

# Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi

Pysyvän ja kokoaikaisen työn puutteen takia määrä- tai osa-aikaista työtä tekevilla palkansaajilla on keskimäärin suurempi riski työsuhteen heikommasta laadusta.

Merja Kauhanen  
Tutkimuskoordinaattori  
Palkansaajien tutkimuslaitos  
merja.kauhanen@labour.fi

Jouko Nätti  
Professori  
Tampereen yliopisto  
jouko.natti@uta.fi

Globalisaation kiihtyminen, tekninen kehitys ja väestön ikääntyminen ovat asettaneet haasteita työmarkkinoiden sopeutumiskyvylle ja joustavuuden lisäämiselle niin Suomessa kuin muissakin EU-maissa. Joustavuuden vaatimukset näkyvät myös joustavien työsuhteiden kuten määrä- ja osa-aika-työn yleisyydessä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määrä- tai osa-aikaista työtä teki vuonna 2010 yli viidennes suomalaisista palkansaajista.

Huolimatta siitä, että määrä- ja osa-aikaisuudet tarjoavat joustavuutta työvoiman käyttöön yrityksille ja myös omaan elämän tilanteeseen sopivaa joustavuutta työntekijöille, kaikille joustavat työsuhteet eivät ole toivottu valinta. Suomessa vuonna 2010 noin 64 prosentille määräaikaisista palkansaajista ja 27 prosentille osa-aikaisista palkansaajista näiden työsuhteiden tekeminen oli pakko-rako, kun pysyvää tai kokoaikaista työtä ei ollut saatavilla.

---

## Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja siten myös työurien pituuteen.

---

Määrä- ja osa-aikaisen työn yleistymisen on lisännyt kiinnostusta tutkia näiden työsuhteiden taloudellisia ja sosiaalisia seurauksia. Yksi keskeinen kysymys tässä yhteydessä on ollut määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden työpaikkojen laatu ja koettu työhyvinvointi. Työpaikkojen laadulla ja työntekijöiden hyvinvoinnilla on suora yhteys tuottavuuteen (esim. Zelenski ym. 2007; Buhai ym. 2008). Hyvinvoinnilla on puolestaan yhteys työssä jaksamiseen ja sitä kautta työurien pituuteen.

Aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta löytyy näyttöä siitä, että määrä- ja osa-aikaiseen työhön liittyy myös työpaikkojen laadun eroa verrattuna pysyviin ja kokoaikaisiin työpaikkoihin (esim. De Graaf-Zilj 2005; Lehto ja Sutela 2004, 2006; Kauhanen 2007, 2009; Boeri 2008). On kuitenkin olemassa vähän tietoa siitä, poikkeavatko vastentahtoisesti määrä- ja osa-aikaista työtä tekevät muista syistä näitä työsuhteita tekevistä työsuhteiden laadun ja työhyvinvoinnin suhteen.

Vaikka vastentahtoisien määrä- ja osa-aikaisen työn osuudet (erityisesti määräaikaisen työn osalta) ovat kansainvälisesti verrattunakin varsin korkeita Suomessa, ei-toivotun määrä- ja osa-aikatyön seurauksiin keskittyntä tutkimusta on hyvin vähän. Tämä kirjoitus pohjautuu Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen, jossa pureudutaan nimenomaan vastentahtoisien määrä- ja osa-aikaisten palkansaajien työpaikkojen laatuun ja työhyvinvointiin verrattuna muihin ryhmiin.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tutkimushankkeen työpaikkojen laatua koskevia tuloksia esitetään tarkemmin ilmestyvässä työpaperissa (Kauhanen ja Nätti 2011).



Merja Kauhasen ja Jouko Nätin mukaan muuttuvassa maailmassa elinikäisen oppimisen merkitys on kasvamassa ja työllistyvyyden näkökulmasta koulutusmahdollisuudet ovat tärkeitä. Tämä korostaa kaikille työntekijöille yhtäläisten koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä.



Kuva: Jouko Nätti

Greenin (2005) mukaan työpaikan laatu koostuu työn piirteistä, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvointia. Sekä työhyvinvoinnissa että työpaikkojen laadussa on kyse hyvin moniulotteisesta ilmiöstä, johon kuuluu monta eri osaluetta sekä subjektiivisia ja objektiivisia indikaattoreita<sup>2</sup> (ks. tarkemmin Kauhanen 2009). Tässä artikkelissa keskitytään kuvaamaan vastentahtoisten määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden työpaikkojen laatua seuraavien keskeisten indikaattoreiden avulla: koulutusmahdollisuudet työssä ja työpaikkakoulutukseen osallistuminen, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työhön liittyvät epävarmuudet. Vertailuryhminä käytetään muista syistä määrä- ja osa-aikaista työtä tekeviä palkansaajia sekä pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä palkansaajia.

Tulokset perustuvat Tilastokeskuksen tuottamiin laajoihin ja edustaviin työolotutkimuksen aineistoihin vuosilta 1997, 2003 ja 2008 (3800–6500 haastateltua palkansaajaa kunakin kertana). Työolotutkimukset sisältävät paljon työhön ja työympäristön ominaisuuksiin sisältyviä tietoja (ks. tarkemmin aineistokuvaus Lehto ja Sutela 2008). Pääosin samalaisina toistuneet kysymykset tekevät mahdolliseksi tarkastella myös ajallisia muutoksia vastentahtoisesti määrä- ja osa-aikaista työtä tekevien työpaikkojen laadussa ja työhyvinvoinnissa suhteessa muihin ryhmiin.

<sup>2</sup> Eri tahot (esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, OECD ja ILO) ovat käyttäneet työelämän laadun kuvaamiseen erilaisia kehikoita ja indikaattoreita, eikä kirjallisuudessa ole olemassa mitään konsensusista sille, mitä kaikkia muuttujia työelämän laadun kuvailussa pitäisi käyttää. Esimerkiksi tunnettu työelämän tutkija Francis Green (2005) pitää työn laadun avainindikaattoreina seuraavia työn piirteitä: palkkaus, osaaminen ml. elinikäinen oppiminen ja urakehitys, työn autonomia ml. harkintavaltat tehtävien ja ajankäytön suhteen, työsuorituksen intensiivisyys, työllisyyden ja terveyden turva (riskit) ja oikeudenmukaisuus.

## Millaisia vertailtavat ryhmät ovat taustaominaisuuksiltaan?

Taulukko 1 esittää vertailtavien ryhmien taustaominaisuudet joidenkin keskeisten muuttujien suhteen erikseen vuosille 1997, 2003 ja 2008. Valtaosa määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevistä palkansaajista on naisia, kun taas pysyvi- en ja kokoaikaisten työsuhteiden ryhmässä naisten osuus on noin puolet. Naisten osuudet ovat hieman suurempia vastentahtoisten määrä- ja osa-aikaisten palkansaajien kohdalla. Osa-aikaiset sekä pysyvät ja kokoaikaiset palkansaajat ovat keskimäärin hieman vanhempia verrattuna määräaikaisten palkansaajien ryhmiin.

Koulutustasoltaan eniten vain perusasteen koulutuksen suorittaneita on osa-aikaisten palkansaajien ryhmissä. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden suurimmat osuudet ovat pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä ja vastentahtoisesti määräaikaiset työtä tekevien palkansaajien ryhmissä. Sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöiden osuudet ovat suurimmat osa-aikaisten palkansaajien ryhmissä, ja vastaavasti ylempien toimihenkilöiden osuudet ovat suurimmat määräaikaisilla, pysyvillä ja kokoaikaisilla palkansaajilla.

Myös työelämässä oloajan mukaan löytyy eroja: työelämässä oloaika on lyhyin muilla määräaikaisilla (keskiarvo

Taulukko 1. Palkansaajien ominaispiirteet työsuhteen tyyppin mukaan.

Vuonna 1997:

	Vastentahtoinen määräaikainen	Muu määräaikainen	Vastentahtoinen osa-aikainen	Muu osa-aikainen	Pysyvä ja kokoaikainen
Nainen	64,4	36,5	73,1	69,0	49,3
Ikä (ka.)	34,6	26,2	38,5	35,4	41,3
Naimisissa	65,3	40,5	71,6	58,3	76,3
Työelämässä oloaika (ka, v.)	13,1	6,0	16,3	14,2	21,2
Perusaste	22,3	22,9	30,6	28,0	24,0
Keskiaste	58,4	59,5	57,5	55,4	55,3
Korkea-aste	19,4	17,6	11,9	16,7	20,7
Julkinen sektori	51,6	31,5	38,1	29,2	31,4
Työntekijä	37,2	24,3	35,8	30,4	38,5
Alempi toimihenkilö	45,5	40,5	52,2	50,6	38,6
Ylempi toimihenkilö	17,3	35,1	11,9	30,3	22,9

Vuonna 2003:

	Vastentahtoinen määräaikainen	Muu määräaikainen	Vastentahtoinen osa-aikainen	Muu osa-aikainen	Pysyvä ja kokoaikainen
Nainen	67,5	56,6	81,7	69,0	48,2
Ikä (ka.)	36,2	32,0	39,1	40,9	42,7
Naimisissa	64,0	61,1	65,2	60,8	76,2
Työelämässä oloaika (ka, v.)	12,7	10,1	15,3	19,6	21,8
Perusaste	14,7	16,8	26,2	26,1	17,2
Keskiaste	48,2	53,1	53,0	50,5	42,5
Korkea-aste	37,0	30,1	20,7	23,4	40,3
Julkinen sektori	62,7	57,3	26,2	40,0	34,4
Työntekijä	29,4	24,8	36,0	32,8	35,7
Alempi toimihenkilö	43,9	49,6	53,6	48,3	36,4
Ylempi toimihenkilö	26,7	25,6	10,4	18,8	27,8

Vuonna 2008:

	Vastentahtoinen määräaikainen	Muu määräaikainen	Vastentahtoinen osa-aikainen	Muu osa-aikainen	Pysyvä ja koko-aikainen
Nainen	72,6	68,7	80,9	76,9	49,1
Ikä (ka.)	36,3	33,4	38,5	40,1	43,4
Naimisissa	66,6	58,0	66,7	67,5	75,3
Työelämässä oloaika (ka, v.)	12,3	11,0	16,5	19,4	22,7
Perusaste	14,7	16,4	26,2	20,2	13,2
Keskiaste	47,6	50,3	54,7	46,5	43,8
Korkea-aste	37,7	33,1	19,0	33,3	42,9
Julkinen sektori	62,7	57,3	26,2	40,0	34,4
Työntekijä	25,4	25,4	30,1	24,2	32,1
Alempi toimihenkilö	44,4	44,4	57,1	57,9	37,2
Ylempi toimihenkilö	29,7	29,7	11,9	17,5	30,4

10–11 vuotta<sup>3</sup>) ja pisin pysyvissä ja koko-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla (keskiarvo 21–22 vuotta). Kannattaa huomata, että ominaispiirteissä on tapahtunut muutoksia yli ajan. Esimerkiksi koulutustaso on noussut kaikissa ryhmissä.

### Työsuhteen tyyppien yhteys koulutus-, kehittämis- ja etenemismahdollisuuksiin työssä

Mahdollisuus kehittyä ja oppia työssä on yksi keskeisimpiä työn laadun piirteitä ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Gallie 2003; Kalleberg ym. 2009). Mahdollisuus kehittyä työssä on myös yhdistetty organisaatioiden tuottavuuteen ja menestykseen (Nätti ym. 2011). Muuttuvassa maailmassa elinikäisen oppimisen merkitys on kasvamassa ja työllistyvyyden näkökulmasta koulutusmahdollisuudet ovat tärkeitä. Työpaikkakohtaiseen koulutukseen pääsyyllä ja myöhemmällä palkkakehityksellä on myös osoitettu olevan selvä positiivinen yhteys (Nätti ym. 2011). Myös EU:n politiikkalinjauksissa on koros-

tettu kaikille työntekijöille yhtäläisten koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä.

Käyttämässämme työolotutkimusten aineistoissa työntekijöiden kehittämis- ja etenemismahdollisuuksista tiedusteltiin seuraavilla kysymyksillä: i) Onko teillä nykyisessä työpaikassa hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?; ii) Oletteko osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen viimeisen 12 kuukauden aikana ja kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisten 12 kuukauden aikana?; iii) Onko teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?; sekä iv) Onko teillä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?

Työsuhteen tyyppien vaikutusta koulutusmahdollisuuksiin selvitettiin tilastollisella mallilla<sup>4</sup>, jossa selittävänä muuttujana oli arvio koulutusmahdollisuuksista (1=heikot, 2=jonkinlaiset, 3=hyvät). Työsuhteen tyyppien (pysyvä ja koko-aikainen, vastentahtoinen määräaikainen, muu määräaikainen, vastentahtoinen osa-aikainen, muu osa-

<sup>3</sup> Vuosien 2003 ja 2008 tiedot, mutta vuoden 1997 keskiarvo on alhaisempi.

<sup>4</sup> Ordinaalinen probit-malli.

Vapaaehtoisesti osa- tai määräaikaisten palkansaajien kouluttautumismahdollisuudet olivat selvästi paremmat kuin vastentahtoisesti osa- tai määräaikaisten palkansaajien.

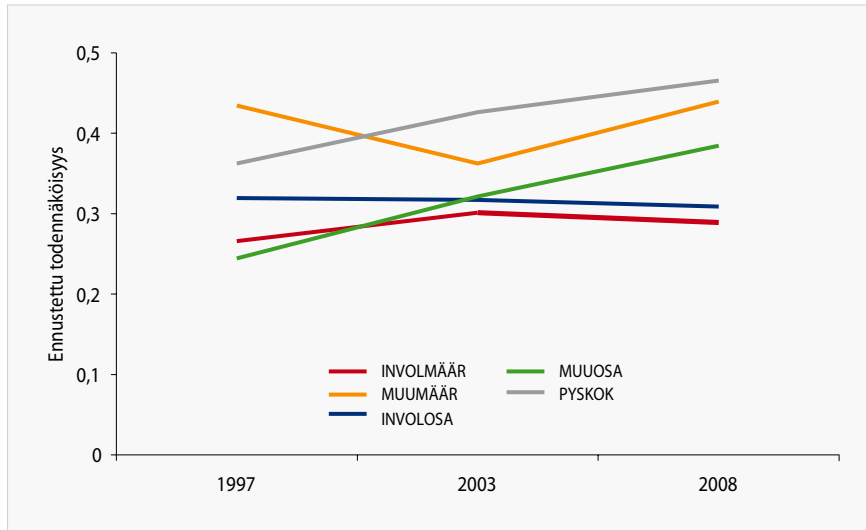
kainen<sup>5</sup>) lisäksi malleissa huomioitiin vastaajien sukupuoli, ikä, siviilisääty, alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä, koulutusaste, sosioekonominen asema, toimipaikan koko, toimiala ja sektori.

Kuvio 1 esittää mallin perusteella lasketut ennustetut todennäköisyydet sille, kuinka erilaisissa työsuhteissa työskentelevät arvioivat koulutusmahdollisuutensa hyviksi, kun muut muuttujat ovat keskiarvoissaan<sup>6</sup>. Tulosten mukaan vuonna 2008 vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevien palkansaajien todennäköisyys arvioida koulutusmahdollisuutensa hyviksi oli selvästi alhaisempi (29 %) kuin muista syistä määräaikaista työtä tekevillä (44 %). Vuonna 1997 ero oli samaa luokkaa mutta vuonna 2003 pienempi. Muista syistä määräaikaista työtä tekevillä oli myös selvästi suurempi todennäköisyys osallistua työnantajan maksamaan koulutukseen vuosina 1997 ja 2008 (kuvio 2).

<sup>5</sup> Vastentahtoinen määräaikainen – pysyvän työn puute syy määräaikaisen työn tekemiseen, muu määräaikainen – tekee määräaikaista työtä jostakin muusta syystä, vastentahtoinen osa-aikainen – osa-aikatyön syy koko-aikatyön puute, muu osa-aikainen – syy osa-aikaisen työn tekemiseen jokin muu.

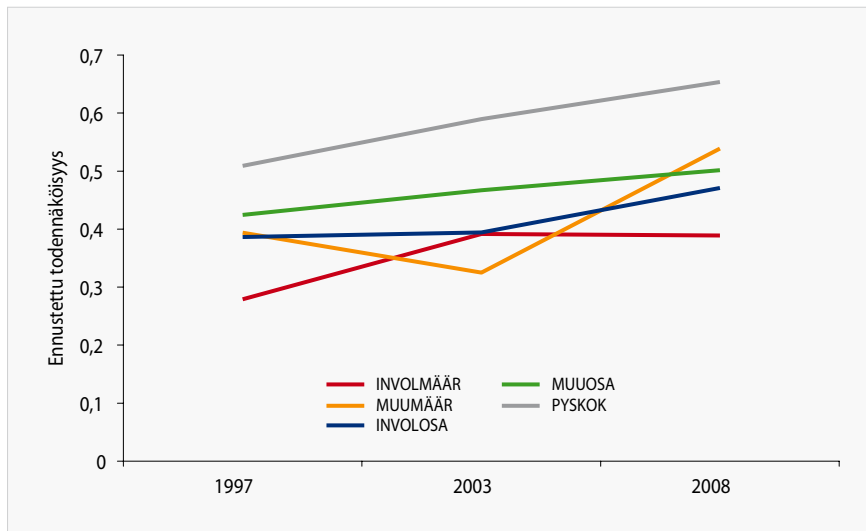
<sup>6</sup> Samalla menetelmällä selvitettiin työsuhteen tyyppien vaikutusta kehittymismahdollisuuksiin työssä ja etenemismahdollisuuksiin.

Kuvio 1. Hyvät koulutusmahdollisuudet.



Kuvion ennustetut todennäköisyydet erilaisia työsuhteita tekeville on laskettu ordinaalisen probit-mallin perusteella. Ryhmät eivät sisällä päällekkäisiä tapauksia, joten osa- ja määräaikaista työtä samanaikaisesti tekevät eivät ole mukana kuvion tarkastelussa.

Kuvio 2. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen.



Kuvion ennustetut todennäköisyydet erilaisia työsuhteita tekeville on laskettu probit-mallin perusteella.

Kaikkina tarkasteluvuosina vastentahtoisesti osa-aikaisten palkansaajien todennäköisyys osallistua työnantajan maksamaan koulutukseen oli alhaisempi kuin muiden osa-aikaisten. Verrattuna pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin palkansaajiin määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien todennäköisyydet arvioida koulu-

tusmahdollisuutensa hyväksi ja osallistua työnantajan maksamaan koulutukseen olivat selvästi alhaisempia (lukuun ottamatta ryhmää muut määräaikaiset vuonna 1997).

Samanlaisia tuloksia on saatu myös muista maista (esimerkiksi Arulampalan ja Booth 1998; Jonker ja de Griep 1999; Aronsson ym. 2003), joskaan näis-

sä tutkimuksissa ei ole tehty eroa vastentahtoisien määräaikaisten/muun määräaikaisten ja vastentahtoisien osa-aikaisten/muun osa-aikaisten työn välillä. Tulokset eivät ole yllättäviä määräaikaisten palkansaajien kohdalla. Työnantajan kannustimet kouluttaa määräaikaista työntekijöitä voivat olla pienet, jos määräaikainen työsuhte kestää lyhyen aikaa eikä työnantaja ehtisi hyötyä koulutuksen tuotoista.

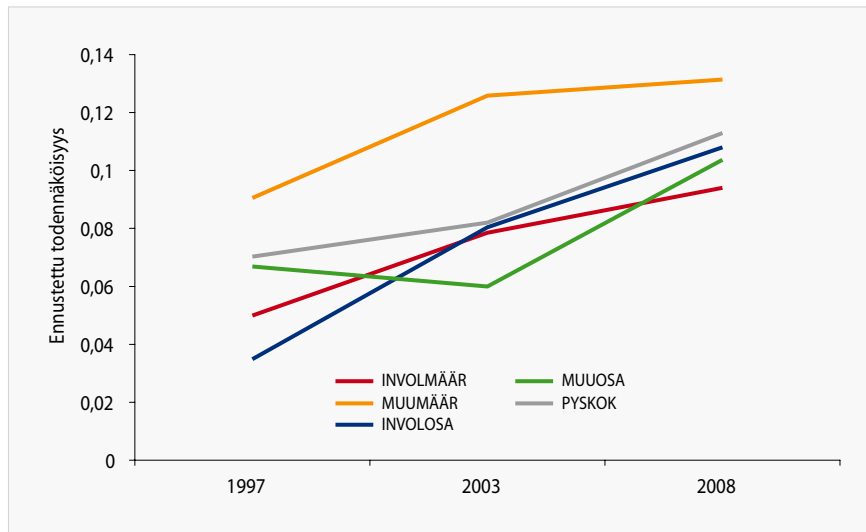
Pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä ja muista syistä määrä- ja osa-aikaista työtä tekeville palkansaajilla koulutusmahdollisuuksien kehityssuunta näyttäisi olleen positiivinen 2000-luvulla, vastentahtoisesti määrä- ja osa-aikaista työtä tekeville palkansaajilla sitä vastoin ei.

Kuvioissa 3 ja 4 esitetään ennustetut todennäköisyydet hyvälle kehittymismahdollisuuksille ja etenemismahdollisuuksille. Kuviosta 3 näkyy, että kaikissa työsuhdetyypeissä arviot etenemismahdollisuuksista olivat parantuneet tarkastelujakson aikana. Muiden määräaikaisten palkansaajien todennäköisyys arvioida etenemismahdollisuutensa hyväksi oli jopa korkeampi kuin pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä kaikkina tarkasteluvuosina. Vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekeville palkansaajilla todennäköisyys on selvästi alhaisempi kuin muilla määräaikaisilla. Osa-aikaisten palkansaajien ryhmien väliset erot olivat pienempiä.

Kuviosta 4 käy ilmi, että suurimmat todennäköisyydet arvioida kehittymismahdollisuutensa työssä hyväksi olivat muilla määräaikaisilla ja pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä (41–49 % ja 36–43 %) ja alhaisimmat puolestaan osa-aikaista työtä tekeville palkansaajilla (27–34 %).

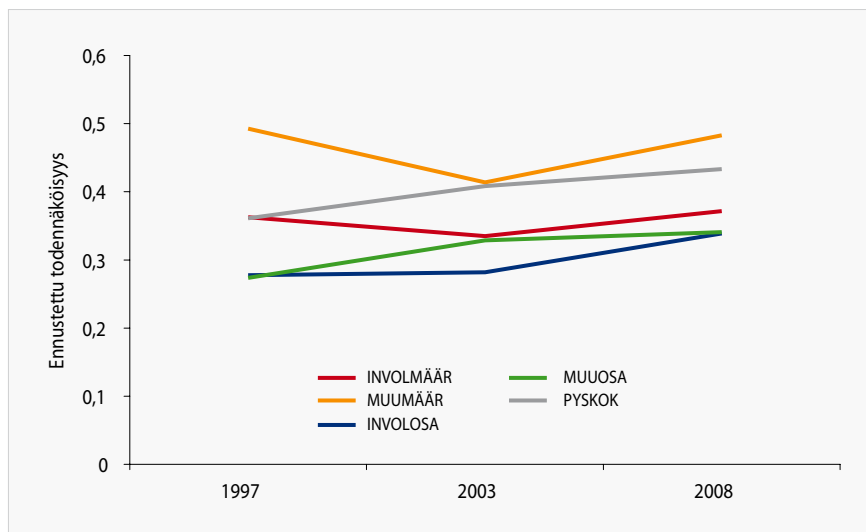
Mahdollisuudessa kehittyä työssä näyttäisi tapahtuneen myönteistä kehitystä vuodesta 2003 vuoteen 2008 kaikissa ryhmissä lukuun ottamatta muita osa-aikaisia palkansaajia. Positiivisesta

Kuvio 3. Hyvät etenemismahdollisuudet.



Ks. kuvion 1 selitysteksti.

Kuvio 4. Hyvät mahdollisuudet kehittää itseään.



Ks. kuvion 1 selitysteksti.

kehityksestä huolimatta erot ryhmien välillä ovat huolestuttavia. Työolotutkimuksissa vastaajilta kysytään myös sitä, kuinka tärkeänä he pitävät etenemistä parempaan asemaan työpaikalla ja kuinka tärkeänä he pitävät sitä, että he voivat kehittyä nykyisessä työssä. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan työsuhteen tyypistä riippumatta vastaajat pitivät selvästi yleisemmin tärkeänä mahdollisuutta kehittyä työssä verrattuna arvioihin

etenemismahdollisuuksien tärkeydestä. Työntekijöiden tyytyväisyydellä kehittymismahdollisuuksiinsa on myös merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen<sup>7</sup>.

Koulutus-, kehittämis- ja etenemismahdollisuuksien tarkastelu osoitti, että yhtäläiset koulutus-, kehittämis- ja ete-

<sup>7</sup> Omat estimointitulokset vuoden 2008 työolotutkimuksen aineistosta.

Kehittämis- ja etenemismahdollisuudet olivat heikoimmat vastentahtoisesti osa- tai määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla.

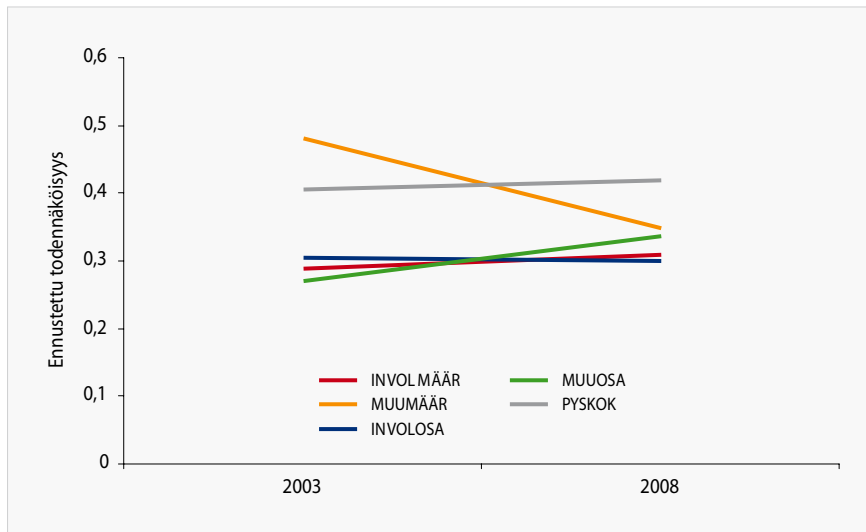
nemismahdollisuudet työssä eivät vielä toteudu suomalaisilla työmarkkinoilla. Tässä suhteessa vastentahtoisesti määrä- ja osa-aikaista aikaista työtä tekevät sekä muut osa-aikatyötä tekevät palkansaajat ovat selvästi heikommassa asemassa verrattuna pysyvää ja koko-aikaista työtä tekeviin palkansaajiin.

Työsuhteen tyyppi ja vaikutusmahdollisuudet työssä

Greenin (2005) mukaan työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavat myös työpaikan laatuun ja hyvinvointiin. Näitä on pidetty työn piirteinä, jotka voivat auttaa selviytymään vaativissakin olosuhteissa (Lehto ja Sutela 2008). Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu työn autonomian vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen (esim. Bauer 2004). Appelbaumin ym. (2000) mukaan työn autonomialla on positiivinen yhteys työntekijöiden luottamukseen ja työn sisältöön perustuvaan motivaatioon.

Työolotutkimuksissa vastaajia on pyydetty arvioimaan vaikutusmahdollisuuksia työssä useiden työn piirteiden osalta: kuinka paljon voittoa vaikuttaa mitä työtehtäviinne kuuluu, missä järjestyksessä teette työnne, työtahtiinne,

Kuvio 5. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä (voi vaikuttaa paljon tai melko paljon).



Ennustetut todennäköisyydet erilaisia työsuhteita tekeville on laskettu probit-mallin perusteella.

työmenetelmiin, töiden jakoon ihmisten kesken ja kenen kanssa työskentelette. Näistä muodostettiin summa- muuttuja, jonka avulla kuvataan työn itsenäisyyttä.

Kuviossa 5 esitetään ennustetut todennäköisyydet sille, että voi vaikuttaa paljon tai melko paljon työhönsä erilaisissa työsuhteissa työskenteleville palkansaajille vuosina 2003 ja 2008. Parhaimmat vaikutusmahdollisuudet työssä olivat pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä (vuonna 2008) ja muista syistä määräaikaisia työsuhteita tekeville palkansaajilla.

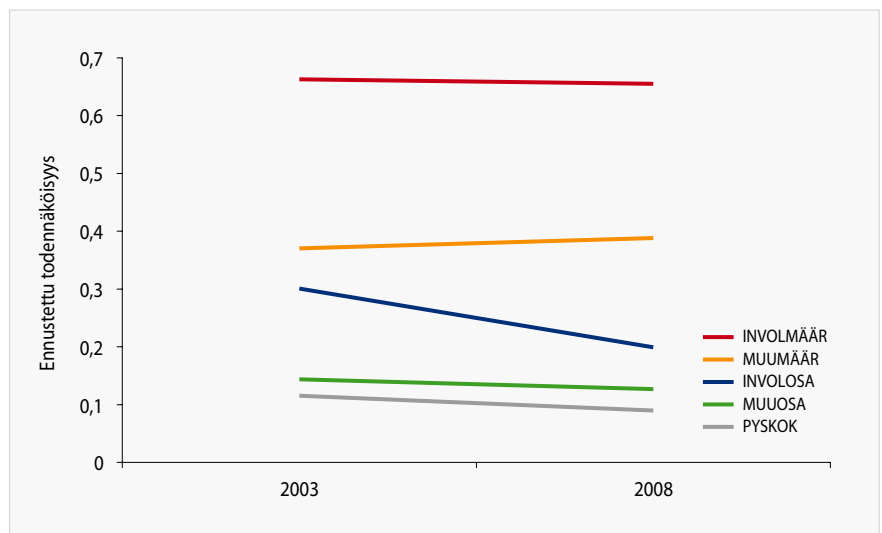
### Löytyykö erilaisten työsuhteiden välillä eroja työn varmuudessa?

Yksi keskeinen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnille on myös työn varmuus. Työn epävarmuuden kokemisen ja stressin kokemisen välillä on tutkimuksissa havaittu olevan vahva yhteys (Virtanen ym. 2005) ja siten työn koettu epävarmuus voi vaikuttaa hyvinvointia alentavasti. Sosiologisessa kirjallisuudessa on korostettu myös työn varmuuden merkitystä

sosiaaliselle integraatiolle (Paugam ja Chow 2010).

Turvattomuuden tunne, taloudellinen epävarmuus ja tulevaisuuden suunnitellun hankaluus ovat nousseet esiin määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvinä haittatekijöinä työolotutkimusten tuloksia käsitellessä tutkimuksissa eri vuosina (mm. Lehto ja Sutela 1998, 2004, 2008; Lehto ym. 2006). Työsuhteiden tarkempi

Kuvio 6. Työttömyyden uhka.



Ennustetut todennäköisyydet erilaisia työsuhteita tekeville on laskettu probit-mallin perusteella.

Todennäköisyys kokea työttömyyden uhka oli paljon muita suurempi vastentahtoisesti määräaikaisissa työskentelevillä palkansaajilla.

käyttö kysynnän ja suhdanteiden vaihteluiden mukaan on merkinnyt työntekijöiden työmarkkinariskien kasvua ja epävarmuuden kasvua (Kauhanen 2007, 2009).

Vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa vastaajilta kysyttiin työn epävarmuudesta mm. seuraavasti: Liittyykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä? Irtisanomisen uhka? Työttömyyden uhka?

Kuviosta 5 käy ilmi, että vastentahtoisesti määräaikaisia työsuhteita tekevien todennäköisyys kokea työttömyyden uhkaa on 6-7 kertaa suurempi kuin pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työs-

kentelevillä ja noin 1,7-kertainen verrattuna muihin määräaikaisiin palkansaajiin. Vastentahtoisesti osa-aikaista työtä tekevillä työttömyyden uhka on 2–3 kertaa suurempi kuin pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä.

Niin ikään erot eri ryhmien välillä työttömyyden uhan kokemisessa näyttäsivät pysyneen melko samanlaisina 2000-luvulla pois lukien vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevät palkansaajat, joilla työttömyyden uhka on laskenut vuodesta 2003 vuoteen 2008.

Myös aikaisemmat työttömyysjaksot ovat yleisempiä määräaikaisilla palkansaajilla ja vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevillä. Työttömänä tai lomautettuna edellisen viiden vuoden aikana oli ollut 58–80 prosenttia pysyvän työn puutteen vuoksi määräaikaisia työtä tekevästä, 51–71 prosenttia vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevästä ja 35–50 prosenttia muista määräaikaisista palkansaajista. Osuudet ovat moninkertaisia verrattuna pysyvissä ja kokoaikaisissa työskenteleviin (13–23 prosenttia) ja muihin osa-aikaisiin palkansaajiin (12–29 prosenttia)<sup>8</sup>. Myös työn epävarmuuden suhteen polarisaatiokehitys erilaisissa työsuhteissa työskentelevien välillä näyttäisi siis Suomessa jatkuneen.

## Lopuksi

Työolotutkimuksista saadut tulokset kertovat, että yksi tärkeä jako työpaikkojen laadussa ja työhyvinvoinnissa liittyy työsuhteen tyyppiin, mutta myös siihen miksi näitä työsuhteita tehdään. Niiden määrä- ja osa-aikaisten palkansaajien, joilla määräaikainen tai osa-aikainen työ on pakkorako, kun pysyvää tai kokoaikaista työtä ei ole löytynyt, kokemukset olivat

<sup>8</sup> Vuosien 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimuksiin perustuvat tulokset. Kaikissa ryhmissä työttömänä/lomautettuna viiden edellisen vuoden aikana olleiden osuudet olivat suurimmat vuonna 1997 ja pienimmät vuonna 2008.

lähes poikkeuksetta heikompia monien keskeisten työn laatua kuvaavien indikaattorien suhteen (kehittymismahdollisuudet, etenemismahdollisuudet, epävarmuus, vaikutusmahdollisuudet työssä jne.). Näyttäisi siltä, että vastentahtoisilla määrä- ja osa-aikaisilla palkansaajilla on suurempi epäsuhta toivottujen ja toteutuneiden työolojen välillä (ks. myös Levashina ja Hundler 2004).

Proseduraalisesta hyödystä tehdyn havainnon mukaan ihmiset eivät ainostaan välitä lopputulemista kuten palkasta tai työajasta, vaan myös olosuhteista ja prosesseista, jotka johtavat näihin lopputuloksiin, eli myös työoloilla on suuri merkitys. Ihmiset voivat kokea korkeampaa hyvinvointia silloin, kun he kokevat tulleen kohdelluksi oikeudenmukaisesti (Frey ja Stutzer 2004). Oikeudenmukaiseen kohteluun liittyy myös yhdenvertainen kohtelu (Kauhanen 2009). ■

## KIRJALLISUUS

Appelbaum, E. & Bailey, T. & Berg, P. & Kalleberg, A. (2000), *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, N.Y.: ILR Press.

Aronsson, G. & Gustafsson, K. & Dallner, M. (2002), *Work Environment and Health in Different Types of Temporary Jobs*, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 11, 151–175.

Arulampalan, W. & Booth, A. L. (1998), *Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?* *British Journal of Industrial Relations*, 36, 522–536.

Bauer, T. (2004), *High Performance Workplace Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe*, University of Bonn, IZA Discussion Paper no.1265.

Frey, B.S. & Stutzer, A. (2004), *Beyond Outcomes: Measuring Procedural Utility*, *Oxford Economic Papers*, 57, 90–111.

Gallie, D. (2003), *The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?* *European Sociological Review*, 19, 61–79.

Green, F. (2005), *Demanding Work – the Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Kalleberg, A. & Nesheim, T. & Olsen, K.M. (2009), *Is Participation Good or Bad*

for Wworkers? Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress among Workers in Norway. *Acta Sociologica*, 52:2, 99–116.

Kauhanen, M. (2007), *Eriarvoistumiskehitys on jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla*, teoksessa Taimio, H. (toim.) (2007): *Taloukasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?* Helsinki: TSL, 100–121.

Kauhanen, M. (2009), *Epättyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi*, teoksessa Taimio, H. (toim.): *Kurssin muutos: Kestäväan kasvuun ja hyvinvointiin*, Helsinki: TSL, 184–210.

Lehto, A.-M. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2006), *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta*, Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 291.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (1998), *Tehokas, tehokkaampi, uupunut*, Tilastokeskus, Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004), *Uhkia ja mahdollisuuksia*, Tilastokeskus, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008), *Työolojen kolme vuosikymmentä*, Tilastokeskus, Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008.

Levashina, J. & Hundley, G. (2004), *The Effects of Voluntary and Involuntary Participation on the Psychological Outcomes of Alternative Work Arrangements*, Paper presented at 47th Annual Conference emotionalizing Management: The Challenge for Globalizing Organizations April 29–May 1, 2004, Minneapolis.

Nätti, J. & Kauhanen, M. & Miettinen, J. & Siiponen, K. (2011), *Epättyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia*, teoksessa Ete- läpelto, A. & Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.): *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja*, 227–243.

Paugam, S. & Zhou, Y. (2010), *Job Insecurity*, teoksessa Gallie, D. (Ed.): *Employment Regimes and Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press, 137–178.

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.