäki M. (2009) Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study. *J Epidemiol Community Health* 63: 24–30. doi:10.1136/jech.2007.071407.

- Lehto A.-M., Lyly-Yrjänäinen M. & Sutela H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta, Työpoliittinen tutkimus 291 Helsinki: Työministeriö.
- Moilanen J.-M. (2013) Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macias E., Antón J.-I. & Esteve F. (2011) *Measuring More than Money. The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mustosmäki A., Anttila T., Oinas T. & Nätti J. (2013) Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010. *Yhteiskuntapolitiikka* 2013(6): 605–617.
- Nätti J., Kauhanen M., Miettinen J., & Sipilä K. (2011) Epätyyppillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia: Ovatko osa- ja määräaikaiset huono-osaisia? Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 49. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 227–245.
- Nätti J., Oinas T., Härmä M., Anttila T. & Kandolin I. (2014) Combined Effects of Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 56(7): 732–738.
- Ojala S., Kauhanen M. & Nätti J. (2014) Osa- ja määräaikaistyön monet muodot ja työn laatu. *Talous & Yhteiskunta* 2014(3): 36–41.
- Palomäki L.-M. & Tuominen E. (2010) Työuran pituus ja siihen vaikuttavat tekijät 45–64-vuotiaassa palkansaajaväestössä. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita* 2010:9.
- Siegrist J., Starke D., Chandolab T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I. & Peter R. (2004) The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58: 1483–1499.
- Siukola A., Virtanen P., Luukkaala T. & Nygård C.-H. (2011) Perceived Working Conditions and Sickness Absence - A Four-year Follow-up in the Food Industry. *Safety and Health at Work* 2: 313–320.
- Sutela H. & Lehto A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT 2014) Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
http://stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html , 4.5.2015.
- Tuominen E., Takala M. & Forma P. (2010) Työolot ja työssä jatkaminen. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 2010:2. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Valtioneuvoston kanslia (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma.
- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus* 9(1): 3–18.
- Virtanen P., Vahtera J., Nakari R., Pentti, J. & Kivimäki M. (2004) Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: revisiting locality and habitus. *Social Science & Medicine* 58: 1219–1229.
- Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M. & Vahtera J. (2005) Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology* 34: 610–622.
- Zelenski J.M., Murphy S.A. & Jenkins D.A. (2008) The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies* 9: 521–537.