

Osa-aikatyö

työnantajien näkökulmasta Pohjoismaissa

Osa-aikatyö on ollut yleistymässä. Mitä merkitystä on sillä, tehdäänkö valinta osa- ja kokoaikatyön välillä työntekijän vai työnantajan tarpeista lähtien?

Anita Haataja
Erikoistutkija
Kela
anita.haataja@kela.fi

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

Osa-aikatyötä tekevien osuus työllisistä on kasvanut useimmissa vanhoissa EU-maissa (EU15). Vuosina 1995–2008 osuus lisääntyi noin 16 prosentista 21 prosenttiin. Osa-aikatyö on noin neljä kertaa tyypillisempää naisille (37 %) kuin miehille (9 %). Osa-aikatyöllä on ollut erityisesti 2000-luvulla merkittävä vaikutus (naisten) työllisyyden kokonaiskasvulle (European Commission 2006). Valtaosa osa-aikatyötä tekevästä työllisistä tekee sitä vapaaehtoisesti eli taustalta löytyy muita syitä kuin kokoaikatyön puute. Mutta myös vastentahtoisen osa-aikatyön määrä on lisääntynyt (Anxo ym. 2007, Haataja 2007), mikä kertoo siitä, että osa kasvusta on ollut

Artikkeli liittyy Suomen Akatemian rahoittamaan hankkeeseen "Työllisyyden ja työttömyyden välimaastossa. Vastentahtoinen osa-aikainen ja määräaikainen työ Pohjoismaissa: yleisyys, selittäjät, siirtymät ja hyvinvointivaikutukset".





sellaista, missä yritysten tarpeet ja työntekijöiden toiveet työajoista eivät ole kohdanneet.

Osa-aikatyö on yleistynyt myös Suomessa, mutta se jää yhä kauas EU:n keskiarvosta ja muista Pohjoismaista, jotka kuuluvat Euroopan kärkimaihin osa-aikatyön yleisyydessä. Vuonna 2008 osa-aikatyöllisiä oli Suomessa noin 13 prosenttia, muissa Pohjoismaissa 25–28 prosenttia. Muut Pohjoismaat muodostavat kiinnostavia vertailukohtia Suomelle.

Osa-aikatyön tarjontaan vaikuttavista tekijöistä eli osa-aikatyöstä työntekijöiden näkökulmasta on olemassa laaja tutkimuskirjallisuus (mm. Hakim 1997). Sen sijaan paljon vähemmän on kirjallisuutta osa-aikatyön kysynnästä eli miksi työnantajat käyttävät osa-aikatyötä ja miten syyt eroavat yritysten ominaisuuksien mukaan ja sektoreittain (ks. kuitenkin Kauhanen 2003). Vielä vähemmän on saatavana vertailevaa tietoa yritysten osa-aikatyön kysyntään vaikuttavista tekijöistä eri maissa. Tämän artikkelin

Anita Haatajan ja Merja Kauhasen tutkimusten mukaan työnantajälhtöinen osa-aikatyö on kolmesta Pohjoismaasta selvästi yleisempää Suomessa ja harvinaisinta Tanskassa. Tässä suhteessa Suomi on lähempänä EU21-maiden keskiarvoa kuin Ruotsia tai Tanskaa.

tavoitteena on paikata juuri tätä tiedon tarvetta. Tarkastelemme osa-aikatyötä työnantajien näkökulmasta kolmessa Pohjoismaassa: Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa. Osa-aikatyön määrä vaihtelee näissä kolmessa maassa, mutta emme tiedä, kuinka paljon eroja löytyy siinä, missä määrin osa-aikatyö on seurausta

Suomessa osa-aikaisen osuus työllisistä on vain noin puolet muiden Pohjoismaiden tasosta.

työntekijöiden toiveista ja missä määrin työnantajien tarpeista. Kiinnostuksen kohteena on myös selvittää, onko työntekijä- ja työnantajälähtöisellä osa-aikatyöllä erilaisia seurauksia työnantajien ja työntekijöiden kannalta.

Aineisto

Maavertailussa hyödynnetään laajaa, 21 EU-maata¹ kattavaa Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön vuosina 2004–2005 tekemää työnantaja- ja toimipaikkatutkimusta työaikajärjestelyistä, joka kohdistettiin sekä toimipaikkojen johdon että henkilöstön edustajille. Kustakin maasta tutkimuksessa oli mukana noin 1000 vähintään 10 henkeä työllistävää yritystä tai toimipaikkaa sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Pohjoismaista tutkimuksessa olivat Ruotsi, Suomi ja Tanska. Tässä artikkelissa keskitymme tuloksiin, jotka perustuvat johdon haastatteluihin².

Tulosten tulkinnaassa on muistettava, että alle 10 työntekijän toimipaikat eivät olleet mukana tutkimuksessa. Eurooppalaisen työolotutkimuksen tiedoista laskettuna tämä tarkoittaa,

1 EU15:n lisäksi mukana olivat Kypros, Latvia, Puola, Slovenia, Tsekki ja Unkari.

2 Työnantajapuolen haastatteluihin vastasi henkilö, jolla on ylin vastuu henkilöstöhallinnosta toimipaikassa.

että analyysiemme ulkopuolelle jää suomalaisista työllisistä 27, ruotsalaisista 18 ja tanskalaisista 15 prosenttia, jotka työskentelevät alle 10 hengen toimipaikoissa.

Katsottaessa osa-aikatyön yleisyyttä yrityksissä on myös hyvä muistaa, että kokoaikatyön viikkotyöajan rajat ovat erilaisia eri Pohjoismaissa. Esimerkiksi Tanskassa normaalin kokoaikatyöviikon pituus on 37 tuntia ja muissa maissa 40 tuntia. Suomessa osa-aikatyön tuntirajana käytettiin esimerkiksi työvoimatutkimuksissa aikaisemmin 30 ja Ruotsissa 35 tunnin rajoja (Forssell ja Jonsson 2005). Nykyisin osa-aikatyö perustuu vastaajien omaan ilmoitukseen. Käytännössä kokoaikatyön viikkotuntimäärä määritellään työehtosopimuksissa ja ns. "normaalit" viikkotyöajat vaihtelevat huomattavasti toimialoitain ja sektoreittain, kuten myös osa-aikatyön rajat. Toimipaikkatutkimuksen mukaan Tanskassa 37 tuntia oli ylivoimaisesti yleisin työehtosopimuksen mukainen kokoaikatyön viikkotyöaika, mutta Suomen ja Ruotsin tilanne poikkesi huomattavasti tästä. Ruotsissa ylivoimaisesti yleisin työaikasopimus oli pitkä, vähintään 40 tunnin työaika, kun taas Suomessa työaikasopimukset ha-

jaantuivat eniten, yhtäältä 36–37 tunnin ja toisaalta vähintään 40 tunnin työehtosopimuksiin.

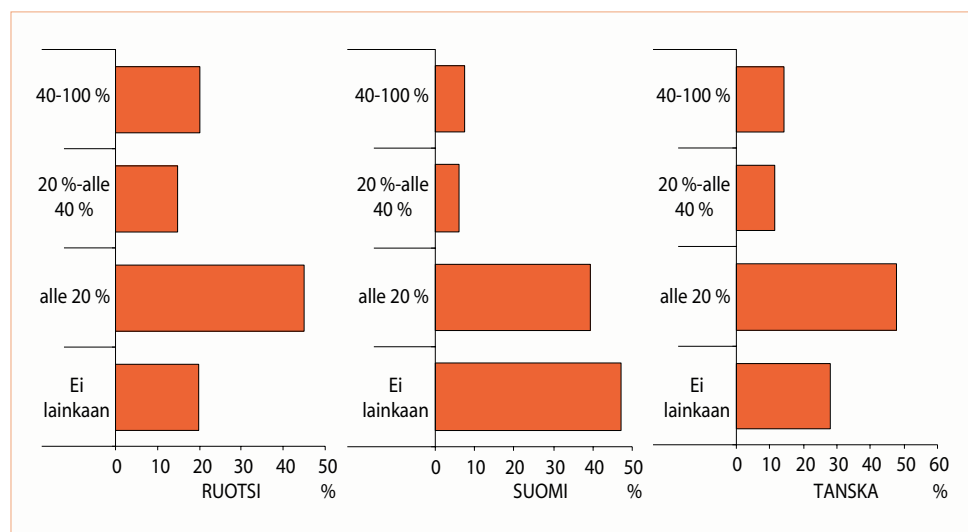
Osa-aikatyön yleisyys yrityksissä

Toimipaikkatutkimuksen mukaan Suomessa lähes puolet vähintään 10 henkeä työllistävistä toimipaikoista (47 %), mutta tanskalaisista 28 % ja ruotsalaisista vain 20 % oli sellaisia, joissa ei ollut lainkaan osa-aikatyöntekijöitä (kuvio 1). Yleisintä kaikissa kolmessa Pohjoismaassa on, että osa-aikatyöllisten osuus on alle 20 prosenttia silloin, kun toimipaikoissa tehdään osa-aikatyötä. Harvinaisempaa on, että yli puolet henkilöstöstä olisi osa-aikatyöntekijöitä. Eniten tällaisia toimipaikkoja oli Ruotsissa (10 %) ja Tanskassa (8 %) ja vähiten Suomessa (5 %).

Kenen ehdoilla osa-aikatyötä tehdään?

Osa-aikatyön käytössä voi esiintyä eroja yritysten välillä johtuen monista eri syistä (ks. esim. Smith ym. 1998). Eroja selittävät yritysten erilaiset tarpeet, työntekijöiden työaikatoiveet ja myös se, missä määrin lait, työehtosopimukset ja sosi-

Kuvio 1. Osa-aikatyön osuus toimipaikoissa, % yrityksistä (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).



Taulukko 1. Osa-aikatyön syyt, % (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

%	Osa-aikatyön syy			
	Pääasiassa työnantajan tarpeet	Pääasiassa työntekijöiden toiveet	Molemmat yhtä tärkeitä	Muut syyt
EU-21	34,3	38,3	20,9	4,1
Suomi	36,5	43,2	17,6	2,7
Ruotsi	24,5	52,8	16,7	5,0
Tanska	19,4	48,3	30,3	2,0
Pohjoismaat*	24,6	49,8	21,6	4,1

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

aaliturvajärjestelyt sallivat, kannustavat tai estävät osa-aikatyön käyttöä (Allart ja Bellman 2007; Anxo ym. 2007). Nämä syyt vaikuttavat siihen, kuinka osa-aikatyötä käytetään ja minkä luonteista työ on.

Eurooppalaisessa toimipaikkatutkimuksessa johdon edustajilta kysyttiin osa-aikatyön syistä seuraavalla kysymyksellä: "Onko osa-aikatyön käyttö lähinnä yrityksen taloudellisista vai organisaatioon liittyvistä syistä johtuvaa vai johtuuko se työntekijöiden toiveesta saada tehdä lyhyempää työaika?" Yleisin syy kaikissa kolmessa Pohjoismaassa oli työntekijöiden toiveet. Ruotsalaisista työnantajan edustajista näin vastasi 53, tanskalaisista 48 ja suomalaisista 43 prosenttia. Verrattuna EU21-maihin keskimäärin Pohjoismaissa työntekijöiden toiveilla on suurempi merkitys osa-aikatyön syynä. Tulokset sopivat yhteen sen kanssa, että pääosa osa-aikatyöstä on myös työntekijän näkökulmasta toivottua.

Työnantajälähtöinen osa-aikatyö on kolmesta Pohjoismaasta selvästi yleisempää Suomessa (36 %) ja harvinaisinta Tanskassa (19 %). Tässä suhteessa Suomi on lähempänä EU21-maiden keskiarvoa kuin Ruotsia tai Tanskaa. Tanskassa työnantajat vastasivat muita maita kaksi kertaa yleisemmin (30 %), että osa-aikatyötä oli järjestetty yhtä lailla sekä työnantajan että työntekijän tarpeista lähtien.

Tilastollisen mallin avulla katsottiin myös eri tekijöiden vaikutusta sekä työnantaja- että työntekijälähtöisen osa-

käytön käyttöön³. Tulosten mukaan mm. toimipaikan koolla, toimialalla, sektorilla, työntekijöiden ikä- ja sukupuolikoostumuksella sekä erilaisilla työaikajärjestelyillä on merkitystä työnantaja- että työntekijälähtöisen osa-aikatyön käytölle. Tekijöiden vaikutuksessa ja suuruusluokassa oli eroja kolmen Pohjoismaan välillä. Yhteinen tulos oli, että kaikissa kolmessa Pohjoismaassa pienissä toimipaikoissa osa-aikatyö on enemmän työnantajien tarpeista lähtevää, kun taas suurissa toimipaikoissa työntekijöiden toiveet osa-aikatyöstä pystytään paremmin ottamaan huomioon. Samoin yhteinen tulos oli, että toimipaikoissa, missä tehdään yötyötä ja viikonlopputyötä (joka työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta usein hankalaa), on

3 Katso tarkemmat tulokset eri tekijöiden vaikutuksista julkaisusta Haataja ja Kauhanen (2009).

Taulukko 2. Osa-aikatyön vaikutus työn organisointiin, osa-aikatyön tekee työn organisoinnin..., % yrityksistä (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

Osa-aikatyö pääasiassa:	Tanska	Suomi	Ruotsi	Pohjoismaat*	EU-21
Työnantajan tarpeisiin, kaikki	100	100	100	100	100
Helpompaa	34,1	55,2	36,5	40,2	30,2
Vaikeampaa	18,5	11,2	22,3	18,7	18,3
Ei vaikutusta	45,9	30,0	41,0	39,8	49,6
En tiedä, ei vastausta	2,2	3,5	0,1	1,3	1,8
Työntekijöiden toiveesta, kaikki	100	100	100	100	100
Helpompaa	10,2	10,7	9,1	9,7	8,4
Vaikeampaa	31,0	58,2	40,6	39,8	41,3
Ei vaikutusta	56,4	28,7	49,2	48,9	48,7
Ei tiedä, ei vastausta	2,3	1,8	1,0	1,6	1,5

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

myös todennäköisempää, että osa-aikatyö perustuu enemmän työnantajan tarpeisiin.

Työnantaja- ja työntekijälähtöisen osa-aikatyön seurauksista

Voidaanko havaita erilaisia seurauksia yrityksille ja työntekijöille silloin, kun osa-aikatyö on pääasiassa järjestetty työnantajien tarpeiden mukaan tai työntekijöiden toiveesta? Seuraavassa näitä seurauksia tarkastellaan liittyen mm. työn organisointiin, osa-aikaisten työntekijöiden motivaatioon, siirtymismahdollisuuksiin osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön ja etenemismahdollisuuksiin.

Johdon näkemykset osa-aikatyön vaikutuksista työn organisointiin eroavat mielenkiintoisesti osa-aikatyön pääasiallisen syyn mukaan. Silloin kun osa-aikatyö perustuu pääasiassa yrityksen tarpeisiin, osa-aikatyön arvioitiin useammin helpottavan työn organisointia kuin vaikeuttavan sitä. Vahvimmin tämä näkemys tuli esille suomalaisten työnantajien edustajien näkemyksissä, mutta myös tanskalaiset ja ruotsalaiset johtajat olivat tätä mieltä useammin kuin EU21-maissa keskimäärin (taulukko 2).

Pääasiassa työntekijöiden toiveesta järjestetyn osa-aikatyön koettiin use-

Taulukko 3. Osa-aikaisten motivaatio yrityksissä, joissa tehdään osa-aikatyötä, % yrityksistä. (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

Osa-aikatyö pääasiassa:	Tanska	Suomi	Ruotsi	Pohjoismaat*	EU-21
Työnantajan tarpeisiin, kaikki	100	100	100	100	100
Motivoituneempia	2,6	12,4	8,0	7,5	10,1
Vähemmän motivoituneita	8,7	14,3	12,6	11,9	9,5
Ei eroa kokoaikaisiin	82,3	71,3	76,5	76,9	77,7
Ei tiedä, ei vastausta	5,4	2,1	2,8	3,7	1,7
Työntekijöiden toiveesta, kaikki	100	100	100	100	100
Motivoituneempia	7,6	10,1	8,0	8,1	9,6
Vähemmän motivoituneita	5,3	15,4	4,8	6,4	8,4
Ei eroa kokoaikaisiin	83,9	69,5	84,7	82,4	80,3
Ei tiedä, ei vastausta	1,3	5,1	2,5	3,1	1,8

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

ammin hankaloittavan työn organisoitua kuin helpottavan sitä. Jälleen tämä tulos oli vahvin Suomea koskien (58 % vs. 31 % ja 41 %). Kun kontrolloitiin eri taustatekijöiden vaikutus (mm. toimipaikan koko, toimiala, sektori yms.), Suomen ja Ruotsin välistä tilastollisesti merkitsevää eroa ei enää esiinny, mutta sen sijaan ero Suomen ja Tanskan välillä ero säilyy.

Tanskalaiset ja ruotsalaiset johtajat olivat yleisimmin sitä mieltä, että osa-aikatyöllä ei ole merkitystä tässä suhteessa riippumatta siitä, oliko osa-aikatyö työntekijä- vai työnantajälähtöistä. Suomalaisista johtajista näin ajattelevien osuus oli selvästi alhaisempi. Ero Suomen ja kahden muun maan välillä säilyy, kun kontrolloidaan taustatekijöiden vaikutus.

Valtaosa työnantajien edustajista ei nähnyt eroa motivaatiossa osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä.

Kaikissa kolmessa Pohjoismaassa valtaosa työnantajien edustajista (71–82 %) on sitä mieltä, että osa-aikaisten työntekijöiden motivaatio ei poikkea koko-aikaisten työntekijöiden motivaatiosta. Tämä tulos on sama osa-aikatyön pääasiallisesta syystä riippumatta. Kuitenkin tuloksissa erottuu myös se, että suomalaiset johtajat arvioivat tanskalaisia ja ruotsalaisia useammin, että osa-aikaisten ja kokoaikaisten motivaatioissa löytyy eroja: osa-aikaisten työntekijöiden

arvioitiin olevan kokoaikaisia työntekijöitä sekä vähemmän motivoituneita etä enemmän motivoituneita. Ero Suomen ja kahden muun maan välillä säilyy työntekijälähtöisen osa-aikatyön osalta, kun kontrolloidaan eri taustatekijöiden vaikutus.

Voisi olettaa, että niissä yrityksissä, missä osa-aikatyön pääasiallinen syy on työntekijän oma toive, siirtyminen osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön olisi helpompaa kuin niissä yrityksissä, joissa osa-aikatyötä tehdään pääasiassa työnantajan tarpeista johtuen. Taulukon 4 tulokset vahvistavat tämän. Jos työnantajan tarve on pääasiallinen osa-aikatyön syy, osa-aikaisten mahdollisuuksia siirtyä nopeasti osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön esiintyy harvemmin, vain noin 8 prosentissa pohjoismaisista toimipaikoista keskimäärin. Sen sijaan, kun osa-aikatyön pääasiallinen syy on työntekijän oma toive, vastaava osuus on huomattavasti korkeampi (38–50 %). Vähäiset mahdollisuudet siirtymisiin ovat selvästi yleisempiä silloin, kun osa-aikatyötä tehdään pääasiassa työnantajan tarpeesta (26–29 %).

Taulukko 4. Osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisuudet vaihtaa osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön toimipaikoissa joissa tehdään osa-aikatyötä, % yrityksistä (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

Osa-aikatyö pääasiassa:	Tanska	Suomi	Ruotsi	Pohjoismaat*	EU-21
Työnantajan tarpeisiin, kaikki	100	100	100	100	100
Tavallisesti saa kokoaikatyön nopeasti	6,4	9,1	8,1	7,9	14,7
Täytyy odottaa jonkun aikaa	35,6	35,3	36,8	36,1	24,1
Mahdollista ainoastaan poikkeustapauksessa	21,2	22,7	23,1	22,5	22,7
Käytännössä ei mahdollisuutta	29,0	27,3	25,9	27,1	29,2
Kysymys ei sovi, ei vastausta	7,7	5,7	5,9	6,4	9,2
Työntekijöiden toiveesta, kaikki	100	100	100	100	100
Tavallisesti saa kokoaikatyön nopeasti	38,4	45,3	50,4	45,6	42,3
Täytyy odottaa jonkun aikaa	24,8	25,3	28,6	26,8	24,8
Mahdollista ainoastaan poikkeustapauksessa	17,4	11,3	7,5	11,3	11,7
Käytännössä ei mahdollisuutta	4,6	11,1	6,4	5,8	10,1
Kysymys ei sovi, ei vastausta	14,9	11,4	7,1	14,3	11,0

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

Taulukko 5. Osa-aikaisten palkansaajien etenemismahdollisuudet verrattuna kokoaikaisiin työntekijöiden, joilla sama pätevyys, johdon arviot, % yrityksistä. (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

Osa-aikatyö pääasiassa:	Tanska	Suomi	Ruotsi	Pohjoismaat*	EU-21
Työnantajan tarpeisiin, kaikki	100	100	100	100	100
Paremmat kuin kokoaikaisella	0,2	1,5	1,5	1,1	1,7
Jokseenkin samat	54,9	62,6	60,2	59,3	61,2
Hieman huonommat	13,9	13,4	15,8	14,7	13,1
Merkittävästi huonommat	16,1	12,6	11,4	13,0	11,6
Ei tiedä, ei vastausta	14,9	9,9	12,4	11,9	12,3
Työntekijöiden toiveista, kaikki	100	100	100	100	100
Paremmat kuin kokoaikaisella	0,1	0,2	0,1	0,1	1,0
Jokseenkin samat	55,2	47,5	66,1	59,9	60,8
Hieman huonommat	20,8	27,6	16,9	19,7	20,2
Merkittävästi huonommat	7,1	14,6	4,4	6,7	9,2
Ei tiedä, ei vastausta	16,7	10,1	12,5	13,6	8,8

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

Yleisin arvio kaikissa Pohjoismaissa oli, että osa-aikaisten työntekijöiden etenemismahdollisuudet ovat samat kuin kokoaikaisilla osa-aikatyön syystä riippumatta (taulukko 5). Kuitenkin osa-aikatyön pääasiallisen syyn mukaan löytyy myös eroja etenemismahdollisuuksissa. Suomalaiset johtajat arvioivat etenemismahdollisuudet (hieman tai merkittävästi) huonommiksi selvästi useammin (42 % yrityksistä) silloin, kun osa-aikatyön pääasiallinen syy on työntekijöiden oma toive verrattuna työnantajalähtöiseen osa-aikatyöhön (26 % yrityksistä). Vastaavat erot ovat huomattavasti pienemmät ruotsalaisten ja tanskalaisten johtajien näkemyksissä.

On mielenkiintoista, että kaikissa kolmessa Pohjoismaassa työnantajan edustajat arvioivat osa-aikaisten palkansaajien etenemismahdollisuudet myös merkittävästi huonommiksi useammin

silloin, kun kyseessä on työntekijöiden toiveesta tehtävä osa-aikatyö verrattuna työnantajalähtöiseen osa-aikatyöhön. Tässä suhteessa Suomi muistuttaa enemmän EU21-maita keskimäärin ja ero Ruotsiin ja Norjaan on suuri: suomalaiset johtajat arvioivat osa-aikaisten palkansaajien etenemismahdollisuudet merkittävästi huonommiksi kuin koko-aikaisten työntekijöiden, 2-3 kertaa useammin kuin tanskalaiset tai ruotsalaiset johtajat. Tämä Suomen ja kahden muun Pohjoismaan välillä oleva ero säilyy, kun kontrolloidaan eri taustatekijöiden vaikutus.

Melko yleisesti osa-aikatyöntekijöissä on niitä työntekijöitä, jotka pitävät osa-aikatyötä välivaiheena tyourallaan, ja aiemmista tutkimuksista (Kauhanen, 2003) tiedetään, että osa-aikaiset työntekijät vaihtavat työpaikkaa useammin kuin koko-aikaiset työntekijät. Muun muassa ete-

Taulukko 6. Työnantajilla ollut vaikeuksia pitää työvoimaa, % toimipaikoista (joissa osa-aikatyön osuus yli 20 %) (ESWT 2004–2005, johdon haastattelut).

Osa-aikatyö pääasiassa:	Tanska	Suomi	Ruotsi	Pohjoismaat*	EU-21
Työnantajan tarpeet	12,3	6,0	13,2	11,7	9,7
Työntekijöiden toiveet	1,4	12,8	4,5	4,0	7,2

* Kolme Pohjoismaata keskimäärin.

Toimipaikkojen johdon edustajien selvä enemmistö katsoi, että osa- ja koko-aikaisten työntekijöiden etenemismahdollisuudet ovat jokseenkin samat.

nemismahdollisuudet, ansiot, mahdollisuudet vaihtaa halutessa osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön ja mahdollisuudet yhdistää työ ja perhe-elämä nykyisessä työssä ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat tähän päätökseen. Yrityksen kannalta työntekijöiden suuri vaihtuvuus voi olla ongelmallista.

Yhdistimme aineistossa olevan tiedon siitä, onko yrityksellä ollut vaikeuksia pitää nykyistä työvoimaansa, osa-aikatyön pääasiallisen syyn kanssa niissä yrityksissä, joissa käytetään paljon osa-aikatyötä. Kaikkiaan niiden toimipaikkojen osuus oli melko pieni, joilla tällaisia ongelmia oli ollut kaikissa kolmessa Pohjoismaassa. Hieman yllättävä ero on siinä, että Ruotsissa ja Tanskassa (myös EU21-maissa keskimäärin) vaikeuksia pitää henkilökuntaa on enemmän silloin, kun osa-aikatyö on pääasiassa työnantajan tarpeista lähtevää ja Suomessa silloin, kun osa-aikatyö on työntekijöiden toiveisiin perustuvaa.

Loppupohdintoja

Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä on selviä eroja osa-aikatyön kysynnässä ja tarjonnassa. Joskus suomalaisten toimipaikkojen johtajien arviot osa-aikatyön vaikutuksista ovat lähempänä EU21-maita kuin muita Pohjoismaita.

Johtajien arviot osa-aikatyön vaikutuksista toimipaikan toimintaan ja työntekijöihin poikkeavat maiden välillä usein toisistaan.

Vaikka työntekijöiden toiveet ovat kaikkialla yleisin syy järjestää osa-aikatyötä, järjestetään sitä suomalaisissa toimipaikoissa useammin kuin ruotsalaisissa ja tanskalaisissa työnantajalähtöisesti. Työntekijöiden toiveisiin perustuva osa-aikatyö aiheuttaa suomalaisissa toimipaikoissa useammin työn organisointivaikeuksia ja työnantajan tarpeista lähtevä osa-aikatyö taas helpottaa sitä useammin kuin muissa Pohjoismaissa. Näitä tuloksia voivat selittää maiden erilainen osa-aikatyötraditio ja osa-aikatyömarkkinoiden yleisyys.

Kaikissa maissa on olemassa lakisääteisiä työaikajärjestelyjä, jotka mahdollistavat tilapäisen osa-aikatyön, kun koko-aikatyö on liian raskasta osittaisen työkyvyttömyyden tai lastenhoitovelvollisuuksien johdosta. Näillä järjestelyillä on Suomessa lyhyempi historia ja vähäisempi hyväksikäyttö kuin Ruotsissa ja Tanskassa (vrt. Hytti 2008). Toimipaikkakyselyn mukaan suomalaisten toimipaikkojen osa-aikatyöntekijöistä oli pienten lasten äitejä osa-aikatyöntekijöinä noin 40 prosentissa, Ruotsissa ja Tanskassa 74 prosentissa yrityksissä. Noin 29–34 prosentissa tanskalaisista ja ruotsalaisista yrityksistä osa-aikatyöntekijöinä on vammaisia ja osittain työkyvyttömiä, Suomessa vain 13 prosentissa. Sen sijaan opiskelijoita on Suomessa osa-aikatyöntekijöinä kaksi kertaa useammassa toimipaikassa (39 %) kuin Ruotsissa tai Tanskassa. Erot osa-aikatyöntekijöiden rakenteessa selittävät osaltaan myös niitä eroja työntekijöiden moti-

vaatiossa, etenemismahdollisuuksissa, jotka ilmenevät työntekijä- ja työnantajalähtöisestä osa-aikatyöstä yhtäältä suomalaisten ja toisaalta ruotsalaisten ja tanskalaisten työnantajien arvioissa. ■

KIRJALLISUUS

Anxo, D. & Fagan, C. & Smith, M. & Letablier, M.-T. & Perraudin, C. (2007), Part-time Work in European Companies. Establishment Survey on Working Times 2004–2005, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Commission (2006), Employment in Europe 2006.

Fagan, C. & O'Reilly, J. (1998), Conceptualising Part-time Work – The Value of an Integrated Comparative Perspective, teoksessa O'Reilly, J. & Fagan, C. (Eds.): Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, London and New York: Routledge.

Forsell, J. & Jonsson, I. (2005), Deltidsarbetslöshet och deltidarbete i Europa. Förklaringsmodeller och statistik. Working paper from Hela-project 2005:6. Haataja A. (2007), Soviteltu työttömyysetuus: Taustaa ja nykytilanne, VATT Keskustelualoitteita 430.

Haataja, A. & Kauhanen, M. (2009), Extent and Explanations for Employer-based and Employee-based Part-time Work in Establishments in the Nordic Countries. Paperi, joka esitettiin Espanet 2009 konferenssissa 17.–19.9.2009, Urbino, Italia.

Hakim, C. (1997), Sociological Perspective on Part-time Work, teoksessa Blossfeld, H.-P. & Hakim, C. (Eds.): Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-time in Europe and North-America, New York: Oxford University Press, 22–58. Hytti, H. (2008), Disability Policies and Employment. Finland Compared with the Other Nordic Countries, Social Security and Health Research: Working Papers 62, Helsinki: The Social Insurance Institution (Kela).

Kauhanen, M. (2003), Osa-aikatyö palvelualoilla, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 88.