

---

# OSA- JA MÄÄRÄAIKATYÖN MONET MUODOT JA TYÖN LAATU\*

Osa- ja määräaikaisen työn heterogeenisuus on tärkeä huomioida tutkittaessa sen laatua. Neljälle eri vuosikymmenelle ulottuva tarkastelumme ei ainoastaan osoita määrä- ja osa-aikaisen työn poikkeamista monien keskeisen työn laadun piirteiden osalta pysyvistä ja kokoaikaisesta työstä, vaan myös eroja määrä- ja osa-aikaisen työn eri muotojen välillä. Kun esimerkiksi lasta kotona hoitavilla osa-aikatyöntekijöillä työn laatu on verraten kohdallaan, ovat terveysystävät työaika lyhentävillä monet laadun piirteet kokoaikaisia kielteisempiä.

---

## ARTIKKELI

---

SATU OJALA

Tutkija

YHTEISKUNTA- JA KULTTUURITIETEIDEN

YKSIKKÖ, TAMPEREEN YLIOPISTO

satu.ojala@uta.fi

MERJA KAUMANEN

Vs. tutkimusjohtaja

PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

merja.kauhanen@labour.fi

JOUKO NÄTTI

Professori

YHTEISKUNTA- JA KULTTUURITIETEIDEN

YKSIKKÖ, TAMPEREEN YLIOPISTO

jouko.natti@uta.fi

Kuvat

JOUKO NÄTTI

JONNE RENVALL/TAY TIEDOTUS

MAARIT KYTÖHARJU

---

**O**sa- 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. Tämä heterogeenisuus on tärkeä ottaa huomioon tutkittaessa osa- ja määräaikaisen työn laatua.

Suomessa osa- ja määräaikaisten töiden seurauksia työn laadun suhteen ei ole juuri tutkittu huomioiden näiden töiden moninaisuutta. Tuloksemme (**KAUHANEN JA NÄTTI** 2011, 2014) kertovat, että yksi tärkeä jako työpaikkojen laadussa ja työhyvinvoinnissa liittyy työsuhteen tyyppiin, mutta myös siihen, miksi näissä työsuhteissa ollaan. Niiden määrä- ja osa-aikaisten palkansaajien, joilla tämän työn syynä oli pysyvän tai kokoaikaisen työn puute, kokemukset olivat lähes poikkeuksetta heikompia monien keskeisten, työn laatua kuvaavien indikaattorien suhteen.

Olemme tutkineet epätyypillisiä työsuhteita näiden työn muotojen heterogeenisuuden sekä työn laadun näkökulmista. Tässä artikkelissa kysymme, kuinka erityyppiset osa- ja määräaikaiset työsuhteet eroavat työn laadun suhteen

toisistaan sekä suhteessa kokoaikaisiin ja jatkuviin työsuhteisiin Suomessa aikavälillä 1977–2008. Entä ovatko työn laatuun liittyvät erot kaventuneet tai kasvaneet?

Analyyseissa käytämme Tilastokeskuksen laajoja, koko palkansaajakuntaa edustavia työoloaineistoja vuosilta 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Vuosiaineistoissa on 2 800–5 300 palkansaajaa, ja yhdistetty kokonaisuaineisto koostuu noin 24 000 vastaajasta. Uusin työolotutkimus 2013 ei ole vielä käytössämme. Tulee huomata, että vuoden 2008 työoloaineisto kerättiin keväällä ajankohdassa, jossa talous kehittyi vielä suotuisasti.

### OSA- JA MÄÄRÄAIKATYÖN LAATU TARKASTELUUN

Heterogeenisuudella tarkoitamme niitä moninaisia muotoja ja syitä, joista osa- ja määräaikaista työtä tehdään ja teetetään. Osa syistä on työnantaja- ja osa työntekijälähtöisiä. Elämäntilanteet vaihtelevat, samoin työn ehdot. Siksi myös työn eri muotojen seuraukset työntekijän ja laajemmin työelämän laadun kannalta voidaan olettaa erilaisiksi.

Työn laatua on teoretisoitu ja lähesetty eri näkökulmista. Työoloaineistojen empiiriseen analyysiin suunnatussa, eurooppalaista työoloaineistoa sovelta-



Artikkelin kirjoittajat korostavat, että työn laadulla on merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille ja yritysten tuottavuudelle. Siksi ei ole yhdentekevää, minkälaiseksi työn laatu muodostuu erilaisissa työsuhteissa työskenteleville.



neessa mittaristossa (**JOB QUALITY INDEX / MUÑOZ DE BUSTILLO ET AL. 2011**) työn laatu koostuu viidestä osa-alueesta (taulukko 1): palkkauksen tasosta, työn sisällön mielekkyydestä, luottamuksesta työn jatkuvuuteen ja kehittymismahdollisuuksiin työssä, työn fyysisestä ja henkisestä turvallisuudesta sekä siitä, mahdollistavatko työaika koskevat piirteet työn ja muun elämän välisen tasapainon.

Olemme soveltaneet tätä teoreettista ja empiiristä kehystä kotimaiseen, pitkään aikasarjatarkastelun mahdollistavaan työoloaineistoon, koska eurooppalaiset työelämäntutkijat ovat yhdessä Eurofoundationin asiantuntijaryhmän kanssa kehittäneet kyseistä mittaristoaan huolella kattavaksi. Työn laadun osa-alueiden tarkemman sisällön kuvaamme taulukossa 1. Mittarit noudattelevat

osa-alueet-sarakkeessa yksilöityjä teoreettisia (**MUÑOZ DE BUSTILLO ET AL. 2011**) ulottuvuuksia mutta eivät käy yksi yhteen niiden kanssa. Suurin osa mittareista ulottuu vuoteen 1977, mutta osa vain vuoteen 1984. Mittarit on käännetty siten, että myönteinen piirre vahvistuu arvojen suuretessa.

#### **OSA- JA MÄÄRÄAIKATYÖN MONET MUODOT JASYYT**

Työnantaja voi teettää työtä määräaikaisena esimerkiksi sijaisuuden tai työn kausi- tai projektiluonteisuuden vuoksi. Työntekijä voi myös itse toivoa määräaikaista työsuhdetta, joskin näin on varsin harvoin. Osa-aikaisena tehtävä työ on määräaikaisuuksia useammin työntekijän itse valitsemaa. Etenkin opintojen, lastenhoidon tai osa-aikaeläkkeen

Taulukko 1. Työn laadun osa-alueet (Muñoz de Bustillo et al. 2011) sekä sovellus Tilastokeskuksen työoloaineistojen aikasarjaan.

Työn laatu	Osa-alueet	Mittarit karkeasti, työolo 1977/1984–2008
1. Asiallinen palkkaus		Työolotutkimusten luokitellut kuukausitulokategoriat standardoitu vuosittain
2. Sisällöllinen mielekkyys	a. Objektiiivinen mielekkyys: työtehtävien sopiva haastavuus, mahdollisuus oppia uutta, autonomia työtehtävien suorittamisessa b. Subjektiiivinen mielekkyys: oman työn kokeminen merkittäväksi, mahdollisuus tehdä asioita, joista on kiinnostunut, tuki työyhteisöltä	a. Työn vaihtelevuus; vaikutusmahdollisuudet työhön b. Kokee työn merkittäväksi; työssä voi ideoida; lähtee mielellään töihin; työyhteisössä ei kilpailuhenkä eikä ristiriitoja
3. Työsuhdeturva	a. Työsuhteen jatkuvuus, ei uhkaa työttömyydestä b. Kehittymismahdollisuudet työuralla: koulutukseen osallistuminen, uralla eteneminen	a. Ei lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa b. Osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen; etenemismahdollisuudet
4. Työn terveellisyys ja turvallisuus	a. Ei työympäristön aiheuttamia riskejä fyysiselle turvallisuudelle b. Psykososiaalinen työympäristö, esim. ei väkivallan uhkaa	a. Työn ruumiillinen raskaus; ei työtapaturmia; ei fyysisiä kipuja b. Työn henkinen raskaus; ei psykofyysisistä oireilua
5. Työajan rasitustekijät	a. Työajan kesto: lyhyt työaika tukee muuta elämää b. Työaikamuoto: päivätyö rasittaa vähiten c. Joustava työaika lisää työn ja muun elämän hallintaa d. Työajan intensiteetti: työpaine, haittaava kiire	a. Normaali työaika (enintään 40 h, määräaikaista työtä tarkasteltaessa) b. Päivätyö (ei ilta-/yö-/viikonloppu-/vuorotyötä) c. Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin; voi poistua asioille tarvittaessa d. Kiire ja kireät aikataulut eivät haittaa



# OSA- JA MÄÄRÄAIKAISTA TYÖTÄ TEHDÄÄN JA TEETETÄÄN MONISTA ERI SYISTÄ.

yhdistäminen lyhyempiin työtunteihin sopii osalle työntekijöistä. Tällöin puhutaan vapaaehtoisesta määräaika- tai osa-aikatyöstä. Yleisin yksittäinen ”syy” työolotutkimusten aineistojen perusteella tehdä osa- tai määräaikaista työtä on kuitenkin se, ettei pysyvää tai kokoaikaista työtä ole tarjolla. Näin on varsinkin määräaikaistavalla työntekijöillä.

## Yleisin ”syy” tehdä osa- tai määräaikaista työtä: kokoaikaista tai pysyvää työtä ei ole tarjolla.

Osa-aikatyö on pitkässä aikasarjatarkastelussa mahdollista määritellä ainoastaan ilmoitetun viikkotyöajan mukaan. Tässä analyysissä pidämme erillään lyhyen, alle 20 viikkotyötunnin osa-aikatyön sekä pitemmän, 20–34 viikkotyötunnin työskentelyn. Työtuntien keskiarvo on ensimmäisessä ryhmässä vaihdellut 11–15 tunnin (1977–2008) ja jälkimmäisessä 26–30 tunnin välillä.

Vuodesta 1997 alkaen tiedusteltu myös vastaajan omaa arviota osa-aikatyön tekemisestä. Samalla on kysytty syytä osa-aikatyöhön eritellen opiskelun, terveyssyyt, lasten tai omaisen hoidon, eläkkeen tai osa-aikaeläkkeen, sekä sen jos vastaaja ei ole löytänyt kokoaikaista työtä tai ei halua sitä. Näistä etenkin opiskelun tai lastenhoidon yhteydessä työskentely viittaa vapaaehtoiseen osa-aikatyön tekemiseen, kun taas kokoaikaista työtä vastentahtoiseen. Myös terveyssyyt voivat tuoda eräänlaisen pakon työajan lyhennykselle. Näin osa-aikatyössä olevien ryhmä on hyvin heterogeeninen.

Työsuhteen määräaikaaisuutta on tiedusteltu työoloaineistoissa vuodesta 1984. Määräaikaisuuden tyyppiä on kysytty vuodesta 1990 sen mukaan, onko kyseessä sijaisuus ilman pysyvää tointa, vuokratyö, koeaika, työllistämismäärärahat palkattu työ, kausiluonteinen työ, kutsuttaessa työhön tuleminen, oppisopimus-

suhde, tai onko työn määräaikaaisuudesta sovittu muuten!. Määräaikaaisuuden syytä on lisäksi tiedusteltu erillisillä kysymyksillä eri vuosina.

Osa- ja määräaikaisen työn sekä niiden eri muotojen yleisyyttä työoloaineistoissa on kuvattu taulukossa 2. Koska osassa näistä työn muodoista vastaajien määrä on vähäinen, seuraavissa analyyseissa vuosiaineistot on yhdistetty ja ajankoh- ta kontrolloitu. Tästä huolimatta jotkin osaryhmät, etenkin koeajalla tai oppisopimussuhteessa työskentelevät, jäävät pieniksi.

## MENETELMÄT

Kutakin laadun viittä osa-aluetta (taulukko 1) kuvaavat mittarit, joita on yhteensä

18 ja joista osa on lisäksi summamuuttujia, on yksitellen standardoitu (keskiarvo 0, keskihajonta 1), minkä jälkeen ne on skaalattu uudelleen välille 1–5. Tämän jälkeen ne on yhdistetty eri laaturakenteita ilmentäviksi indekseiksi. Työsuhteen turvaa kuvaavan, kolmannen laadun alueen indeksin jaoimme kuitenkin kahteen, koska työsuhteeseen kohdistuvat riskit ovat olennaisesti eri asia kuin kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet.

Indeksien käyttö on yhtäältä perusteltua, koska ne tiivistävät tietoa. Indeksien muuttujissa tavoitellaan teoreettista kattavuutta, ei summamuuttujan luotettavuutta. Indeksien rakentamista on kuitenkin kritisoitu, koska ne peittävät alleen tarkempaa tietoa yksittäisten

Taulukko 2. Osa- ja määräaikaisen työn ja niiden heterogeenisten muotojen yleisyys 1977–2008.

		1977	1984	1990	1997	2003	2008
Määräaikaisten työsuhteiden osuus työoloaineistossa	N	-	499	526	537	577	533
	%	-	11,2 %	15,0 %	18,0 %	14,1 %	12,1 %
Määräaikaisen työn muodot							
	Jakauma, yhteensä	-	-	100%	100%	100%	100%
	Muuten määräajaksi sovittu	-	-	61,3%	39,6%	47,5%	50,5%
	Sijainen ilman pysyvää tointa	-	-	21,4%	23,3%	47,5%	29,8%
	Työllistämismäärärahat palkattu	-	-	-	16,4%	9,7%	5,8%
	Kausiluonteinen työ	-	-	5,4%	8,4%	5,5%	6,2%
	Tulee työhön kutsuttaessa	-	-	2,5%	4,3%	2,9%	3,7%
	Koeajalla	-	-	1,9%	3,0%	1,9%	1,5%
	Oppisopimussuhteessa	-	-	1,7%	2,0%	1,7%	2,2% <sup>2</sup>
	Vuokratyöntekijä	-	-	1,3%	0,7%	1,2%	-
Osa-aikatyötä tekevien osuus työajan perusteella	N	135	131	91	111	168	141
	0–19 h/vk						
	%	2,3 %	2,9 %	2,6 %	3,7 %	4,1 %	3,2 %
	N	435	325	342	330	494	494
	%	7,6 %	7,3 %	9,9 %	11,1 %	12,1 %	11,3 %
Osa-aikatyötä tekevien osuus – vastaajan oma määrittelmä*	N	-	-	246	307	493	468
	%	-	-	6,0%	10,3%	12,0 %	10,7 %
Osa-aikaisen työn muodot*							
	Jakauma, yhteensä	-	-	-	100%	100%	100%
	Kokoaikatyötä ei tarjolla	-	-	-	44,4%	33,3%	26,9%
	Opiskelu	-	-	-	22,5%	22,5%	24,3%
	Ei halua kokoaikatyötä	-	-	-	11,2%	8,1%	15%**
	Lasten tai omaisten hoito	-	-	-	7,9%	6,9%	13,7%
	Terveys	-	-	-	5%	2%	5,7%
	Eläke/osa-aikaeläke	-	-	-	4,3%	21,3%	14,7%
	Muu	-	-	-	4,6%	5,9%	**

HUOM! Osa-aikaisen työn muotojen osalta vuonna 2008 kysymystekniikka muuttui, joten 2008 tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa. \*\* Ei halua kokoaikatyötä ja muu syy yhteensä.

mittareiden yhteydestä osa- ja määräaikatyöhön ja niiden muotoihin. Siksi on tärkeää perehtyä yksityiskohtaisesti kaikkiin yksittäisiin mittareihin. Tarkemman, mittarikohtaisen analyysin julkaisemme myöhemmin kyseisen projektin loppuraportissa.<sup>3</sup>

**Osa- ja määräaikaisen työn laatua arvioidaan eri laatutekijöitä mittaavien indeksien keskiarvojen erotuksena suhteessa koko-aikaisiin tai pysyviin työsuhteisiin.**

Kuvioissa esitämme kutakin laatutekijää kuvaavan indeksin keskiarvon erotuksen määrä- ja osa-aikatyössä työskentelevien ja koko-aikaisten (35+ h/vk) tai pysyvissä työsuhteissa työskentelevien palkansaajien välillä. Osa- tai määräaikatyöntekijöiden laatupiirteiden keskiarvosta on siis vähennetty koko-aika-/pysyvässä työssä olevien laadun keskiarvo. Mittarit on luokiteltu siten, että myönteinen työn piiri vahvistuu arvon suurentuessa. Tästä seuraa, että keskiarvojen erotuksessa nollan ylittävät arvot ilmentävät osa- ja määräaikatyössä olevien myönteisempää laatu kokemusta ja nollan alittavat arvot

taas kielteisempää kuin kokoaikaisessa tai pysyvässä työssä olevilla.

**OSA-AIKATYÖN LAATU**

Kuvioissa 1a ja 1b kuvaamme työn viiden laatupiirteiden kehitystä lyhyttä ja pitempää osa-aikatyötä tekeville palkansaajilla. Yleisvaikutelma on, että työn laadun hajoitus on suurempaa lyhyttä kuin pitkää osa-aikatyötä tekeville. Myönteisintä molemmissa ryhmissä laadun kannalta on työn turvallisuus erilaisten fyysisten ja henkisten rasitustekijöiden osalta. Lyhyttä työaika tekeville 1980-luvun kokaikaisia myönteisemmät lukemat työn fyysisten ja henkisten rasitustekijöiden suhteen kuroutuivat kuitenkin umpeen 1990-luvun laman jälkeen.

Lähellä keskiarvoa, joskin vähän sen kielteisemmällä puolella, on pysytellyt myös työn sisällöllinen mielekkäys. Työsuhteen turva ja mahdollisuudet koulutukseen ja kehitykseen työssä eivät ole erityisen paljon kokaikaisia työntekijöitä heikommalla. Suhdannekohtaista vaihtelua on nähtävissä, mutta se voi liittyä myös vastaajien lukumääriin sekä ryhmien vaihtelevaan koostumukseen vuosittain.

Heikoimmaksi laadun alueeksi osa-aikatyössä osoittautuvat ne työajan piirteet, jotka vaikuttavat työn ja muun elämän väliseen tasapainoon (päivätyöstä

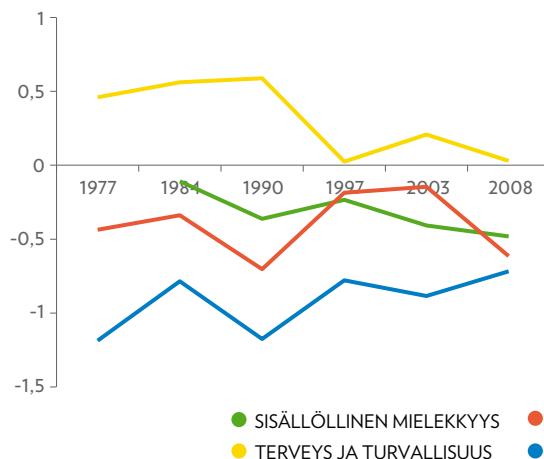
poikkeava työaika, työajan joustamattomuus, kiire työssä). On myös merkittävää, että lyhyttä osa-aikatyötä tekeville työsuhteturva ja kehitysmahdollisuudet sekä työajan rasittavuus ovat pysytelleet pitempiä tunteja tekeviä heikommalla tasolla.

**Osa-aikatyön laatua heikentävät erityisesti päivätyöstä poikkeava työaika, työajan joustamattomuus ja kiire.**

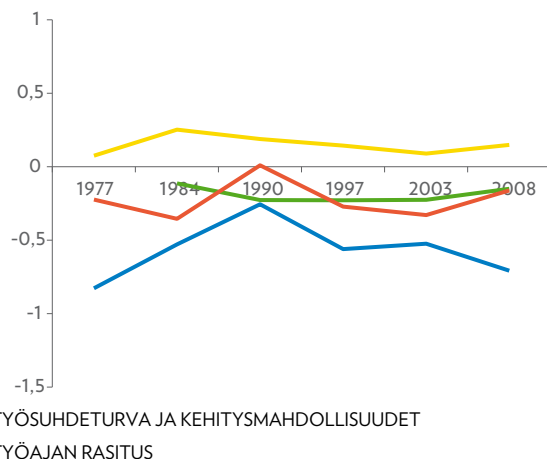
Kuviossa 2 osa-aikatyön laatutekijöitä verrataan kokonaisuineen osa-aikatyön syiden mukaan. Lasta tai omaistaan hoitavilla osa-aikatyön laatu ei juuri eroa kokaikaista työtä tekevästä: tältä osin osa-aikaisuus on selvästi myönteinen, työntekijän ja hänen perheensä etu. Toisessa ääripäässä ovat terveyssyistä osa-aikatyötä tekevät, joiden vastauksissa kaikki laadun osa-alueet ovat kielteisiä: myös työn fyysinen ja henkinen rasittavuus, joka muissa ryhmissä on kokaikaisten keskiarvoa parempi. Osaryhmien pienuuden vuoksi tulokset ovat suuntaantavia.

Opiskelijoita sekä kokaikatyötä etsiviä rasittavat eniten epäsuunnolliset ja joustamattomat työajat. Lisäksi työ on

Kuvio 1a. 0–19 tuntia viikossa työskentelevien viiden laatupiirteiden kehitys, kovarianssianalyysin keskiarvopisteiden erotus 35+ tuntia työskentelevistä palkansaajista.



Kuvio 1b. 20–34 tuntia viikossa työskentelevien viiden laatupiirteiden kehitys, kovarianssianalyysin keskiarvopisteiden erotus 35+ tuntia työskentelevistä palkansaajista.



Lähde: Tilastokeskus, Työoloaineistot 1977–2008, N=23.845.

# MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSUHTEIDEN TYÖN LAATU ON VÄHITELLEN LÄHENTYNYT PYSYVIEN TYÖSUHTEIDEN TYÖN LAATUA – AINAKIN SILLOIN, KUN TYÖ TEHTÄVIENSÄ PUOLESTA VASTAA PYSYVÄÄ TYÖTÄ.

sisällöltään yksipuolista opiskelijoilla, terveyssyistä osa-aikatyötä tekevillä sekä osan aikaa jo eläkkeellä olevilla. Työn riskit koetaan suurimmiksi vastentahtoisesti ja terveyssyistä osa-aikaisessa työssä olevilla.

## MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN LAATU

Määräaikaisista työsuhteista tärkein havainto on, että työn laadun kuvaajat ovat

viime vuosikymmeninä vähitellen lähentyneet pysyvissä työsuhteissa olevien lukemia. Tästä huolimatta työsuhteen turva ja kehitysmahdollisuudet arvioidaan yhä suhteellisesti heikommiksi, ja määräaikaisessa työssä palkkaus on kehnompaa kuin pysyvissä työsuhteissa. Näin siitä huolimatta, että sukupuoli, ikä, koulutus ja toimiala on analyysissa vakioitu. Sen sijaan myönteistä on työn sisältötekijöi-

den, työajan rasiustekijöiden sekä työn fyysisen ja henkisen rasituksen yhdenmukaistuminen pysyvässä työsuhteessa oleviin nähden (kuvio 3).

Havaintoa lähentymisestä tulee kuitenkin tulkita huomioiden, että määräaikaisia työntekijöitä on määrällisesti eniten tietyissä ryhmissä: sijaisina ja ”muuten määrääjäksi palkattuina”, joista etenkin jälkimmäinen ryhmä on määrällisesti suurin ja vaikuttaa tulokseen. Esimerkiksi projektiluontoisissa tehtävissä tai määräaikaisessa virassa olevilla työ voi vastata pysyvässä asemassa olevien työtä. Tässä emme ole analysoineet myöskään määräaikaisen työn motiivia, jonka osalta tulokset eriyvät. **KAUHANEN JA NÄTTI** (2014) osoittavat, että etenkin vastentahtoisesti määrä- ja myös osa-aikaista työtä tekevät eivät tiettyjen keskeisten työn laadun piirteiden osalta ole lähentyneet pysyvää ja kokoaikatyötä tekeviä.

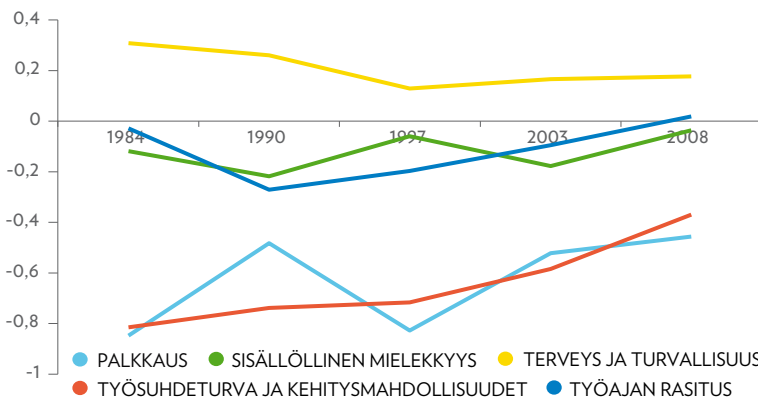
**Vastentahtoisesti määrä- tai osa-aikaisessa työsuhteessa olevien työn laatu ei ole lähentynyt pysyvän ja kokoaikatyön laatu.**

Kuvio 2. Työn laatu osa-aikatyön syiden mukaan, kunkin laatutekijän keskiarvon erotuksena kokoaikaisesti työskentelevistä palkansaajista.



Lähde: Tilastokeskus, Työoloaineistot 1977–2008, N=11.118.

Kuvio 3. Määräaikaisen työn viiden laatupiirteen kehitys, kovarianssianalyysin keskiarvopisteiden erotus pysyvässä työsuhteessa olevista palkansaajista.



Lähde: Tilastokeskus, Työoloaineistot 1984–2008, N=18.209.

Myös kuvio 4 osoittaa, että määräaikaiset ovat hyvin heterogeeninen työntekijäryhmä. Kun sijaisten ja ”muuten määrääjäksi sovittujen” työsuhteiden ryhmässä laatutekijät lähenevät keskiarvoa, ovat laatutekijöistä etenkin palkkaus ja työsuhteturva ja kehitysmahdollisuudet heikoimmat työllistämisarvoin, kausiluonteisesti ja kutsuttaessa työskentelevien ryhmissä. Vuokra-, kausiluonteisessa ja kutsuttaessa tehtävässä työssä laadun osa-alueet osoittavat kauttaaltaan suhteellisesti muita heikompaa asemaa. Työllistämisarvoin työskentelevät ovat siinä mielessä myönteinen ryhmä, että vaikka palkka-asema ja työsuhteturva sekä kehitysmahdollisuudet ovat erityisen heikot, koetaan työ mielekkääksi ja vähän rasittavaksi.

Kuvio 4. Työn laatu määräaikaisen työn tekemisen syiden mukaan, kunkin laatutekijän keskiarvon erotuksena pysyvässä työsuhteessa olevista palkansaajista.



Lähde: Tilastokeskus, Työoloaineistot 1990–2008, N=14.184.

## LOPUKSI

Työn laatuun kasautuu kielteisiä tekijöitä eniten terveyssyistä osa-aikatyössä olevilla, lyhyttä osa-aikaa (alle 20 h/vk) tekevillä sekä silloin, kun kokoaikatyötä ei toiveista huolimatta löydy. Edelleen: vuokratyössä, kausiluonteisessa työssä tai kutsuttaessa töihin tulevilla suurin osa laadun tekijöistä painuu kielteiseksi. Samoin, mikäli työtä tehdään vastentahtoisesti (KAUHANEN JA NÄTTI 2014).

Suomen työmarkkinoilla on paljon jo tyypillistyneitä epätyypillisiä töitä (etenkin projektiluonteisissa tehtävissä tai määräaikaisessa virassa työskentelevät), joissa työ ei sisältö- ja rasitustekijöiden puolesta juuri eroa pysyvissä työsuhteissa olevista, vaikka itse työsuhteeseen kohdistuukin suurempi riski. Kuitenkin on lukuisia sellaisia asemia ja työsuhteita, jotka poikkeavat monilta osin pysyvästä ja kokoaikaisesta työstä. Niihin liittyy useammin sellaisia kriittisiä piirteitä kuin huomattavia vaikeuksia säilyttää työsuhte, ansaita riittävästi, kokea työ sisällöllisesti mielekkääksi tai saada hallita työn ajoitusta ja suhdetta muuhun elämään.

Silloin, kun sekä ansiotulo on epävarmaa että työsuhteen jatkuvuuteen kohdistuu huomattava riski, on näissä perifeerisissä asemissa, esimerkiksi kausiluonteisesti työskentelevillä, todennäköisesti lisänä vaikeuksia yhdistää työhön Suomen monimutkaista

sosiaaliturvaa. Odotammekin, että sosiaaliturvan toimivuutta edelleen arvioidaan marginaalisimpien työsuhteiden näkökulmasta.

## Työn huonoa laatua kasautuu vastentahtoisesti, terveyssyistä tai lyhyttä osa-aikaa tekevillä, vuokra- ja kausityössä, kutsuttaessa töihin tulevilla ja vastentahtoisesti määräaikaisilla.

Joustavien työsuhteiden käytössä tulee lisäksi työpaikoilla huolehtia laadun osa-alueiden kehittämistä. Vaikka ei olisi aina mahdollista esimerkiksi vahvistaa työsuhdeturvaa, työnantaja voi pienin tai olemattomin kustannuksin yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa vahvistaa työntekijöiden autonomian, työajan joustavuuden, työn rasittavuuden tai työyhteisön hengen kaltaisia tekijöitä. Työhyvinvoinnilla ja työn laadulla on myönteinen vaikutus myös työn tuottavuuteen.

Olemme tutkimushankkeessa kysyneet myös, minkälaisia seurauksia työn osa- ja määräaikaisuudella ja työn laadulla on työntekijöiden myöhempien työurien kannalta. Tällöin aineistomme ovat olleet työoloaikasarjaan liitetyt, poikkeukselliset tutkimusmahdollisuudet avaavat

rekisteriseurantatiedot 1970–2008. Erittelemme myös ensimmäisiä rekisteriseurantaan koskevia havaintoja pian julkaistavassa hankkeen loppuraportissa. ■

## Viitteet

1 ”Muuten” määräajaksi sovitujen työsuhteiden kohdalla on tiedusteltu mm. avoimena olevan viran hoitoa, työn projekti- tai urakaluonteisuutta, rahoituksen katkonaisuutta tai viran/työn määräaikaaisuutta. Näitä kategorioita ei ole kuitenkaan mahdollista käyttää tarkastelussa yli ajan.

2 Vuokratyötä on viimeisimmässä työolotutkimuksessa kysytty uudella tavalla, ja se sisältää myös pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä vuokratyöntekijöitä. Aikasarja ei näin ollen ole täysin vertailukelpoinen. Tämän artikkelin seuraavissa, työn laatua koskeissa analyyseissä vuokratyöntekijät on kuitenkin otettu mukaan myös viimeisimmän aineiston osalta, ja ryhmän koko on tällöin yhteensä 69 vastaajaa.

3 Menetelmänä seuraavissa analyyseissä on kovarianssianalyysi, jossa on kontrolloitu työntekijän ikä (jatkuvana muuttujana), sukupuoli, koulutus (perus-/keski-/korkea-aste) sekä toimiala (10 luokassa, dikotomisina muuttujina). Aineisto on tarkastelua varten yhdistetty vuosiaineisto, ja myös vuosi on kontrolloitu malleissa.

\* Tämä kirjoitus perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan tutkimushankkeeseen (2013–2014) ”Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä”.

## Kirjallisuus

- KAUHANEN, M. & NÄTTI, J. (2014), Involuntary Temporary and Part-time Work, Job Quality and Well-being at Work, Social Indicators Research, ilmestyy.
- KAUHANEN, M. & NÄTTI, J. (2011), Involuntary Temporary and Part-time Work, Job Quality and Well-being at Work, Labour Institute for Economic Research Working Papers 272.
- 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.