

# Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
Työ ja yrittäjyys  
6/2013



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

6/2013

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Osa-aikatyötä selvittänyt työryhmä  Puheenjohtaja: Seija Jalkanen Sihteeri: Anne-Mari Mäkinen	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Helmikuu 2013 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 31.8.2012
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> <p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 31.8.2012 työryhmän selvittämään osa-aikaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmä on tarkastellut osa-aikaisia työntekijöitä koskevan sääntelyn nykytilaa työoikeusnäkökulmasta. Muistiossa tarkastellaan osa-aikatyön käytön tilanteita työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta.</p> <p>Työryhmä on kartoittanut osa-aikatyön määrää ja käyttöä eri toimialoilla, erityisesti kaupan alalla. Työryhmä on tarkastellut osa-aikatyötä koskevia tilastoja, lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä sekä kuullut asiantuntijoita.</p> <p>Selvityksen keskiössä on ollut lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja siihen liittyvät haasteet. Työnantajan mahdollisuuksia käyttää osa-aikaista työvoimaa rajoittaa työnantajalle säädetty velvollisuus tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta on täsmennetty oikeuskäytännössä. Lisäksi lisätöiden jakamisessa on noudatettava tasa-puolista kohtelua ja syrjimättömyyttä. Osa-aikatyöhön liittyviä käytännön kysymyksiä on tarkasteltu myös vähittäiskaupan alalta saatujen esimerkkien kautta.</p> <p>Työntekijöiden näkökulmasta osa-aikatyö voi olla positiivinen mahdollisuus, mutta osa-aikatyöhön liittyy myös negatiivisia ilmiöitä. Suhteellisen pysyvä osuus palkansaajista tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikatyötä ei ole ollut tarjolla. Vastentahtoinen osa-aikatyö voi aiheuttaa työntekijälle toimeentulo-ongelmia. Vastentahtoisesti osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa tulee pyrkiä lähemmäs täysiä tunteja, mitä voidaan edesauttaa muun muassa hyvällä työvuorosuunnittelulla, alakohtaisilla työehtosopimuksilla sekä yritys- ja työpaikkakohtaisilla ratkaisuilla.</p> <p>Työryhmä on käsitellyt vapaaehtoista osa-aikaisuutta lähinnä työsopimuslain perhevapaasäännösten ja työaikalain näkökulmasta. Työaikajoustoja ja tarpeita joustaviin työaikoihin eri elämänvaiheissa on tarkasteltu lisäksi tilastojen ja tutkimustiedon valossa.</p>  <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilöt: Työelämä- ja markkinaosasto/Seija Jalkanen, puh. 050 3960195 ja Anne-Mari Mäkinen, puh. 050 3813696</p>	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> osa-aikatyö, työaika, työehdot, työsopimukset, työsuhde	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-737-4
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 47	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

## Työ- ja elinkeinoministeriölle

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 31.8.2012 työryhmän, jonka tehtävänä oli selvittää 31.12.2012 mennessä osa-aikaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmä jatkoi työskentelyä vielä tammikuun 2013 ajan.

Toimeksiantonsa mukaan työryhmän tehtävänä oli selvittää osa-aikatyön tarvetta työntekijöiden ja työnantajien kannalta, keinoja kohdistaa osa-aikatyö tarpeellisiin tilanteisiin, kehittää osa-aikatyötä osana työurien pidentämistä, työssä jaksamista ja työn tuottavuutta sekä tarkastella osa-aikatyötä koskevan lainsäädännön ajanmukaisuutta.

Työryhmän puheenjohtajana toimi vanhempi hallitussihteeri Seija Jalonen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän jäseniksi nimettiin neuvotteleva virkamies Antti Posio sosiaali- ja terveysministeriöstä, työmarkkina-asiantuntija Timo Moilanen valtion työmarkkinalaitoksesta, asiantuntija Mika Kärkkäinen Elinkeinoelämän Keskusliitosta, työmarkkinalakimies Anne Kiiski Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, lainopillinen asiamies Atte Rytönen Suomen Yrittäjät ry:stä, päälakimies Timo Koskinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry:stä, lakimies Inka Douglas, muutos 3.10.2013 lukien lakimies Heli Ahokas STTK:sta, lakimies Tarja Kullamäki Akavan Erityisalat ry:stä sekä asiantuntija Sirpa Leppäkangas Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:stä. Lisäksi työryhmään kuului asiantuntijana Kirkon työmarkkinalaitoksesta lakimies Timo von Boehm. Työryhmän sihteerinä toimi vanhempi hallitussihteeri Anne-Mari Mäkinen työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Työryhmä kokoontui toimikautensa aikana kymmenen kertaa.

Saatuana työnsä valmiiksi työryhmä luovuttaa muistionsa työ- ja elinkeino-  
ministeriölle.

Helsingissä 13 päivänä helmikuuta 2013

Seija Jalkanen

Antti Posio

Timo Moilanen

Mika Kärkkäinen

Anne Kiiski

Atte Rytönen

Timo Koskinen

Heli Ahokas

Tarja Kullanmäki

Sirpa Leppäkangas

Timo von Boehm

Anne-Mari Mäkinen

# Sisältö

Työ- ja elinkeinoministeriölle .....	5
<b>1 Johdanto</b> .....	9
<b>2 Työryhmän toimeksianto ja työn rajaukset</b> .....	10
<b>3 Osa-aikatyö tilastoissa</b> .....	12
<b>4 Osa-aikatyön käytön tilanteita</b> .....	15
4.1 Työntekijöiden tarpeet osa-aikatyölle .....	15
4.2 Yritysten tarpeet osa-aikatyölle .....	16
4.3 Vastentahtoinen osa-aikatyö .....	18
<b>5 Osa-aikatyötä koskeva lainsäädäntö</b> .....	19
5.1 Kansainvälinen lainsäädäntö .....	19
ILO:n yleissopimus nro 175 .....	19
Direktiivi osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (97/81/EY) .....	20
5.2 Kansallinen lainsäädäntö .....	20
Osa-aikatyön määritelmä .....	21
Osa-aikaisen työsopimuksen tekeminen .....	22
Työntekijän oikeus osa-aikatyöhön .....	22
Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi .....	24
Työaikaa koskevan ehdon muuttuminen .....	25
Osa-aikaisen työntekijän asema .....	26
Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä .....	27
Tarjolla olevien lisätöiden jakaminen .....	30
Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen .....	32
Työvuoroluettelon laatiminen .....	32
Lisätyö työaikalaisissa .....	33
Työntekijän oikeusturvakeinot .....	33
Henkilöstön edustajan tiedonsaanti .....	35
<b>6 Esimerkkinä osa-aikatyö vähittäiskaupan alalla</b> .....	37
<b>7 Näkemyksiä lainsäädännön toimivuudesta ja kehittämistarpeista</b> .....	41
<b>8 Johtopäätökset</b> .....	43

# 1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 31.8.2012 kolmikantaisen työryhmän selvittämään osa-aikatyöhön liittyviä kysymyksiä toimikaudeksi 1.9.2012–31.12.2012, jota jatkettiin epävirallisesti tammikuun 2013 loppuun.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa todetaan, että erilaisten työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen vaikutuksia selvitetään. Lisäksi hallitusohjelmassa todetaan, että osa- ja määräaikaiseen työhön liittyviä haittoja vähennetään. Hallituksen tavoitteena on lisäksi muun muassa nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää.

Työ- ja elinkeinoministeriön työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittäneen ja kehittäneen työryhmän (ns. trendityöryhmä) väliraportissa 15.5.2012 todetaan, että osa-aikatyössä on havaittu kaksi keskenään erilaista trendiä. Monilla aloilla osa-aikatyö on myönteinen mahdollisuus, jota toivotaan kehitettäväksi edelleen. Toisilla aloilla taas tehdään huomattava määrä vastentahtoista osa-aikatyötä muun muassa voimakkaiden kysyntävaihteluiden vuoksi. Trendityöryhmän toimenpide-ehdotuksen mukaan työ- ja elinkeinoministeriöön asetettiin osa-aikatyöryhmä selvittämään osa-aikatyöhön liittyviä kysymyksiä.

## 2 Työryhmän toimeksianto ja työn rajaukset

Osa-aikatyöryhmän tehtävänä on ollut selvittää sekä osa-aikatyön tarvetta työntekijöiden ja työnantajien kannalta että keinoja kohdistaa osa-aikatyö tarpeellisiin tilanteisiin. Työryhmän tehtävänä on myös ollut kehittää osa-aikatyötä osana työurien pidentämistä, työssä jaksamista ja työn tuottavuutta sekä tarkastella osa-aikatyöhön liittyvän lainsäädännön ajanmukaisuutta.<sup>1</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriön osa-aikatyöryhmä on tarkastellut osa-aikaisia työntekijöitä koskevan sääntelyn nykytilaa työoikeusnäkökulmasta. Työryhmä on myös kartoittanut osa-aikatyön määrää ja käyttöä eri toimialoilla, erityisesti kaupan alalla. Selvityksen keskiössä on ollut lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja siihen liittyvät ongelmakohtat. Työryhmä on käsitellyt vapaaehtoista osa-aikaisuuden kehittämistä lähinnä työsopimuslain perhevapaasäännösten ja työaikalain näkökulmasta. Työaikajoustoja ja erityisesti tarpeita joustaviin työaikoihin eri elämänvaiheissa on tarkasteltu lisäksi tilastojen ja tutkimustiedon valossa.

Työryhmän työn ulkopuolelle rajattiin vuosilomalakia koskevat kysymykset sekä ns. nollatyösopimukset, koska näitä kysymyksiä on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön muissa työryhmissä. Vuosilomalakiin liittyviä kysymyksiä selvitettiin Euroopan unionin tuomioistuimen tapauksiin perustuen vuosilomatyöryhmässä, ja nollatyösopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia muutostarpeita tullaan selvittämään työmarkkinakeskusjärjestöjen lokakuussa 2011 allekirjoittamaan raamisopimukseen perustuen erillisessä työryhmässä.

Selvitys koskee työsuhteessa tehtävää osa-aikatyötä. Tarkastelun ulkopuolella on kunnallisia viranhaltijoita ja valtion virkamiehiä koskeva lainsäädäntö.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettu laki (304/2003) ja valtion virkamieslaki (750/1994) sisältävät säännöksiä osa-aikatyöstä. Mainituissa laeissa on säännöksiä muun muassa siitä, millä edellytyksillä virkasuhde voidaan muuttaa osa-aikaiseksi.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa on säädetty lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta. Lain 22 §:n mukaan työnantajan, joka tarvitsee uusia viranhaltijoita tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen virkasuhteeseen, on 46 §:n estämättä ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi virkaan otetulle osa-aikatyötä tekeväälle viranhaltijalle mahdollisuus siirtyä tällaiseen virkasuhteeseen

<sup>1</sup> Ruotsissa osa-aikatyötä koskevaa lainsäädäntöä on selvitetty laajemmin viimeksi vuonna 2005. Selvityksessä esitettiin useita lainsäädäntömuutoksia, joilla olisi muun muassa rajoitettu työnantajan mahdollisuuksia tehdä osa-aikaisia työsuhteita. Osa-aikaisten työsuhteiden määrää esitettiin rajoitettavaksi yhteen seitsemäsosaan yrityksen työsuhteista. Lisäksi osa-aikatyöntekijöille ehdotettiin tietyn edellytyksin oikeutta siirtyä halutessaan kokoaikatyöhön. Ehdotettuja muutoksia ei toteutettu. Raportti ja lakiehdotukset löytyy osoitteesta: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/40/46/150d6861.pdf>.



edellyttäen, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva. Valtion virkamieslaissa ei ole vastaavaa säännöstä.

Yhteistoimintaa valtiolla ja kunnissa sääntelevät laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988).

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoita koskeva kirkkolain muutos (1008/2012) tulee voimaan 1.6.2013. Muutoksen jälkeen kirkon viranhaltijoita koskevat säännökset vastaavat kirkon erityispiirteet huomioon ottaen muun julkisen sektorin viranhaltijoita koskevia säännöksiä. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa on sovittu kirkon yhteistoimintasopimuksessa.

Vapaaehtoisen osa-aikaisuuden kehittämisen osalta sosiaali- ja terveysministeriö puolestaan asetti työryhmän, jossa on käsitelty hallitusohjelmaan otetut kirjaukset osa-aikatyön kehittämisestä osana kotihoidontuen kehittämistä ja perhevapaiden käyttöä.

Selvityksen kohteena eivät myöskään ole olleet osa-aikaisten sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset. Osatyökykyisten osalta työ- ja elinkeinoministeriöön on asetettu erillinen työryhmä.

Työryhmä on kuullut selvitystyön aikana asiantuntijoita seuraavasti:

- Osa-aikatyön yleisyys ja siihen liittyvät ongelmat sekä ratkaisukeinot vähittäiskaupan alalla: Erkki Pakola ja Erkki Tommila, molemmat työnantajan edustajina Alko Oy:stä, Jukka Höttönen ja Saku Salonen, molemmat työntekijöiden edustajina Alko Oy:stä, henkilöstöpäällikkö Sanna Knuuti ja pääluottamusmies Leila Tilvis, molemmat K-citymarket Oy:stä.
- Osa-aikatyö työsuojeluviranomaisten valvontakäytännössä: ylitarkastaja Eerik Tarnaala /Etelä-Suomen aluehallintovirasto.
- Osa-aikatyö tilastoissa, erityisesti osa-aikatyön syyt: yliaktuaari Leena Larja Tilastokeskuksesta.
- Työntekijän mahdollisuudet osa-aikatyöhön ja käytön yleisyys, erityisesti osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke, sekä osa-aikatyöttömyys: johtava tutkija Anita Haataja ja tutkija Aino-Maija Aalto, molemmat Kansaneläkelaitoksesta, tutkija Johanna Lammi-Taskula Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta ja tutkija Juha Rantaja Eläketurvakeskuksesta.

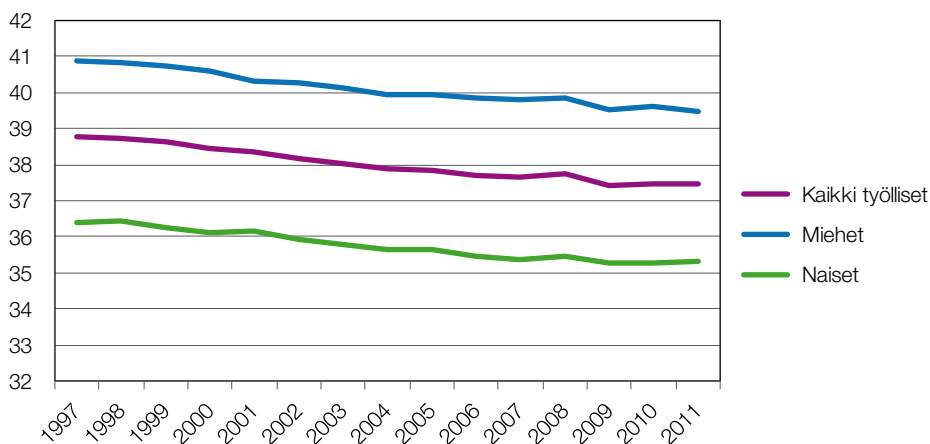
## 3 Osa-aikatyö tilastoissa

Suomessa tehdään muihin maihin verrattuna lyhyttä työviikkoa<sup>2</sup>. Työaika Suomessa on pitkällä aikavälillä lyhentynyt huomattavasti, mihin on vaikuttanut muun muassa siirtyminen viisipäiväiseen työviikkoon, lomien lisääntyminen, työehtosopimusten työaika koskevien määräysten yleistyminen, elinkeinorakenteen muutos sekä naisten työssäkäynnin lisääntyminen.

Viime vuosikymmeninä työaika on laskenut maltillisemmin siten, että työllisten säännöllisen viikkotyöajan keskiarvo on vähentynyt vuodesta 1997 vuoteen 2011 reilulla tunnilla eli 38,7 tunnista 37,4 tuntiin.

Suomen kansainvälisesti vertailtuna lyhyttä työaika selittää yhtäältä naisten korkea työllisyysaste ja toisaalta naisten lyhyempi viikkotyöaika. Suomessa palkansaajista noin 50 prosenttia on naisia, ja heistä noin 80 prosenttia tekee kokoaika-työtä. Sen sijaan maissa, missä naiset eivät ole työssä kodin ulkopuolella tai tekevät osa-aikatyötä, kokoaikatyöhön perustuvat laskelmat koostuvat lähinnä miesten työajoista.

**Kuvio 1.** Työllisten keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika vuosina 1997–2011 sukupuolen mukaan, 15–64-vuotiaat. Tuntia viikossa.

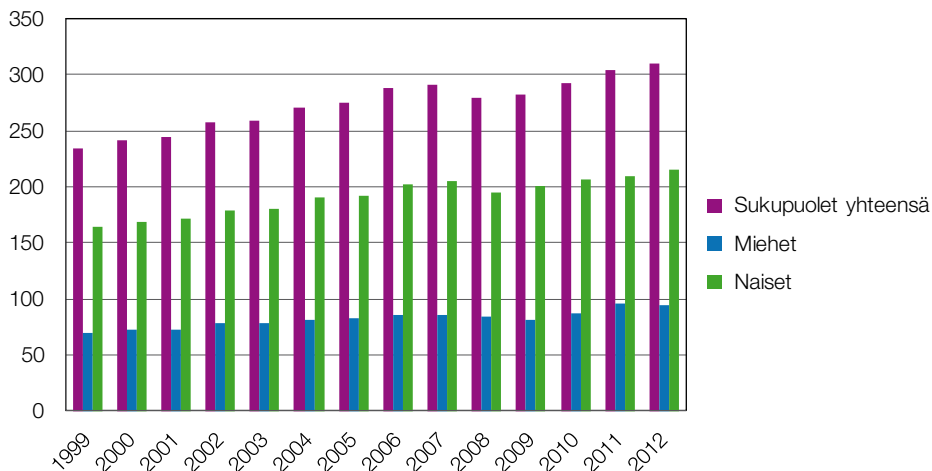


Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus.

Osa keskimääräisen työajan lyhenemisestä selittyy osa-aikaisen työn kasvaneella osuudella. Tilastojen mukaan lyhyet työviikot ovat yleistyneet tasaisesti vuodesta 1997 lähtien. Vuoteen 1989 verrattuna alle 35 tunnin viikkoa tekevien työllisten määrä on vuoteen 2011 noussut 12 prosentista 18 prosenttiin.

2 Larja: Suomalaisten työaika Euroopan lyhimpiä. Hyvinvointikatsaus 3/2012, Tilastokeskus.

**Kuvio 2. Osa-aikaiset palkansaajat sukupuolen mukaan vuosina 1999–2011, 15–74-vuotiaat.**



Lähde: Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikaisuus on pidempänä trendinä ollut kasvava vuodesta 1997. Tällä hetkellä osa-aikaisia työntekijöitä on 14 prosenttia työllisistä, mikä vastaa 307.000 palkansaajaa. Osa-aikainen työ on noin kaksi kertaa yleisempää naisilla kuin miehillä. Osa-aikaisia oli naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 9 prosenttia.

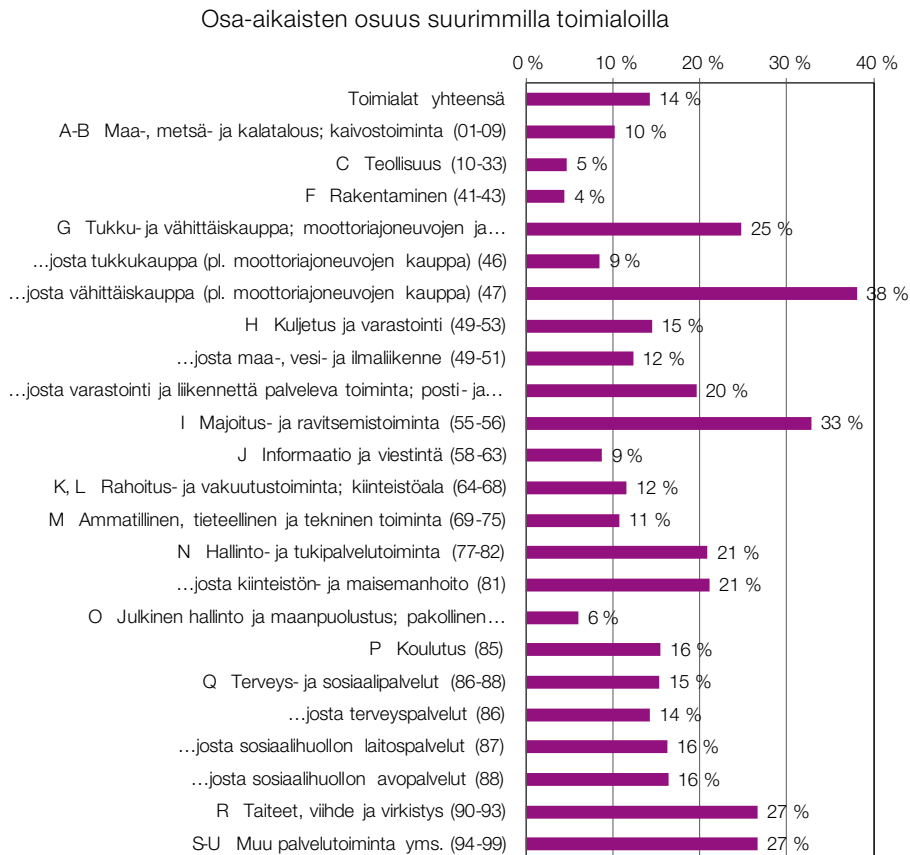
Palkansaajien iän mukaan tarkasteltuna osa-aikatyön tekeminen on yleisintä 15–24-vuotiailla, joista 39 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti vuonna 2011. Sen sijaan 55–64-vuotiaista palkansaajista osa-aikaisia oli noin 18 prosenttia.

Osa-aikatyön yleisyys vaihtelee myös työntekijän koulutuksen mukaan. Korkeasti koulutetuista palkansaajilla osa-aikatyö on harvinaisempaa kuin alemman koulutuksen saaneilla työntekijöillä. Korkeasti koulutetuista palkansaajista kahdeksan prosenttia teki töitä osa-aikaisesti, ja korkeasti koulutetuilla naisilla osa-aikatyö on korkeasti koulutettuja miehiä yleisempää.<sup>3</sup>

Lähes kolme neljäsosaa osa-aikaisista palkansaajista työskenteli yksityisellä sektorilla. Osa-aikatyötä tekevien määrä oli suurin naisvaltaisilla tukku- ja vähittäiskaupan sekä sosiaali- ja terveystalvelujen toimialoilla. Osa-aikatyötä tekevien osuus alan kaikista palkansaajista oli suurin, 38 prosenttia, vähittäiskaupassa (pl. moottorijoneuvojen kauppa). Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla osa-aikatyön kasvu on myös ollut voimakkainta. Muilla toimialoilla osa-aikaisten osuus on tutkimusten mukaan 15 vuoden aikana joko pysynyt vakiona tai laskenut.<sup>4</sup>

3 Lähde: Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus. Korkeasti koulutetuilla tarkoitetaan vähintään alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita.  
4 Hulkko – Pärnänen: Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskus 2006.

**Kuvio 3. Osa-aikaisten osuus eri toimialoilla.**



Lähde: Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

Kansainvälisessä vertailussa osa-aikatyö on Suomessa ollut alun perinkin harvinaisen työllistymisen muoto – myös naisille. Esimerkiksi vuonna 2010 osa-aikatyötä tekevien miesten osuus vaihteli Pohjoismaissa 10 ja 15 prosentin välillä. Suomalaisilla naisilla osuus oli hieman alle 20 prosenttia, kun naisten osuus osa-aikatyössä liikkui muissa Pohjoismaissa 40 prosentin molemmin puolin.<sup>5</sup> Maiden välisiä eroja selittää muun muassa erilaiset työmarkkinat osa-aikatyön suhteen sekä pitkät perinteet osa-aikatyölle ja osittaiset sosiaaliturvajärjestelmät muissa Pohjoismaissa<sup>6</sup>.

5 Haataja: Osa-aikatyöttömyys näkyväksi Suomessakin (2011). Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2011, s. 19–20.

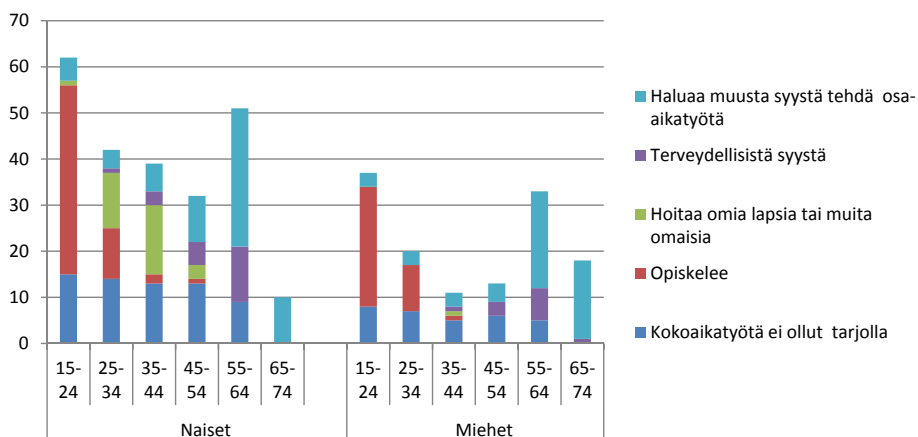
6 Hytti: Disability policies and employment. Finland compared with the other Nordic Countries. 62/2008 Social Security and Health Research: Working Papers.

# 4 Osa-aikatyön käytön tilanteita

## 4.1 Työntekijöiden tarpeet osa-aikatyölle

Työntekijällä saattaa olla tarve tehdä osa-aikatyötä monesta syystä, ja enemmistö osa-aikaisista työntekijöistä tekee osa-aikatyötä nimenomaan omasta tahdostaan.

**Kuvio 4.** Osa-aikatyötä tehneet työlliset sukupuolen, iän ja osa-aikaisuuden syyyn mukaan vuonna 2011. Luvut vastaavat tuhatta henkilöä. Osa-aikatyön määritelmä perustuu henkilön omaan arvioon työn osa-aikaisuudesta.



Lähde: Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

Selvitysten mukaan työntekijöiden tarpeet osa-aikatyöhön liittyvät useimmiten opiskeluun (28 prosenttia osa-aikaisista). Opiskelijoiden osuus osa-aikatyötä tekevästä on suurin ravintola-alalla (50 %) sekä vähittäiskaupan alalla ja hotellialalla (40 %)<sup>7</sup>.

Lisäksi osa-aikatyötä tehdään eläkkeellä olon, lasten tai omaisten hoidon tai terveydellisten syiden vuoksi. Työntekijöiden tarpeet tehdä osa-aikatyötä vaihtelevat iän ja sukupuolen mukaan. Lasten tai omaisen hoidon osa-aikaisuuden syyksi ilmoitaneista lähes kaikki olivat naisia. Miehillä tarve osa-aikatyöhön liittyy useimmiten opiskeluun tai osa-aikaeläkkeellä olemiseen.

Lasten hoidon vuoksi osa-aikatyötä tekevät voivat olla osa-aikaisella perhevaapaalla eli osa-aikaisella vanhempainvapaalla tai osittaisella hoitovapaalla.

Mahdollisuutta *osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen* käytetään tutkimusten mukaan kuitenkin hyvin harvoin. Vuonna 2003 osa-aikaista vanhempainvapaata käytti 37 vanhempaa ja vuonna 2011 määrä oli 85 vanhempaa. Kyselyjen mukaan

7 Hultko – Pärnänen: Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskus 2006.

vanhempainvapaa haluttiin mieluummin pitää kokoaikaisena muun muassa sen vuoksi, että halutaan seurata lapsen kehittymistä, äiti imettää taikka koska työsuhdetta ei ole tai työaikojen sovittelu olisi hankalaa. Isien vastauksissa myös taloudelliset seikat ja työn luonne olivat osa-aikaisen vanhempainvapaan käytön esteenä.<sup>8</sup>

*Osittaisen hoitovapaan* käyttäjistä suurin osa (70 prosenttia) on pienten koululaisten vanhempia. Sen käyttö alle 3-vuotiaiden lasten vanhempien kohdalla on lisääntynyt, mutta on silti edelleen vähäistä. Käyttäjistä 94 prosenttia on naisia ja 6 prosenttia miehiä. Miehet ovat myös osittaisella hoitovapaalla lyhyemmän jakson kuin naiset.<sup>9</sup> Osittaista hoitorahaa saavia oli vuonna 2011 yhteensä noin 22 000 henkilöä, joista noin 13 000 oli kouluikäisten ja noin 9 000 pienten lasten vanhempia.<sup>10</sup>

Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö on ylipäätään varsin harvinaista. Alle 3-vuotiaiden lasten äideistä vain noin 6 prosenttia ja isistä alle 3 prosenttia tekee osa-aikatyötä. Osa-aikatyössä on 3–6-vuotiaiden lasten äideistä reilut 9 prosenttia ja isistä alle 3 prosenttia.<sup>11</sup>

*Osa-aikaeläkettä* saavia vuonna 2011 oli 27 500. Määrä on ollut laskeva vuodesta 2003 lähtien, mihin ovat vaikuttaneet erityisesti osa-aikaeläkkeen ikärajan muutokset. Vuonna 2011 kaikista osa-aikaeläkkeen saajista yli puolet oli naisia. Julkisella sektorilla naisten osuus osa-aikaeläkkeen saajista oli vielä suurempi, yli 70 prosenttia. Yksityisellä sektorilla miesten osuus puolestaan oli suurempi. Osa-aikaeläkkeelle siirryttiin keskimäärin 60,3-vuotiaina.<sup>12</sup>

Tilastojen mukaan osa-aikatyö on yleisintä 15–24-vuotiailla palkansaajilla. Nuorten suuri osuus osa-aikatyöntekijöistä viittaa siihen, että osa-aikatyö on monelle nuorelle työntekijälle väylä työelämään ja kokoaikaiseen työhön. Varsinaista tilastollista pitkäaikaisselvitystä ei ole siitä, kuinka laajasti osa-aikatyö johtaa myöhemmin kokoaikatyöhön. Kansantalouden näkökulmasta mahdollisuus osa-aikatyöhön voi osaltaan lisätä uusia työpaikkoja ja sitä kautta edistää työllisyyttä. Mahdollisuus osa-aikatyöhön voi myös pidentää työuria monissa tilanteissa: esimerkiksi vanhuuseläkkeelle siirtyneistä 12 prosenttia on tutkimusten mukaan osa-aikatyössä tai voisi harkita osa-aikatyötä<sup>13</sup>.

## 4.2 Yritysten tarpeet osa-aikatyölle

Yritysten tarve osa-aikaiseen työvoimaan vaihtelee toimialoittain. Palvelualoilla osa-aikatyötä käytetään yleisesti, kun sen sijaan esimerkiksi teollisuudessa valtaosa työsuhteista on kokoaikaisia.

8 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi: Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009, s.165.

9 Salmi – Lammi-Taskula – Närvi: Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009, s.163–164.

10 Lähde: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

11 Lähde: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

12 Lähde: Eläketurvakeskus.

13 Lähde: Eläketurvakeskus.

Yritysten näkökulmasta erilaisia tuotantotoiminnasta ja kysynnän vaihteluista johtuvia työvoimatarpeita voidaan pyrkiä täyttämään käyttämällä lainsäädännön määrittämällä edellytyksillä kuhunkin tilanteeseen sopivaa työvoiman käyttötapaa, kuten toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, määräaikaista työsuhteita, vuokratyötä tai alihankintaa taikka hyödyntämällä esimerkiksi työehtosopimuksissa sovittuja työaikajärjestelmiä ja -joustoja. Myös osa-aikatyö on tässä mielessä yksi työvoiman käyttötavoista.

Yritysten yleisimmät syyt osa-aikaisten työsuhteiden käyttämiseen ovat kysynnän vaihtelut suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Varsinkin palvelualoilla, joissa työvoiman kysyntä riippuu keskeisesti tuotteiden ja palvelujen kysynnästä, tarve osa-aikaisen työvoiman käyttöön on suurempaa kuin esimerkiksi teollisuudessa. Osa-aikaisen työvoiman avulla työvoiman määrä voidaan mitoittaa kysynnän vaihtelun mukaan siten, että esimerkiksi kaupassa on oikeaan aikaan riittävä määrä henkilökuntaa asiakkaiden määrään nähden. Työvoiman määrän sovittaminen oikea-aikaisesti vaikuttaa osaltaan yritystoiminnan kannattavuuteen.

Myös palvelu- ja aukioloaikojen piteneminen on lisännyt tarvetta entistä joustavammalle työvoimalle. Lisäksi osa-aikatyöntekijöitä tarvitaan muun muassa täyttämään tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoimatarpeita ja vakituisten työntekijöiden poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Tähän on osaltaan vaikuttanut työntekijöiden poissaolo-oikeuksien ja -mahdollisuuksien (mm. perhevapaat, vuorotteluvapaa, opintovapaa) lisääntyminen.<sup>14</sup>

Osa-aikaista työtä täydentää mahdollisuus joustaviin työaikajärjestelyihin. Niillä työvoiman käyttöä voidaan keskittää jaksoihin, joihin työtä on paljon, ja vastaavasti vähentää hiljaisina kausina. Yritysten näkökulmasta osa-aikatyötä ei kuitenkaan voida kokonaan korvata joustavilla työaikatarkoituksilla. Työvoiman tarve voi esimerkiksi kohdistua sellaisiin ajankohtiin, jolloin työntekijät jo muutoinkin ovat töissä. Tätä työvoiman käytön ja sen lisätarpeen päällekkäisyyttä ei pystytä ratkaisemaan kuin palkkaamalla lisätyövoimaa. Lisäksi joustavissa työaikamalleissa työn määrän olisi vaihdeltava niin, että sitä voitaisiin tarjota eri aikaan enemmän työajan tasoitumiseksi. Esimerkiksi liikkeen rajallisten aukioloaikojen vuoksi tällaista vaihtelua ei kuitenkaan välttämättä tapahdu, vaan työtä on tarjolla aina sama määrä tietynä aikoina.

Tutkimusten mukaan työnantajälähtöinen osa-aikatyö on selvästi yleisempää Suomessa (36 prosenttia) kuin Ruotsissa (24 prosenttia) tai Tanskassa (19 prosenttia). Muun muassa toimipaikan koolla, toimialalla, sektorilla, työntekijöiden ikä- ja sukupuolijakaumalla sekä erilaisilla työaikajärjestelyillä on vaikutusta työnantaja- ja työntekijälähtöisen osa-aikatyön käyttöön. Pienissä toimipaikoissa osa-aikatyö on enemmän työnantajien tarpeista lähtevää, kun sen sijaan suurissa toimipaikoissa

---

14 Työtä tarjolla! Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2012), s. 4–5.

työntekijöiden toiveet osa-aikatyöstä pystytään paremmin ottamaan huomioon. Lisäksi toimipaikoissa, joissa tehdään yö- ja viikonlopputyötä on todennäköisempää, että osa-aikatyö perustuu enemmän työnantajan kuin työntekijöiden tarpeisiin.<sup>15</sup>

### 4.3 Vastentahtoinen osa-aikatyö

Vapaaehtoisen osa-aikatyön lisääntymisestä huolimatta suhteellisen pysyvä osuus osa-aikatyöntekijöistä tekee osa-aikatyötä sen vuoksi, etteivät he ole löytäneet koko-aikatyötä. Osa-aikatyö ei siten ole aina vapaaehtoista, vaan monille se on ainoa tarjolla oleva vaihtoehto.

Vajaalla kolmanneksella osa-aikaisista palkansaajista osa-aikaisuuden syy oli se, ettei kokoaikaista työtä ollut saatavilla. Tällöin voidaan puhua ns. vastentahtoisesta osa-aikatyöstä. Se, ettei koko-aikatyötä ole tarjolla on palkansaajilla lähes yhtä yleinen osa-aikatyön syy kuin opiskelu<sup>16</sup>.

Vuonna 2011 vastentahtoisesti osa-aikaista työtä tekeviä palkansaajia oli 82 000, joista 58 000 oli naisia ja 24 000 miehiä.<sup>17</sup> Työvoimatutkimuksen mukaan koko-aikatyön puute on osa-aikatyön syynä yleisintä vähittäiskaupassa (42 %), majoitus- ja ravitsemistoiminnassa (31 %) sekä muiden palveluiden ryhmässä (33 %). Vastentahtoisesta osa-aikatyön määrä on pysynyt samana, mutta sen suhteellinen osuus on vähentynyt, koska vapaaehtoisen osa-aikatyön osuus on lisääntynyt<sup>18</sup>.

Pohjoismaisessa vertailussa vastentahtoisesta osa-aikatyön osuus osa-aikatyöstä on suurinta Suomessa ja Ruotsissa, mutta koko työllisyydestä mitattuna se on yleisempää Ruotsissa kuin muissa Pohjoismaissa. Ruotsissa osa-aikatyötä tekee koko-aikatyön puutteen takia 5–8 prosenttia ja muissa Pohjoismaissa 3–5 prosenttia kaikista työllisistä.<sup>19</sup>

Osa-aikaisuutta voidaan pitää alityöllisyyden yhtenä muotona silloin, kun palkansaaja ei ole onnistunut saamaan koko-aikaista työtä, vaikka olisi halunnut. On myös arvioitu, että ns. osa-aikatyöttömyys kasvattaa varsinkin naisten työttömyyslukuja.<sup>20</sup>

15 Haataja – Kauhanen: Osa-aikatyö työnantajien näkökulmasta Pohjoismaissa. *Talous & yhteiskunta* 4/2009, s. 55.

16 Hulkko – Pärnänen: Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskus 2006.

17 Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

18 Haataja – Kauhanen – Nätti: Underemployment and part-time work in the Nordic countries. *Online working papers* 31/2011. Kela.

19 Haataja: Osa-aikatyöttömyys näkyväksi Suomessakin (2011). *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2011, s. 20.

20 Haataja: Osa-aikatyöttömyys näkyväksi Suomessakin (2011). *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2011, s. 30.



# 5 Osa-aikatyötä koskeva lainsäädäntö

## 5.1 Kansainvälinen lainsäädäntö

### ILO:n yleissopimus nro 175

Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi vuonna 1994 osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen (nro 175) sekä siihen liittyvän suosituksen (nro 182). Yleissopimus pyrkii turvaamaan osa-aikatyöntekijöille vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevien työntekijöiden kanssa samantasoisen turvan muun muassa työhön ja sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien osalta. Osa-aikatyöstä annettu yksityiskohtaisempi suositus täydentää yleissopimusta. Suomi on ratifioinut ILO:n osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen vuonna 1999.

ILO:n yleissopimuksessa *osa-aikatyöntekijällä* tarkoitetaan työssä olevaa henkilöä, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän. Säännöllinen työaika voidaan laskea viikoittaisena tai tietyn ajanjakson keskimääräisenä työaikana.

Käsitteellä *vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevä työntekijä* tarkoitetaan koko-aikatyöntekijää, joka

- (i) on tehnyt samantyyppisen työsopimuksen,
- (ii) toimii samassa tai samankaltaisessa työssä tai ammatissa, ja
- (iii) on työssä samassa toimipaikassa tai, kun toimipaikassa ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samassa yrityksessä tai, kun yrityksessä ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samalla alalla kuin kyseessä oleva osa-aikatyöntekijä.

Koko-aikatyöntekijöitä, jotka ovat osittain työttömiä sen seurauksena, että heidän säännöllistä työaikaansa on kollektiivisesti ja tilapäisesti lyhennetty taloudellisista, teknisistä tai rakenteellisista syistä, ei pidetä yleissopimuksessa tarkoitettuina osa-aikatyöntekijöinä.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan kansallisesti tulee ryhtyä toimiin sen varmistamiseksi, että osa-aikatyöntekijät eivät vain osa-aikatyön takia saa peruspalkkaa, joka on suhteellisesti työajan, suoritusten tai urakan perusteella laskettuna alempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän samalla menetelmällä laskettu peruspalkka.

Lisäksi 10 artiklan mukaan, kun se on tarkoituksenmukaista, tulee kansallisesti ryhtyä toimiin sen varmistamiseksi, että siirtyminen koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön tai päinvastoin on vapaaehtoista.

Suomen lainsäädäntö täyttää yleissopimuksen asettamat edellytykset.

## **Direktiivi osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (97/81/EY)**

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi perustuu Eurooppatason työmarkkinajärjestöjen kesken solmittuun osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen. Puitesopimuksen tarkoituksena on 1 lausekkeen mukaan osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen. Sopimuksen tarkoituksena on myös helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestämiseen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla.

Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan mukaan *osa-aikatyöntekijällä* tarkoitetaan palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. *Vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä* puolestaan tarkoitetaan samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito.

Jos työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.

Osa-aikatyöntekijöihin ei puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan 4 lausekkeen 2 kohdan mukaan *pro rata temporis* -periaatetta. Periaatteen mukaan osa-aikatyöntekijän työsuhteen palkan sekä muiden etujen ja ansioiden tulee määräytyä tehdyn työajan suhteessa.

Puitesopimuksen 5 lausekkeen 3 kohdan mukaan työnantajien olisi mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon muun muassa (a) työntekijöiden pyynnöt siirtyä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön, mikäli tällaista työtä tulee työpaikassa tarjolle sekä (b) työntekijöiden pyynnöt siirtyä osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai lisätä työaikaansa, jos sellainen mahdollisuus ilmenee.

## **5.2 Kansallinen lainsäädäntö**

Suomen kansallisessa lainsäädännössä osa-aikatyötä koskevaa normistoa on työsuopimuslaissa (55/2001, TSL) ja työaikalaisissa (605/1996, TAL). Mainittujen lakien säännöksiä käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Vuosilomalaissa (162/2005, VLL) on erityisiä säännöksiä osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden vuosiloman määräytymisestä.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, YTL) puolestaan sisältää säännöksiä neuvottelumenettelyistä erilaisissa yritysjärjestelyissä ja muissa työsuhteita

koskevista muutostilanteissa sekä henkilöstön edustajan oikeudesta saada tietoja muun muassa yrityksen osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

Opintovapaalain (273/1979, OVL) mukaan opintovapaaseen on oikeus työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään vuoden. Vastaavasti työntekijä, jonka päätoiminen palvelussuhde on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa kolme kuukautta, on oikeutettu saamaan opintovapaata enintään viisi päivää. Oikeus opintovapaaseen edellyttää siten päätoimista palvelussuhdetta. Päätoimisuudella ei viitata kokoaikaiseen työntekijään, vaan siihen työnantajaan, jonka palveluksessa ollessa työntekijä hankkii pääasiallisen toimeentulonsa. Kysymyksessä voi siten olla myös osa-aikainen työntekijä.

Vuorotteluvapaalain (1305/2002, VVL) tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstäpoissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta. Lain tavoitteena on nimenomaan tukea jo pidempään työssä olleiden ja ennen vuorotteluvapaalle jäämistä pitempää työaikaa tehneiden työssä jaksamista lyhytkestoisella työstäpoissaololla. Lisäksi tavoitteena on, että henkilö tietyn tauon saatuaan jaksaisi työelämässä pidempään. Työssä jaksamisen edistämiseen liittyvää tavoitetta on pidetty selkeästi sellaisena objektiivisena perusteena, jonka mukaan sen saajat on voitu rajata niihin, joiden työaika on vähintään 75 prosenttia alan työajasta. Siten myös mainitun työaikaehdon täyttävät osa-aikaiset työntekijät voivat saada vuorotteluvapaata. Käytännössä tämä tarkoittaa, että henkilö voi saada vuorotteluvapaata, jos hänen työaikansa on keskimäärin 29 viikkotuntia<sup>21</sup>.

Lisäksi eri laeissa on säännöksiä osa-aikatyön ajalta suoritettavista sosiaaliturvatuksista, kuten sovitellusta työttömyysetuudesta ja osasairauspäivärahasta. Osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomakysymykset sekä sosiaaliturva eivät kuulu työryhmän toimeksiantoon.

### **Osa-aikatyön määritelmä**

Laissa ei ole yleismääritelmää osa-aikatyöstä.

Kansainväliseen normistoon ja sopimuksiin perustuen työsopimusta pidetään kuitenkin lähtökohtaisesti osa-aikaisena silloin, kun työntekijän säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituus määräytyy lain tai työehtosopimuksen mukaan. Osa-aikatyölle ei siten voida määrittää yleistä tuntirajaa, vaan kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn raja määräytyy yleensä eri aloilla eri tavoin.<sup>22</sup>

21 Useimmilla aloilla keskimääräinen viikkotyöaika on työehtosopimusten mukaan 37,5 tuntia.

22 Jos työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on esimerkiksi 37,5 tuntia, osa-aikaisia työntekijöitä ovat kaikki alle kyseisen viikkotuntimäärän työskentelevät työntekijät. Säännöllinen työaika on työehtosopimuksessa voitu määrittellä myös useamman viikon tarkastelujaksolle.

## Osa-aikaisen työsopimuksen tekeminen

Osa-aikainen työsuhde syntyy sopimuksella. Sopimisen kohteena voi olla joko uusi osa-aikainen työsopimus tai vanha kokoaikainen työsopimus, joka sovitaan muutettavaksi osa-aikaiseksi.

Osa-aikaisen työsopimuksen tekemiseen ei tarvita perusteita, vaan työnantaja voi liikkeenjohto-oikeuden perusteella päättää tietyn tehtävän täyttämisestä osa-aikaisella työsopimuksella. Uuden osa-aikaisen työntekijän palkkaamista rajoittaa kuitenkin työnantajan TSL 2 luvun 5 §:n mukainen velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle (ks. tästä jäljempänä).

## Työntekijän oikeus osa-aikatyöhön

Lainsäädännössä työntekijälle on eräissä tilanteissa taattu subjektiivinen oikeus työajan lyhentämiseen. Joissakin tilanteissa työntekijällä on puolestaan oikeus pyytää työaikansa lyhentämistä, jolloin työnantajan on pyrittävä järjestämään työt työntekijän pyynnön mukaisesti. Tässä kappaleessa kuvataan edellä mainittuja, työntekijälähtöisiä osa-aikatyön tilanteita koskevat lainsäädännökset.

TSL 4 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia **osa-aikatyöstä vanhempainrahakauden aikana**. Työntekijän oikeudesta osittaisen vanhempainrahan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä<sup>23</sup>. Käytännössä osa-aikatyö vanhempainvapaan aikana voidaan toteuttaa niin, että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai -viikoin tai jakamalla hoitovastuu siten, että toinen on työssä aamupäivän ja toinen iltapäivän.

Vanhempainrahakauden aikana tehtävän osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Lain esitöiden mukaan työntekijän yksipuolinen oikeus muuttaa osa-aikatyön ehtoja tulee kysymykseen silloin, kun lapsen hoitoedellytyksissä on tapahtunut sellaisia olennaisia muutoksia, joita osa-aikatyön järjestelyistä sovittaessa ei ole voitu ottaa huomioon. Myös tilanteet, joissa lapsi uhkaa jäädä vaille hoitoa sen vuoksi, että toinen vanhemmista ei esimerkiksi työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvan työaikajärjestelyjen muutoksen vuoksi voisi enää olla osa-aikatyössä ja osittaisella vanhempainvapaalla rinnastuvat perusteltuun syyhyn.<sup>24</sup>

23 Sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaan äiti ja isä voivat keskenään sopimalla tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainraha-oikeuden siten, että heillä molemmilla on samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että äiti ja isä hoitavat lasta itse. Lisäksi edellytetään, että lapsen äiti ja isä ovat kumpikin sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi. Yrittäjän oikeus osittaiseen vanhempainrahaan edellyttää, että omassa yrityksessä tehty työ vähenee vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia aiemmasta vähintään kahden kuukauden ajaksi.

24 HE 147/2002 vp, s. 20.

Työntekijällä on TSL 4 luvun 4 ja 5 §:n mukaan oikeus **osittaiseen hoitovapaaseen** seuraavasti:

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy<sup>25</sup>. Erittymisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

TAL 15 §:n mukaan, jos työntekijä haluaa **muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä** tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työnantajan ja työntekijän on tällöin tehtävä osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa

---

25 Pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä ovat ne lapset, jotka eivät sairautensa tai vammansa perusteella kykene selviytymään perusopetukselle säädetyistä tavoitteista yhdeksän vuoden aikana.

kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen **osa-aikaeläkkeelle** haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työntekijän oikeudesta **osasairauspäivärahaan** ja sen perusteena olevasta määräaikaisesta osa-aikatyöstä koskevasta sopimuksesta säädetään sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä. Osa-aikaisen sairauspoissaolon tarkoituksena on tukea työntekijän työssä pysymistä ja oma-aloitteista paluuta kokoaikaiseen työhön.

Osa-sairauspäivärahan saamisen edellytyksenä on TSL 2 luvun 11 a §:n mukainen sopimus osa-aikatyöstä, joka tehdään työntekijän terveydentilaa koskevan selvityksen perusteella. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsopimuksensa ehtoja.

### **Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi**

Työsuhteen osa-aikaistaminen merkitsee työaika koskevan työsuhteen ehdon pysyvää tai tilapäistä muuttamista. Menettelynä voi tulla kyseeseen joko työntekijän lomauttaminen tai osa-aikaistaminen.

Lomauttamisen ja osa-aikaistamisen lopputulos on sama silloin, kun lomautus toteutetaan työaika lyhentämällä: työntekijä ryhtyy tekemään työsopimuksensa mukaista työaika lyhyempää työaika. Lomauttamisen ja osa-aikaistamisen edellytykset kuitenkin eroavat toisistaan.

TSL 7 luvun 11 §:ää sovelletaan silloin, kun työnantaja muuttaa työsuhteen *pysyvästi* osa-aikaiseksi. Säännös turvaa työntekijää yksipuolisilta työaikamuutoksilta ja sen mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi vain taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen. Kyse on näin ollen tilanteesta, jossa työnantajalla ei enää ole taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuen tarjota kokoaikaista työtä. Lisäksi työnantajan on noudatettava irtisanomiseen liittyviä menettelyjä, kuten mahdollisia YTL:n mukaisia neuvotteluelvoitteita.

Kun työnantajalla on taloudellisista ja tuotannollisista syistä tarve *väliaikaisesti* lyhentää työntekijän työaika, työnantaja voi TSL 5 luvun 1 §:n nojalla lyhentää työntekijän työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä. Menettelyssä on tällöin noudatettava lomauttamiseen muutoinkin kuuluvia, kuten ilmoittamisaikaan ja neuvotteluihin liittyviä velvoitteita.

Kokoaikaisen työsopimuksen muuttamisesta osa-aikaisesti voidaan myös sopia työnantajan ja työntekijän kesken, jolloin irtisanomisperusteen olemassaoloa ja neuvottelumenettelyjen noudattamista ei edellytetä.

Osa-aikaistamisen syystä ja tavasta riippumatta työntekijän asema ei osa-aikaistamisen jälkeen eroa muiden osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden asemasta.

### **Työaikaa koskevan ehdon muuttuminen**

Työsuhteessa noudatettava työaika voi muuttua työsuhteen aikana yhteisellä sopimuksella tai tietyin edellytyksin yksipuolisella muutoksella, mutta myös ilman nimenomaista tahdonilmaisua. Kun työaikaa koskeva ehto muuttuu ilman osapuolten tahdonilmaisua, kyse voi olla noudatetun käytännön vakiintumisesta sopimuksen veroiseksi, työsuhteen osapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi.

Lähtökohta on, että työsuhteen osapuolet ovat sidottuja työsopimuksessa tai muuten sopimiinsa työsuhteen ehtoihin. Jos noudatettu käytäntö joltain osin poikkeaa työsopimuksessa sovitusta, arvioitavaksi tulee se, milloin käytäntö mahdollisesti vakiintuu osapuolia sitovaksi. Vakiintunut käytäntö voi ensinnäkin täydentää työsopimusta. Lisäksi se voi muuttaa tai syrjäyttää aikaisemmin sovitun nimenomaisen ehdon.<sup>26</sup>

Laissa ei ole säännöksiä siitä, milloin ja millä edellytyksillä työaikaa koskeva tai jokin muu työsuhteen ehto voi käytännön vakiintumisen perusteella muuttua.

Oikeuskäytännössä on vakiintumisen edellytyksiä arvioitaessa kiinnitetty huomiota käytännön noudattamisen keston: käytännön on tullut jatkua ”pitkähkön ajan”. Täsmällisiä aikarajoja ei kuitenkaan ole asetettu, vaan arvio käytännön vakiintumisen kannalta riittävästä kestoista on tehty tapauskohtaisesti. Myös sille, kuinka poikkeuksettomasti tiettyä käytäntöä on noudatettu, on annettu merkitystä. Kolmanneksi huomiota on kiinnitetty osapuolten ”sitoutumistahdolle” eli sille, riippuuko esimerkiksi tietyn vuosittaisen etuuden suorittaminen työnantajan erillisestä päätöksestä vai ei.<sup>27</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että pitkähkön ajan noudatettu käytäntö voi muodostua osaksi työsopimusta ja siten osapuolia sitovaksi ainakin missä tahansa sellaisessa asiassa, josta voitaisiin sopia työsopimuksella. Tuomioistuimissa käsitellyissä asioissa on usein ollut kyse palkkauksen tai muiden työsuhteeseen liittyvien taloudellisten etujen vakiintumisesta noudatetun käytännön myötä. Toisaalta työnantajan työjohtovallan piiriin keskeisesti kuuluvissa, kuten työtehtäviä ja työaikajärjestelyjä koskevissa asioissa noudatetun käytännön sitovaan vaikutukseen on suhtauduttu pidättyvästi.<sup>28</sup>

Osa-aikaisten työntekijöiden osalta käytännön vakiintumisen arviointi voi tulla kyseeseen erityisesti, jos todellisuudessa tehty työaika poikkeaa työsopimuksessa

26 Tiitinen – Kröger: Työsopimusoikeus. Talentum 2012, s. 639.

27 Ks. työaikaa koskevan ehdon vakiintumisesta esim. TT 1982-88, jossa yli viisi vuotta noudatettu työaikaa koskeva ehto katsottiin vakiintuneeksi. Ks. myös KKO 1991:40, jossa työtuntien määrä oli noin 14 vuoden aikana vakiintunut 35 viikkotunniksi, eikä työnantajalla ollut oikeutta yksipuolisesti vähentää tunteja.

28 Tiitinen – Kröger: Työsopimusoikeus. Talentum 2012, s. 644.

sovitusta työajasta. Työsopimuksessa on voitu sopia työajaksi esimerkiksi 20 viikotuntia, mutta käytännössä työtä on ollut tarjolla ja tehty esimerkiksi 30–40 tuntia viikossa. Tällöin on arvioitava ensinnäkin, onko työnantaja jatkossa velvollinen tarjoamaan ja työntekijä velvollinen ottamaan vastaan enemmän työtunteja, kuin mitä työsopimuksessa on sovittu ja toiseksi, mille tasolle työaika on vakiintunut. Arvio tehdään tapauskohtaisesti.

### **Osa-aikaisen työntekijän asema**

TSL 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Säännös on pakottavaa oikeutta, ja se perustuu osa-aikatyötä koskevaan direktiiviin. Säännös koskee sekä työnantajan yksipuolisesti antamia etuuksia että työ- tai työehtosopimuksessa sovittuja etuja.

Oikeuskäytännössä<sup>29</sup> mainittua säännöstä on sovellettu tilanteeseen, jossa yhtiö oli rajoittanut bonusohjelman mukaisen tulos- ja voittopalkkion koskemaan vain vakinaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Lisäksi tulos- ja voittopalkkion saamisen edellytyksenä oli muun muassa se, että henkilön oli vakiintuisessa työsuhteessa koko kalenterivuoden ajan ja myös työskentely jatkui koko vuoden. Bonusohjelman ulkopuolelle olivat jääneet muun muassa kaikki määräaikaiset työntekijät työsuhteensa kestosta riippumatta sekä vakinaisista työntekijöistä osa-aikaeläkkeellä olevat työntekijät osa-aikaisuudesta johtuneen lyhyemmän työajan vuoksi.

Korkein oikeus katsoi, että osa-aikaisten työntekijöiden työaika ja poissaolot olivat työsopimuksen tarkoituksen mukaisesti johtuneet työsuhteen luonteesta. Osa-aikaisten työntekijöiden jättäminen ohjelman ulkopuolelle oli sen vuoksi vastoin TSL 2 luvun 2 §:n 2 momentissa ilmaistua syrjinnän kieltoa.

Osa-aikaisissa työsuhteissa lähtökohtana on soveltaa pro rata temporis -periaatetta myönnettäessä palvelussuhde-etuja. Periaatteen sisältönä on suhteuttaa etuudet työajan pituuteen, kun se on etuuden luonne huomioon ottaen mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Näin ollen osa-aikatyötä tekevän palkka- ja muut ehdot määräytyvät tehdyn työajan suhteessa samalla tavoin kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän työsuhteen ehdot.<sup>30</sup>

Työryhmässä on todettu, että työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä erilaisten etuuksien laskemisesta työsopimuksessa sovitun tai tehdyn tuntimäärän

<sup>29</sup> KKO 2008:28

<sup>30</sup> Ks. pro rata temporis -periaatteen soveltamisesta esim. TT: 2001-52, jossa oli kysymys osa-aikaeläkkeellä olevien toimihenkilöiden oikeudesta metalliteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaiseen työajan lyhentämiseen.



perusteella. Työryhmällä ei ollut mahdollisuuksia laajemmin selvittää, miten näitä määräyksiä on työpaikoilla käytännössä sovellettu: alun perin sovitun tai todella tehdyn työajan mukaan.

### **Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä**

TSL 2 luvun 5 § sisältää säännöksen työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle. Säännöksen mukaan, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikaisille työntekijöille.

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä hänen palveluksessaan olevalle osa-aikatyöntekijälle säädettiin ensimmäisen kerran vuonna 1988. Vanhan työ-sopimuslain mukaan työtä oli tarjottava vain sellaisille osa-aikatyöntekijöille, jotka pyrkivät kokoaikatyöhön. Nyt voimassaolevalla lailla parannettiin osa-aikatyöntekijöiden asemaa aikaisempaan oikeustilaan nähden. Lisätyötä on tarjottava kaikille niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana ole-viin tehtäviin. Työnantajan on siten tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle lisä-työtä siitä riippumatta, onko työntekijä ennalta ilmoittanut halukkuutensa lisätyöhön.

Työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluu lähtökohtaisesti oikeus päättää työvoi-man määrästä ja työaikojen sijoittelusta. Velvollisuus lisätöiden tarjoamiseen osa-aikaisille työntekijöille kuitenkin rajoittaa työnantajan toimintamahdollisuuksia tältä osin.

Jos työnantajalle syntyy lisätyövoiman tarve, työnantajan tulee ensisijaisesti sel-vittää mahdollisuudet lisätä osa-aikaisten työntekijöiden työaika ennen uuden työntekijän palkkaamista. Lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta seuraa myös, että vakainaistaessaan palveluksessaan olevan määräaikaisen kokoaikaisen työnteki-jän työsuhteen tarjoamatta kyseistä työtä ensin osa-aikatyöntekijälleen, työnantaja menettelee virheellisesti. Työnantaja ei myöskään voi jatkaa määräaikaisen työnteki-jän työsuhteen tarjoamista, jos määräaikaisen työsuhteen pidentämisen taustalla oleva työtehtävä soveltuisi lisätyönä palveluksessa jo olevalle osa-aikatyöntekijälle.

Työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta, jos työsuhteen on tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muu-toin saattanut työnantajan tietoon, ettei hän ole kiinnostunut työajan lisäämisestä. Osa-aikainen työntekijä voi kuitenkin milloin tahansa työsuhteen kestäessä ilmoit-taa halukkuudestaan tehdä lisätöitä, minkä jälkeen työnantaja on velvollinen tarjo-amaan lisätyötä myös kyseiselle työntekijälle.

Työnantajan on tarjottava lisätöitä kaikille niille työntekijöille, jotka soveltuisi-vat tarjolla olevaan työhön. Soveltuvuutta arvioitaessa on otettava huomioon muun muassa työtehtävien laatu ja vaatavuus sekä työntekijän ammattitaito ja kokemus.

Myös työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla voi olla merkitystä arvioitaessa työntekijän sopivuutta tarjolla oleviin lisätöihin.

Oikeus lisätyöhön on myös määräaikaisessa työsuhteessa olevalla osa-aikatyöntekijällä työsuhteen keston ajan.

Jos lisätyötä ei voida ajallisesti tai paikallisesti teettää työntarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvalla osa-aikaisella työntekijällä, velvoite tarjota lisätyötä väistyy.

*Ajallisesta* näkökulmasta lisätyön tarjoaminen saattaa estyä silloin, kun esimerkiksi liikkeen aukioloaikojen ja asiakasvirtojen sijoittumisen vuoksi työtä on tarjolla vain sellaisina aikoina, joihin lisätyöhön soveltuvat työntekijät jo muutoinkin suorittavat työtään. Lisätöiden tarjoamisvelvollisuus saattaa kuitenkin käytännössä edellyttää työnantajalta työaikajärjestelyjä. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan käytettävä lisätöiden tarjoamisessa apuna esimerkiksi työajan tasoittumisjärjestelmää ja muita työpaikalla käytössä olevia työaikajärjestelyjä. Lisätyövoiman tarpeen täyttämiseksi työnantajan tulee siten ryhtyä kohtuullisiin toimenpiteisiin hyödyntäen työpaikalla jo olemassa olevia järjestelyjä ja tarvittaessa niitä kehittäen.

Lisätöiden *paikallisuudella* tarkoitetaan puolestaan sitä, missä lisätöitä on tarjolla.

Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa on voitu sopia säännönmukaisesta työntekopaikasta. Työsopimuksessa oleva työntekopaikkaa koskeva ehto rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta siten, että työntekijä ei ole velvollinen siirtymään työhön työnantajan toisella paikkakunnalla sijaitsevaan toimipisteeseen. Työsopimuksessa sovittu työntekopaikka kaventaa toisaalta myös työnantajan velvollisuutta tarjota lisätyötä osa-aikatyöntekijälle siinä tapauksessa, että lisätyötä olisi tarjolla muualla kuin työsopimuksessa sovitussa työntekopaikassa.

Jos säännönmukaisesta työntekopaikasta ei ole työsopimuksessa sovittu, työnantajan velvollisuus tarjota lisätöitä on lisätöiden paikallisuuden näkökulmasta arvioiden laajempi. Sen arviointiin, onko työnantajalla velvollisuus tarjota esimerkiksi toisessa toimipisteessä olevia lisätöitä, vaikuttaa tällöin muun muassa tarjolla olevien lisätöiden määrä sekä toimipaikan sijainti. Näiden seikkojen valossa on arvioitava, onko kyseessä olevien lisätöiden tarjoaminen kohtuullista niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta.

Lisätöiden kestolla tai jatkuvuudella ei ole merkitystä työnantajan lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta. Lisätöitä voi siten olla tarjolla lyhytaikaisesti tai pitkäkestoisesti taikka tilapäisesti tai pysyvästi. Kyse voi olla muutamista lisätyötunneista esimerkiksi sairastuneen työntekijän sijaistamisen ajaksi. Toisaalta työnantajalla voi olla velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen myös silloin, kun työpaikalla tulee tarve yhdelle tai useammalle kokoaikaiselle työntekijälle.

Käytännössä lisätyön tarjoamisen tilanteet vaihtelevat. Lisätyön tarjoaminen voidaan järjestää esimerkiksi siten, että työnantaja tarjoaa osa-aikaiselle työntekijälle tarjolle tullutta kokoaikaista työtä, ja osa-aikaisen työntekijän aikaisempi työ joko tarjotaan toiselle osa-aikaiselle tai sitä varten palkataan uusi työntekijä.

Tarjolle tullut lisätyö voidaan myös pilkkoa siten, että työnantaja jakaa tarjolla olevan uuden työtehtävän joko palveluksessaan olevien osa-aikaisten työntekijöiden kesken tai näiden ja uuden palkattavan työntekijän kesken.

Työryhmässä on keskusteltu, että tietyn tehtävän säilyttäminen kokonaisuutena tai sen pilkkominen ei aina ole työn järjestelyihin liittyvistä tai liikkeenjohdollisista syistä tarkoituksenmukaista. Työnantaja päättää lähtökohtaisesti liikkeenjohto-oikeuden perusteella tarvitsemansa työvoiman määrän. On kuitenkin tulkinnanvaraista, väistyykö työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus tällaisessa tilanteessa työnantajan työnjohdollisten tarpeiden vuoksi eli kuinka laajasti työnantajan on otettava liikkeenjohdollisissa päätöksissään huomioon osa-aikaisten työntekijöiden oikeus lisätöihin. Velvollisuutta tarjota lisätöitä ei oikeuskäytännön mukaan ainakaan poista se, että lisätyötunteja on tarjolla enemmän kuin mitä osa-aikainen työntekijä voisi säännöllisen työajan puitteissa tehdä<sup>31</sup>.

Työpaikan taloudellisilla järjestelyillä voi olla vaikutusta lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että tilanteessa, jossa yrityksen budjetointi oli järjestetty osastokohtaisesti, työnantaja ei ollut velvollinen tarjoamaan lisätöitä yli osastorajojen<sup>32</sup>.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ei ole, jos työnantaja teettää lisätyön muutoin kuin työsuhteisena. Kun on kyse harjoittelijasta, tukityöllistetyistä tai koululaisesta, kyse ei lähtökohtaisesti ole lisätyövoiman tarpeesta, jos työtä teetetään koulutuksellisin perustein. Jos työnteko kuitenkin jatkuu harjoitteluajan päätyttyä työsuhdetyönä, työnantaja rikkoo lisätyön tarjoamisvelvollisuuttaan.

Vuokratyövoiman käytön suhteesta lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen ei ole säädetty laissa eikä asiasta ole korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä. Työryhmässä on esitetty erilaisia näkemyksiä siitä, loukkaako vuokratyövoiman käyttö osa-aikaisten työntekijöiden oikeutta lisätyöhön.

Jos lisätyön vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus. TSL:n esitöiden mukaan säännös korostaa työnantajan velvollisuutta huolehtia myös osa-aikaisten työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämisestä.

Näyttötaakka lisätyön tarjoamisvelvollisuuden osalta on jakautunut siten, että työntekijän on ensin osoitettava ja yksilöitävä, että työpaikalla on ollut sellaisia lisätöitä, joita olisi tullut tarjota työntekijälle esimerkiksi uuden työntekijän

---

31 Turun hovioikeuden tuomio 10.1.2005 nro 86.

32 Vaasan hovioikeuden tuomio 25.6.2008 nro 1191.

palkkaamisen sijaan. Työnantajalla on sen jälkeen näyttötaakka siitä, ettei tarjolla olevia lisätöitä olisi voitu tarjota palveluksessa jo olleelle osa-aikaiselle työntekijälle.

### **Tarjolla olevien lisätöiden jakaminen**

Työsopimuslaissa olevat säännökset etusijajärjestyksestä tarjolla olevaan lisätööhön velvoittavat työnantajan.

Velvollisuus tarjota lisätöitä osa-aikatyöntekijöille on ensisijainen työnantajan TSL 6 luvun 6 §:n mukaiseen takaisinottovelvollisuuteen nähden. Osa-aikaiset työntekijät ohittavat siten työntarjoamisjärjestyksessä ne taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotut työntekijät, joiden suhteen työnantajilla on yhdeksän kuukauden mittainen takaisinottovelvollisuus.

Jos työnantaja on lomauttanut työntekijöitä, lomautetun työntekijän oikeus palata aikaisempaan työhönsä on kuitenkin ensisijainen osa-aikatyöntekijöiden lisätyöoikeuteen nähden.

Laissa ei ole säädetty lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden suhteesta määräaikaisen työntekijän työsuhteen jatkamiseen. Osa-aikatyöntekijöiden, määräaikaisten työntekijöiden ja uusien työntekijöiden välinen etusijajärjestys on ratkaistu oikeuskäytännössä.

Oikeuskäytännössä<sup>33</sup> on tarkasteltu tilannetta, jossa työnantaja oli tehnyt koko-aikatyötä koskevan toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen tehtävää aikaisemmin määräaikaisen työsopimuksen perusteella hoitaneen työntekijän kanssa tarjoamatta tehtävää ensin toiselle, osa-aikaiselle työntekijälleen. Ratkaisun mukaan työnantaja oli menetellyt TSL 2 luvun 5 §:n vastaisesti.

Ratkaisusta seuraa, että paras etusija lisätöihin on lomautetuilla työntekijöillä, toiseksi paras osa-aikaisilla, kolmanneksi paras sija takaisinottovelvollisuuden piirissä olevilla ja neljäntenä etusijajärjestyksessä ovat työnantajan palveluksessa olevat määräaikaiset työntekijät sekä ulkopuoliset uudet työnhakijat. Työnantajan palveluksessa olevat määräaikaiset työntekijät rinnastetaan lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden osalta uusiin työntekijöihin. Työnantajan on siten tarjottava lisätöitä ensin osa-aikatyöntekijöille ennen uuden työntekijän palkkaamista näihin tehtäviin tai määräaikaisen työntekijän työsuhteen jatkamista.

Työryhmä toteaa, että lain käytännön soveltamisessa ja työsuojeluviranomaisten valvontatoiminnassa tulkintaongelmia on syntynyt siitä, miten lisätöet on jaettava työnantajan palveluksessa jo olevien osa-aikaisten työntekijöiden kesken. Nykyinen lainsäädäntö ei anna kysymykseen suoraan vastausta, eikä osa-aikatyöntekijöiden välistä mahdollista etusijajärjestyksestä ole myöskään tarkasteltu oikeuskäytännössä.

---

33 KKO 2006:49.

Lisätöiden jakaminen osa-aikaisten työntekijöiden kesken kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Työnantaja voi siten valita, kenelle tai keille osa-aikatyöntekijöistä se lisätöitä tarjoaa. Lainsäädäntö kuitenkin edellyttää, että työnantajan on työtä ja työtehtäviä jakaessaan noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjimättömyyttä. Lisätöitä on siten tarjottava osa-aikatyöntekijöille näiden laissa asetettujen reunaehtojen puitteissa.

TSL 2 luvun 2 §:stä seuraa, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättä. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa vain, jos se on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004, YVL) puolestaan kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvolaki (609/1986, TasaL) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän.

Työehtosopimuksissa on voitu sopia tarkemmin lisätyön tarjoamisesta. Myös yritys- ja työpaikkakohtaisesti on mahdollista sopia menettelyistä, joita lisätyön tarjoamisessa on noudatettava. Ala- ja yrityskohtaiset sopimukset ja menettelyt eivät saa olla syrjiviä.

Esimerkiksi matkailu-, ravintola- ja majoituspalveluita koskevan työehtosopimuksen (1.4.2012–30.4.2014) mukaan lisätyön tarjoamisen pelisäännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti. Vartiointialan työehtosopimuksen (1.2.2011–28.2.2013) mukaan menettelytavoista lisätyön tarjoamiseksi osa-aikaiselle työntekijälle sovitaan tarvittaessa päälouottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Lisätyöstä suoritettavasta korvauksesta on puolestaan sovittu viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksessa (8.11.2010–31.10.2013). Työehtosopimuksen mukaan lisätyöstä maksetaan korvauksena 20 prosentilla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Työryhmässä on keskusteltu siitä, voitaisiinko lisätyön tarjoamista ja erityisesti lisätöiden jakamista varten säätää laissa osa-aikaisten työntekijöiden välisestä etusijajärjestyksestä. On pohdittu, voisiko etusijajärjestys perustua esimerkiksi työsuhteen kestoon tai tarvittavaan osaamiseen ja erityistaitoihin taikka työntekijän osatyökykyisyyteen (esim. vammaisuus) siten, että osatyökykyisillä olisi etusija lisätöihin.

Asiaa arvioitaessa on otettava huomioon, että tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjinnän kieltö ovat pakottavaa oikeutta. Etusijalle asettaminen on lain mukaan perusteltava työhön liittyvillä seikoilla.

### **Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen**

TSL 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Työnantajan on tiedotettava vapautuvista työpaikoista sellaisella ilmoituksella, joka on työsopimuksen kestoajasta ja työsuhteesta sovellettavasta työajasta riippumatta kaikkien työntekijöiden luettavissa.

Myös osa-aikatyödirektiivin liitteenä olevassa osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen mukaan työnantajan tulisi, mikäli mahdollista, ottaa huomioon työntekijöiden pyynnöt siirtyä kokoaikatyöstä yrityksessä vapautuvaan osa-aikatyöhön, osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön tai lisätä työaikaansa, jos siihen tulee tilaisuus. Tässä tarkoituksessa työnantajien tulisi mahdollisuuksien mukaan tiedottaa yrityksessä olevista koko- ja osa-aikaisista työpaikoista, jotta siirtyminen työmuodosta toiseen olisi helpompaa.

### **Työvuoroluettelon laatiminen**

TAL 35 §:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat.

Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa.

Työntekijälle on tärkeää saada tieto työvuoroluettelosta ilmenevistä työajoistaan riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta hän voi suunnitella ajankäyttöään. Työ voi kuitenkin luonteeltaan olla niin epäsäännöllistä, että työaikojen suunnittelu kovin pitkäksi aikaa eteenpäin ei ole mahdollista. Epäsäännöllisyys voi johtua esimerkiksi tilauksiin tai toimeksiantoihin liittyvistä lyhyistä varoitusaajoista tai sääolosuhteista. Työvuoroluettelo on näissäkin tapauksissa lain mukaan laadittava kuitenkin niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestykseen liittyvästä painavasta syystä. Lain esitöiden mukaan kyse on tällöin tilanteesta, jossa työnantaja työpaikan toiminnan turvaamiseksi muuttaa työvuoroluettelo töiden järjestykseen liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa. Muutos on saatettava työntekijän tietoon niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

### **Lisätyö työaikalaissa**

TAL:n näkökulmasta lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä laissa säädettyä tai työehtosopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa (TAL 17 §).

TAL 18 §:n 2 momentin mukaan lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Suostumus lisätyön tekemiseen voidaan siten antaa kertakaikkisena jo työsopimuksessa ja suostumus velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijää. Lisätyön tekeminen perustuu kuitenkin työnantajan aloitteeseen.

*Ylityötä* on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityö teettäminen edellyttää työnantajan aloitteen lisäksi aina työntekijän suostumusta (TAL 17 §). TAL 18 §:n 1 momentin mukaan työntekijältä on saatava suostumus joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Suostumusta ylitöiden tekemiseen ei voida antaa pätevästi työsopimuksessa tai muutoin kertakaikkisena. Lain esitöiden mukaan tämä johtuu siitä, että työntekijän on voitava harkita tapauskohtaisesti, haluaako hän tehdä ylityötä vai ei.

Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksen ylitöiden tekemiseen kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Työntekijä voi siten antaa suostumuksen ylitöiden tekemiseen kertakaikkisena määrättyä lyhyehköä ajanjaksoa, kuten lyhyehköä työvaihetta tai -kokonaisuutta varten edellyttäen, että tämä on tarpeen työn järjestelyjen kannalta. Suostumusta antaessaan työntekijän on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumus annetaan.

Työntekijän velvollisuutta ottaa vastaan lisätyötä on laissa osin rajattu. Työntekijällä on oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluettelon merkittyinä vapaapäivinä. Lain perustelujen mukaan tällaisena perusteltuna henkilökohtaisena syynä pidetään esimerkiksi opiskelua, kuten valmistautumista ja osallistumista tenttiin, lastenhoitojärjestelyjä tai muita perheenjäsenten hoitojärjestelyjä, terveydellisiä syitä, omia tai lähisukulaisten juhlapäiviä, sekä hautajaisia taikka matkoja, joita ei voida kustannuksia aiheuttamatta enää peruuttaa<sup>34</sup>. Säännöksestä seuraa, että työnantajan tarjotessa lisätyötä muuna kuin työntekijän työvuoroluettelon merkittynä vapaapäivänä, työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta kieltäytyä lisätyön vastaanottamisesta.

### **Työntekijän oikeusturvakeinot**

Osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteita koskevat erimielisyydet liittyvät useimmiten lisätyön tarjoamiseen sekä tasapuoliseen ja syrjimättömään kohteluun. Lisäksi

---

34 HE 34/1996 vp.

riidan kohteena voi olla työnantajan suorittama osa-aikaistaminen, jolloin arvioitavaksi tulee irtisanomisperusteen olemassaolo sekä mahdollisten YTL:n mukaisten neuvottelumenettelyjen noudattaminen.

Työsopimuksen yksipuolinen muuttaminen osa-aikaiseksi edellyttää taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta. Jos osa-aikaistaminen on tehty ilman lainmukaista perustetta, korvaus työsuhteen ehtojen lainvastaisesta muuttamisesta määräytyy TSL 12 luvun 1 §:n mukaan.

TSL 12 luvun 1 §:ssä säädetään yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta. Säännöksen 1 momentin mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän noudattamatta YTL:n säännöksiä, on velvollinen maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle YTL 62 §:n mukaista hyvitystä. Hyvityksen enimmäismäärä on tällä hetkellä 31.570 euroa, ja hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajan olot yleensä sekä työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne ja hänen työsuhteensa kestoaika.

Jos työnantaja on jättänyt tarjoamatta osa-aikaiselle työntekijälle lisätöitä, työntekijä voi vaatia lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden laiminlyömisestä aiheutuneena vahinkona palkkaa niiltä lisätöytunneilta, joita työnantajan olisi tullut työntekijälle tarjota. Käytännössä vahingon määrän arvioiminen edellyttää arviota siitä, miltä osin lisätöitä olisi voitu tarjota osa-aikaisille työntekijöille esimerkiksi erilaisin työ- ja työaikajärjestelyin.

Jos osa-aikaisia työntekijöitä on useita, saatetaan joutua arvioimaan, kenelle tai keille oikeus vahingonkorvaukseen syntyy. Se, keille kaikille osa-aikaisista työntekijöistä työnantajan olisi mahdollisesti tullut tarjota lisätöitä ja minkä verran, ratkaistaan tapauskohtaisesti. Vahingonkorvauksen tuomitseminen edellyttää kuitenkin kanteen nostamista. Jos lain mukaan lisätöihin oikeutettu osa-aikainen työntekijä ei ole riitauttanut asiaa tuomioistuimessa, myöskään vahingonkorvausta ei tälle voida tuomita.

Työnantajan on noudatettava lisätöiden tarjoamisessa tasapuolisen kohtelun velvoitetta sekä syrjimättömyyttä. TSL 2 luvun 2 §:n rikkomisesta työnantajan on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko (TSL 12:1).

Tasal:ssa tarkoitetun syrjinnän kiellon rikkomisesta seuraamuksena on Tasal 11 §:n mukainen hyvitys, joka on suuruudeltaan vähintään 3.240 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

YVL:n rikkomisesta on suoritettava hyvityksenä loukkauksen laadun mukaan enintään 15.000 euroa. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon



syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua.

Lisätyön tarjoamisesta voi olla tarkempia määräyksiä työehtosopimuksessa.

### **Henkilöstön edustajan tiedonsaanti**

Henkilöstön edustajan oikeus saada tietoa osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden määrästä ja osa-aikatyön käytön periaatteista yrityksessä sekä henkilöstön edustajan mahdollisuudet vaikuttaa osa-aikaisen työvoiman käyttöön yrityksessä perustuu YTL:iin sekä alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

YTL 12 §:n mukaan työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määristä.

YTL 16 §:n mukaan yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin:

1. Yrityksen henkilöstön rakenne ja sen määrä sekä arvio näiden kehittymisestä. Arviossa voidaan lain esitöiden mukaan ottaa huomioon myös ikärakenne ja siitä aiheutuvat tarpeet<sup>35</sup>.
2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Näitä ovat lain esitöiden mukaan esimerkiksi osa-aikaisten ja määräaikaisten käytön periaatteet sekä yleiset periaatteet mahdollisuuksista lyhennettyyn työaikaan tai osa-aikaeläkkeeseen<sup>36</sup>.
3. Arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin.
4. Kohdissa 1-3 tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt.

Lisäksi henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää.

35 HE 254/2006 vp, s. 49.

36 HE 254/2006 vp, s. 49.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, voidaan henkilöstöryhmän tai -ryhmien edustajien kanssa sopia, että edellä tarkoitettut asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, on henkilösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehtävä tarvittavat muutokset irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

## 6 Esimerkkinä osa-aikatyö vähittäiskaupan alalla

Työryhmä on selvitystyön kuluessa perehtynyt tarkemmin osa-aikatyöhön liittyviin kysymyksiin ja järjestelyihin vähittäiskaupan alalla. Työryhmä on kuullut kahden vähittäiskaupan alalla toimivan työnantajan sekä näiden yritysten henkilöstön edustajien kokemuksia osa-aikatyöstä.

Vähittäiskaupan alalla on tyypillistä, että jopa yli 80 prosenttia kaupan työntekijöistä on osa-aikaisia.

Osa-aikatyöntekijöiden suurta määrää vähittäiskaupan alalla on selitetty usein sillä, että työvoiman tarve kohdistuu tiettyihin aikoihin kysynnän, asiakasvirtojen ja sesonkien mukaan. Puhutaan ns. käsipariongelma, jolla tarkoitetaan sitä, että useamman työntekijän työpanosta tarvitaan samanaikaisesti esimerkiksi nimenomaisina viikonpäivinä tai vuorokaudenaikoina. Yrityksen haasteena on tällöin mitoittaa henkilöstön määrä vastaamaan työvoiman tarvetta, minkä vuoksi yrityksessä tarvitaan ns. joustavaa työvoimaa täyttämään tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoiman tarpeita. Tässä tarkoituksessa osa-aikainen työvoima on yritykselle tärkeä joustavan työvoiman lähde.<sup>37</sup>

Vähittäiskaupan alalla seurataan ja analysoidaan asiakasvirtoja eri aikaväleillä. Kauppojen sesongit toistuvat vuosittain samaan aikaan, mikä osaltaan parantaa kysynnän ennakoitavuutta sekä helpottaa eri aikoina tarvittavan henkilöstön määrän arviointia. Sen sijaan, että käytettäisiin osa-aikaista työvoimaa, kysynnän vaihteluihin voidaan ainakin jossain määrin varautua erilaisilla työaikajärjestelyillä.

Kaupan työehtosopimuksen määräykset mahdollistavat hyvin joustavat ja kysynnän vaihtelun huomioivat työaikajärjestelyt. Työaika on mahdollista järjestää myös osa-aikaisella enintään 26 viikon tasoittumisjaksolle, jossa viikoittainen työaika voi olla 0–48 tuntia. Edelleen viikoittaiset vapaapäivät voidaan antaa jakson aikana, mikä mahdollistaa käytännössä kuusipäiväisen työviikon vapaiden tasoittuessa jakson aikana. Usean viikon jaksossa toteutettu työaikajärjestelmä on otettavissa käyttöön työnantajan yksipuolisella päätöksellä.

Työntekijöiden näkökulmasta vähittäiskaupan alalla ongelmallisimpana näytetään ns. vastentahtoinen osa-aikatyö, jota joudutaan tekemään kokoaikaisen työn puutteessa. Työntekijäpuolen arvioiden mukaan kaupan alalla osa-aikatyö on useimmiten vastentahtoista – vain pieni osa työntekijöistä tekee osa-aikatyötä omasta tahdostaan esimerkiksi lisätulojen saamiseksi opiskelujen ohella. Tarkkaa selvitystä vastentahtoisen osa-aikatyön määrästä kaupan alalla ei ole tehty.

---

37 Valtioneuvosto on joulukuussa 2012 antanut selonteon kauppojen aukioloaikojen laajentamisen vaikutuksista. Selonteossa arvioidaan laajentamisen vaikutuksia muun muassa kaupan työntekijöihin, työllisyyteen sekä lisätulojen jakautumiseen. Valtioneuvoston selonteko löytyy osoitteesta: <http://www.eduskunta.fi>.

Osa-aikaisen työsopimuksen tekemiselle ei tarvita perusteita, mikä työntekijäpuolen näkemyksen mukaan osaltaan lisää vastentahtoisen osa-aikatyön määrää ja heikentää osa-aikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia kokoaikatyöhön. Yrityksille on helpompaa palkata työvoimatarpeiden täyttämiseksi uusia osa-aikaisia työntekijöitä kuin ryhtyä työaikajärjestelyihin töiden jakamiseksi jo työssä olevien kesken.

Työryhmässä kuultujen yritysesimerkkien perusteella työryhmä toteaa, että näissä yrityksissä on pyritty löytämään keinoja sovittaa yhteen erilaisia tarpeita, joita työnantajilla ja työntekijöillä osa-aikaiseen työhön liittyy.

Alko Oy:ssä on ns. Kivet ja kannot -projektissa kehitetty työvuorosuunnittelua muun muassa uuden lisätyökutsujärjestelmän avulla. Myös myymälätöitä on järjestetty uudelleen sekä viestintää ja avoimen keskustelun kulttuuria on edistetty työnantajan ja henkilöstön välillä. Kuulemisessa kuitenkin toivottiin vielä selvitettäväksi mahdollisuudet selkeyttää lisätyön tarjoamisvelvollisuutta lain tasolla.

Toisena yritysesimerkkinä olleen K-citymarket Oy:n tavoitteena on tarjota henkilökunnalle kokoaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita, joissa viikkotyötuntimäärä on mahdollisimman suuri. Tavoitteen edistämiseksi yrityksessä tarkastetaan vuosittain jokaisen osa-aikaisen työntekijän toteutuneet työtunnit ja selvitetään, vastaako työsopimus tehtyä tuntimäärää. Jos työntekijä on työskennellyt yli työsopimuksen mukaisen viikkotyöajan, eikä siihen ole yhteisesti todettua perusteltua syytä (esim. perhevapaan sijaisuus), viikkotyöaikaa nostetaan uudella työsopimuksella. Esimerkiksi sairauspoissaoloista johtuvia lisätyötunteja tarjotaan ensin omalle henkilökunnalle, eikä vuokratyövoimaa pääsääntöisesti käytetä. Lisätyötuntien jakamista varten K-citymarket Oy:ssä on otettu käyttöön ns. TIIMA-työtuntijärjestelmä. Kun lisätyötä tulee tarjolle, työnantaja lähettää järjestelmän avulla osa-aikaisille työntekijöille tekstiviestinä tiedon ylimääräisestä työvuorosta. Lisätyön tarjoamisessa on lisäksi pohdittu – ja osittain jo kokeiltu – mahdollisuutta tarjota lisätunteja useammasta tavaratalosta.

Vähittäiskaupan alalla työskentelevien osa-aikaisten työntekijöiden toimeentulo-ongelmat ovat yleisiä. Mitä vähemmän työtunteja työnantaja on työsopimuksen mukaan velvollinen tarjoamaan, sitä pienemmiksi työntekijän ansiot yleensä jäävät. Esimerkiksi osa-aikaisen myyjän bruttokeskiansio on noin 1.200 euroa kuukaudessa. Vastentahtoisessa osa-aikatyössä oleva voi joutua hakemaan sosiaalietuuksia toimeentulonsa turvaamiseksi. Työtuntien sijoittelusta ja lisätöiden tarjoamisesta nopealla varoitusajalla voi seurata, ettei osa-aikaisella työntekijällä ole käytännössä mahdollisuutta tehdä työtä usealle työnantajalle lisäansioden saamiseksi. Monella samanaikaisella osa-aikaisella työsuhteella hankittu toimeentulo vie huomattavasti kokoaikatyötä enemmän aikaa. Henkilöstön edustajien tietoon on myös tullut yksittäistapauksia, joissa osa-aikaisen työntekijän oikeutta ottaa vastaan työtä toiselta työnantajalta on rajoitettu työsopimuksessa.

Työsopimuksessa sovittu työaika ei aina vastaa todellisesti tehtyä työtunteja. Työsopimus on usein laadittu valmiille lomakepohjalle, jossa työntekijän kerta-kaikkinen suostumus lisätyöhön on jo etukäteen rastitettu tai muutoin merkitty

valmiiksi. Työntekijä ei tällöin välttämättä ymmärrä antamansa lisätyösuostumuksen sitovuutta ja merkitystä.

Työntekijän voi olla käytännössä vaikea ottaa lisätyötunteja vastaan esimerkiksi lasten päivähoiton järjestämiseen liittyvistä syistä. Kuulemisessa on tullut ilmi, että erityisen vaikeaa lisätöiden vastaanottaminen on silloin, kun tieto lisätöistä tulee lyhyellä varoitusaajalla. Työntekijän näkökulmasta olisi tärkeää, että työsuopimuksessa sovittu työaika vastaa todellista työaikaa ja että ruuhkahuippujen ja muiden tilapäisten kysyntäpiikkien aiheuttamia henkilöstövajauksia täytettäisiin ensisijaisesti työaika- ja työvuorosuunnittelulla ja vain poikkeuksellisesti lisätöiden tarjoamisella.

Kieltäytyminen lisätöistä voi työntekijälle olla ongelmallista. TAL edellyttää, että työntekijän on otettava lisätyötä vastaan, jos hän on antanut suostumuksen lisätöiden tekemiseen. Suostumus lisätöiden tekemiseen voidaan antaa kertakaikkisena jo työsuopimuksessa. Lain mukaan lisätöistä voi kieltäytyä vain työvuoroluetteloön merkittyinä vapaapäivinä. Käytännössä yllättävistä ja satunnaisista lisätöistä kieltäytyminen voi vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin saada lisätyötunteja jatkossa: lisätöistä kieltäytymisestä voi syntyä käsitys, ettei työntekijä ole kiinnostunut tekemään lisätöitä eikä työnantaja sen vuoksi enää tarjoa niitä.

Laki ei estä antamasta avointa suostumusta lisätyöhön jo työsuopimuksessa. Työsuopimukseen voidaan kuitenkin ottaa tarkempia ehtoja lisätyön vastaanottamisesta, kuten työntekijän opiskelusta tai muista henkilökohtaisista esteistä johtuvia rajoituksia ottaa lisätyötä vastaan esimerkiksi tiettyinä aikoina. Työryhmä pitää tärkeänä, että työsuopimusta solmittaessa työntekijä ja työnantaja käyvät yksityiskohtaisesti läpi työsuhteen keskeiset ehdot. Suostumus lisätyön vastaanottamisesta on osa-aikaisen työsuhteen keskeinen ehto, jonka sisällön tulisi olla selvä molemmille osapuolille.

Oikeusturvan hakeminen voi työryhmässä kuultujen henkilöstön edustajien mukaan olla osa-aikaiselle työntekijälle haasteellista. Osa-aikainen työntekijä saa usein tiedon tarjolla olleista lisätöistä vasta jälkikäteen eli siinä vaiheessa, kun työpaikalle on jo palkattu uusi koko- tai osa-aikainen työntekijä tai työpaikalla on ryhdytty käyttämään ulkopuolista työvoimaa. Näin ollen myös lisätyön tarjoamisvelvollisuutta koskevan asian riittauttaminen on mahdollista vasta jälkikäteen. Sen osoittaminen, että uuden työntekijän palkkaamisen sijaan lisätyötä olisi tullut tarjota osa-aikaiselle työntekijälle, voi käytännössä edellyttää seikkaperäistä tietoa työn järjestelyistä työpaikalla. Yksittäisellä työntekijällä ei tällaista tietoa lähtökohtaisesti ole. Työntekijä saattaa myös jättää erimielisyysasian nostamatta työpaikan tai tulevien työmahdollisuuksien menettämisen pelossa.

Kaupan työehtosuopimuksessa on todettu, että osapuolten tavoitteena on saada lisätunteja yrityksen vakituisille työntekijöille sekä välttää erimielisyyksiä ja oikeudenkäyntejä. Vähittäiskaupan alalla onkin näitä tavoitteita silmällä pitäen sovittu lakia täsmällisemmistä menettelyistä ja käytännöistä osa-aikatyön tekemisessä sekä lisätyön tarjoamisessa. Lisäksi on sovittu erilaisista toimintamalleista, joilla

osa-aikaisten työntekijöiden työtunteja pyritään lisäämään. Työpaikkakohtaisesti sopien voidaan ottaa käyttöön (a) yrityskohtainen työaikatarkastelu, (b) yksilöllinen työaikatarkastelu, (c) henkilöstöpankki tai (d) muu yrityskohtainen järjestely<sup>38</sup>.

**a)** *Yrityskohtaisessa työaikatarkastelussa* työnantaja ja luottamusmies käsittelevät vuosittain seuraavat asiat:

1. Yrityksen koko, henkilöstön rakenteen ja määrän sekä arvion niiden kehitymisestä.
2. Alle 37,5 tuntia työskentelevän henkilöstön rakenteen ja tehtyjen työtuntien määrän, kehityksen ja arvion niiden kehitymisestä.
3. Työajan suunnittelussa käytettävät periaatteet ja niiden toimivuuden.

**b)** *Yksilöllisessä työaikatarkastelussa* työnantaja ja työntekijä tarkastelevat vuosittain työsopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista. Viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovitua työaikaa pidempi, työaika sovitaan välittömästi tarkastelun jälkeen todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi työajaksi. Jos yrityksessä on luottamusmies, sovitaan yksilöllisen työaikatarkastelun käyttöönotosta ja seurannasta hänen kanssaan.

**c)** *Henkilöstöpankin* tavoitteena on tehostaa tilapäisen lisätyön kohdentumista yrityksen omalle henkilöstölle. Henkilöstöpankin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Henkilöstöpankkisopimuksella sovitaan siitä, miten tilapäisen lisätyön tarjoamisvelvollisuus yrityksessä järjestetään. Lähtökohta on, että työnantaja tiedustelee jokaiselta alle 37,5 tuntia tekevältä, mistä toimipaikoista hän on valmis vastaanottamaan lisätyötunteja. Työntekijällä on oikeus milloin tahansa tulla tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois.

Tietyn toimipaikan lisätyötunteja tarjotaan niille alle 37,5 tuntia tekeville, jotka ovat ilmoittaneet halustaan lisätyöhön ko. toimipaikassa. Saatuaan lisätyötarjouksen ja ollessaan valmis tekemään tarjotun työn työntekijä ilmoittautuu sovitulla tavalla.

Lisätyön antamisessa pyritään tasapuolisuuteen ottaen erityisesti huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen ja soveltuvuus tehtävään. Lisätyötä tarjotaan mahdollisuuksien mukaan ensin lisätyötä tarvitsevan toimipaikan omille työntekijöille, sen jälkeen yrityksen muille työntekijöille ja viimeisenä yrityksen ulkopuolisille työntekijöille.

Henkilöstöpankista on tarkemmat määräykset kaupan työehtosopimuksessa.

---

38 Järjestelyjen käyttöönottoaminen edellyttää paikallista sopimista. Selvitystä ei ole tehty siitä, kuinka paljon järjestelyjä on käytännössä hyödynnetty.

# 7 Näkemyksiä lainsäädännön toimivuudesta ja kehittämistarpeista

Työryhmässä on keskusteltu osa-aikatyötä koskevan lainsäädännön ajanmukaisuudesta ja toimivuudesta. On tarkasteltu yhtäältä sitä, tarjoaako laki erityisesti työntekijöille riittävästi mahdollisuuksia siirtyä osa-aikatyöhön. Toisaalta on pohdittu, turvaako lainsäädäntö riittävästi osa-aikaisten työntekijöiden asemaa. Työryhmän jäsenet ovat olleet eri mieltä lainsäädännön muutostarpeista.

Palkansaajapuolen mukaan nykytila ei takaa riittävällä tavalla kaikkien työntekijöiden oikeutta siirtyä osa-aikatyöhön, sillä esimerkiksi asiantuntijatehtävissä työajan lyhentäminen ei useinkaan käytännössä onnistu. Myös työnantajan oikeus kieltäytyä osa-aikatyön järjestämisestä on palkansaajapuolen käsityksen mukaan liian laaja, kun työnantaja voi käytännössä helposti estää työntekijän siirtymisen osa-aikatyöhön vetoamalla järjestelyjen aiheuttamiin hankaluuksiin työpaikalla.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen edellyttää perusteltua syytä. Työryhmässä on keskusteltu, tulisiko myös osa-aikaisen työsopimuksen tekemiselle olla perusteltu syy tai osa-aikaisuuden perustua työntekijän pyyntöön. Edellytys perustellusta syytä rajoittaisi työnantajan mahdollisuutta käyttää osa-aikaista työvoimaa.

Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan nykytilassa työtä teetetään osa-aikaisena silloinkin, kun osa-aikaisuudelle ei ole välttämättä olemassa työn järjestelyyn liittyvää syytä ja/tai osa-aikaisuus ei perustu työntekijän omaan pyyntöön.

Suostumus lisätyöhön voidaan antaa työsopimuksessa kertakaikkisena. Sen sijaan ylityön teettämiseen työntekijältä on saatava suostumus joka kerta erikseen. Erot suostumuksen antamiselle lisätyöhön ja ylityöhön liittyvät työaikasuojeellisiin tarpeisiin.

Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan avoin suostumus lisätyöhön edellyttää osa-aikatyöntekijältä kohtuutonta joustoa vaikeuttaen työn ja muun elämän yhteensovittamista. Suunnitellusta muuttuvat työvuorot vaikeuttavat esimerkiksi lastenhoitojärjestelyjä tai toimeentuloa täydentävää muun työn tekemistä. Avoin lisätyösuoostumus johtaa käytännössä myös työsopimustuntien ja työvuorosuunnittelussa miehityksen alimitoitukseen. Lisätyön tulisi siten edellyttää samanlaista todellista suostumusta kuin ylityön.

Työajan muuttuminen käytännön vakiintumisen perusteella sopimuksen veroksi ratkaistaan nykyisin tapauskohtaisesti.

Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan nykykäytäntö ei takaa sitä, että lisätyön tekeminen johtaisi pysyvään työsopimustuntien lisääntymiseen. Tästä syytä työaika voi myös epäasiallisista syistä (esim. sairauspoissaolot) pudota takaisin työsopimuksen alkuperäisen työajan tasolle. Työsopimuksessa sovittua pidemmäksi

käytännössä vakiintunut työaika tulisikin sopia osaksi työsopimusta. Tämän mahdollistamiseksi työaikajärjestelmään tulisi sisällyttää myös tosiasiallisesti tehtyjä työtunteja seuraavat tarkastelujaksot. Milloin kysymyksessä on pidempikesteinen lisätyö, tulisi lisääntyneen työaika päivittää työsopimukseen välittömästi.

Työryhmässä on keskusteltu mahdollisesta etusijajärjestyksestä lisätöiden jakamisessa. On arvioitu, ettei edes sinänsä syrjimätön etusijajärjestys välttämättä toimi käytännössä, koska lisätyön tarjoamisen tilanteet vaihtelevat. Tasapuolista ei kaikissa tilanteissa olisi etusijajärjestyksen perustuminen esimerkiksi työsuhteen keston, sillä lisätunnit kasaantuisivat tällöin käytännössä aina samalle tai samoille työntekijöille. Työntekijöillä voi lisäksi olla eri syihin perustuvia esteitä ottaa lisätöitä vastaan, jolloin etusijajärjestyksestä ei kuitenkaan voitaisi kaikissa tilanteissa noudattaa.

Lisäksi työryhmässä on arvioitu, ettei lisätyön tarjoamiseen ja jakamiseen liittyviä ongelmia voida välttämättä ratkaista lainsäädännöllä. Käytännössä ongelmallisena on pidetty varsinkin sitä, että vaille lisätunteja jäänyt osa-aikainen työntekijä kokee tulleen kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti. Tällaisia tilanteita voidaan työryhmän käsityksen mukaan ehkäistä sillä, että lisätöiden jakamisessa noudatetut menettelyt ja perusteet käydään henkilöstön kanssa avoimesti läpi.

Palkansaajapuolen edustajat ovat kuitenkin pitäneet etusijajärjestyksen laatimista mahdollisena pidempikestoisten lisätöiden jakamisessa. Etusijajärjestyksen voitaisiin tällöin ajatella määräytyvän esimerkiksi osaamisen, erityistaitojen ja työsuhteen keston perusteella. Etusijajärjestys ei kuitenkaan velvoittaisi etusijalla olevaa työntekijää vastaanottamaan uutta työtä, vaan ainoastaan auttaisi työnantajaa ja työntekijöitä menettelytapojen ja valintojen ymmärtämisessä.

Yhteistoimintamenettelyssä työnantajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys muun muassa yrityksen osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Lisäksi yrityksessä on laadittava henkilöstösuunnitelma.

Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan hyvien yritys- ja työpaikkakohtaisten käytäntöjen syntymistä voidaan edistää panostamalla tiedonsaantiin ja henkilöstösuunnitelman sisältöön osa-aikatyön käytön periaatteita yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäessä. Osa-aikaisten työntekijöiden sekä tehtyjen työtuntien määrät ja niiden jakautuminen ovat tietoja, joiden pohjalta osa-aikatyöntilanteita voidaan ymmärtää ja yhdessä kehittää. Näitä menettelyjä tulisi palkansaajapuolen käsityksen mukaan tältä osin täsmentää.

Työnantajapuoli ei ole pitänyt muutosehdotuksia tarpeellisina, vaan on katsonut lainsäädännön olevan osa-aikatyötä koskevilta osin ajan tasalla.



# 8 Johtopäätökset

Työryhmä on selvittänyt osa-aikatyön määrää ja yleisyyttä sekä sen käyttöä eri toimialoilla. Suomessa 14 prosenttia työllisistä on osa-aikatyössä. Osa-aikatyö on yleisempää naisilla kuin miehillä. Eniten osa-aikatyötä tehdään vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemisalalla.

Osa-aikatyötä tehdään Suomessa vähemmän kuin suurimmassa osassa muita EU-maita. Huolimatta osa-aikatyön määrän lievästä kasvusta osa-aikatyö on Suomessa vähäisempää myös muihin Pohjoismaihin verrattuna.

Yleisessä keskustelussa osa-aikatyöhön suhtaudutaan usein vähättelevästi ja siihen liitetään enemmän kielteisiä kuin myönteisiä mielikuvia. Työnantajien näkökulmasta mahdollisuus osa-aikaisen työvoiman käyttöön kuitenkin madaltaa työllistämisen kynnystä ja tätä kautta nostaa työllisyysastetta osana työn tuottavuutta. Toisaalta osa-aikainen työ tarjoaa myös palkansaajille mahdollisuuksia esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä auttaa jaksamaan työssä pidempään.

Enemmistö työntekijöistä tekee osa-aikatyötä omasta halustaan. Työntekijöiden erilaiset tarpeet perustuvat heidän elämäntilanteeseensa ja henkilökohtaisiin syihin, kuten opiskeluun, lasten ja omaisten hoitoon sekä myös terveydellisiin syihin tai osa-aikaiseen eläkkeeseen. Syyt vaihtelevat työntekijöiden iän ja sukupuolen mukaan.

Osa-aikatyön **positiiviset mahdollisuudet** liittyvät työllistämisen edistämiseen ja työurien pidentämiseen. Osa-aikatyö on väylä työmarkkinoille. Nuorille se on tapa hankkia työkokemusta ja ansaita tuloja opiskelujen ohella. Työttömille ja työmarkkinoilta poissaoleville osa-aikainen työ antaa mahdollisuuden integroitumiseen uudelleen työelämään. Lasten vanhemmat voivat tekemällä osa-aikatyötä perhevapaiden aikana säilyttää yhteyden työelämään sekä pysyä ajan tasalla työpaikalla tapahtuvasta kehityksestä ja näin parantaa perhevapaiden jälkeistä työmarkkina-asemaansa. Tarjoamalla mahdollisuus osa-aikatyöhön ehkäistään syrjäytymistä työmarkkinoilta ja alennetaan työnantajien kynnystä tarjota työtä nuorille ja pitkään työelämästä poissa olleille.

Lainsäädäntö tarjoaa useita mahdollisuuksia sekä työnantaja- että työntekijälähtöiseen osa-aikatyöhön. Tulevaisuudessa sekä työnantajien että työntekijöiden tarve joustaviin työaikoihin tulee kuitenkin todennäköisesti lisääntymään. Tällaiset tarpeet voivat työntekijöiden kohdalla liittyä esimerkiksi sosiaalisiin tai terveydellisiin syihin. Toisaalta mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä voi lisätä työnantajan tarvetta käyttää osa-aikaista ja määräaikaista työvoimaa.

Vapaaehtoisen osa-aikatyön lisääntymisestä huolimatta suhteellisen pysyvä osuus palkansaajista tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikatyötä ei ole ollut tarjolla. Tältä osin voidaan puhua osa-aikatyön **negatiivisesta vaikutuksesta**. Osa-aikatyötä teetetään paljon erityisesti vähittäiskaupassa ja muilla

palvelualoilla, koska näillä aloilla työvoiman käytössä ja työvuorosuunnittelussa on otettava huomioon tuotteiden ja palveluiden kysynnän sekä asiakasvirtojen vaihtelut. Myös vastentahtoinen osa-aikatyö on näillä aloilla yleistä.

Palkansaajien toimeentulo-ongelmat ovat yhteydessä vastentahtoiseen osa-aikatyöhön. Työryhmä on yhtä mieltä siitä, että vastentahtoisesti osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa tulee pyrkiä lähemmäs täysiä tunteja. Sitoutunut ja osaava henkilöstö on myös yrityksen etu. Työttyytyväisyyttä, henkilöstön pysyvyyttä ja parempaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista voidaan edistää muun muassa oikeudenmukaisilla työehdoilla, kuten työaikojen ennakoitavuudella. Pyrkimystä lisätä osa-aikaisten työntekijöiden työtuntien määrää voidaan edesauttaa esimerkiksi hyvällä työvuorosuunnittelulla, alakohtaisilla työehtosopimuksilla sekä yritys- ja työpaikkakohtaisilla ratkaisuilla ja levittämällä hyviä käytäntöjä.

Keskeinen osa-aikaisten työntekijöiden asemaa turvaava säännös koskee työnantajan velvollisuutta tarjota palveluksessaan jo oleville osa-aikatyöntekijöille lisätyötä, jos työtehtävät ovat työntekijöiden ammattitaito ja kokemus huomioon ottaen näille sopivia. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden suhdetta muun muassa määräaikaisen työntekijän työ sopimuksen jatkamiseen on täsmennetty oikeuskäytännössä. Sen sijaan lisätyön jakamisesta palveluksessa jo olevien osa-aikaisten työntekijöiden kesken ei ole säännöksiä.

Laissa on säädetty työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä, ja näitä velvoitteita on noudatettava myös lisätyötä tarjottaessa. Se, miten ja millä perusteella osa-aikaisten työntekijöiden etusijajärjestys lisätyöhön määräytyy, on tällä hetkellä ratkaistava tapauskohtaisesti. Lisätyön tarjoamisen tilanteet vaihtelevat nopealla aikataululla tarjottavista lisätunneista pidempikestoisiin lisätyön tarpeisiin. Lisäksi osa-aikaisilla työntekijöillä saattaa olla eri syihin perustuvia esteitä ottaa lisätyötä vastaan. Lisätyön tarjoamiseen liittyviä kysymyksiä on käytännössä pyritty ratkaisemaan ala-, yritys- tai työpaikkatasolla.

Työryhmä painottaa, että työpaikoilla on käsiteltävä yhdessä henkilöstön kanssa osa-aikaisen työvoiman käyttöä ja sen periaatteita sekä osa-aikaisen työvoiman määrää ja kehitystä yhteistoimintasäännösten edellyttämällä tavalla. Yhteisten pelisääntöjen käsittely ja niistä tiedottaminen yrityksen sisällä on erityisen tärkeää myös sen ehkäisemiseksi, ettei lisätöiden jakamisesta aiheudu työilmapiirin huononemista ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia.

Erilaiset työsuhdemuodot ovat vaikutussuhteessa toisiinsa, ja myös osa-aikatyö tulee nähdä osana erilaisten työn tekemisen tapojen kokonaisuutta. Kaikkea työtä ei voida teettää kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kun yhden työsuhdemuodon käytettävyyttä heikkenee, siirrytään todennäköisesti käyttämään muunlaisia ratkaisuja ja ratkaisemaan uudenlaisia ongelmia. Kokonaisuuden tarkastelusta lähtevä ajattelutapa on perusteltu pohdittaessa osa-aikatyötä niin työmarkkinoiden toimivuuden kannalta kuin oikeudellisena ilmiönä. Työryhmä ei esitä muutoksia lainsäädäntöön. Työryhmä kuitenkin toteaa, että jatkossa eri työnteon

muotoja tulisi tarkastella kokonaisuutena, jonka osana on otettava huomioon myös tässä selvityksessä esiin nostetut osa-aikatyöhön liittyvät seikat.

Osa-aikatyön määrän kehitystä on seurattava sekä tilastoilla että käytännön tutkimuksilla. Työryhmä toteaa, että siirtymisestä osa-aikatyön ja kokoaikatyön välillä tulee tehdä pitkittäistutkimus, jotta saadaan tarkempaa tietoa siitä, missä laajuudessa osa-aikatyö on väylä kokoaikatyöhön.

<b>Tekijät   Författare   Authors</b> Arbetsgruppen som utrett deltid arbetet Ordförande: Seija Jalkanen Sekreterare: Anne-Mari Mäkinen	<b>Julkaisu aika   Publiceringstid   Date</b> Februari 2013 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 31.8.2012
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Promemoria av arbetsgruppen som utrett deltid arbetet	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 31 augusti 2012 en arbetsgrupp för att utreda frågor som anknyter till deltid arbete. Arbetsgruppen har granskat nuläget i bestämmelserna om deltidanställda ur arbetsrättsperspektiv. I promemorian granskas situationerna vid användning av deltidarbete ur arbetstagarnas och arbetsgivarnas perspektiv. Arbetsgruppen har kartlagt omfattningen och användningen av deltidarbete inom olika branscher, speciellt inom handeln. Arbetsgruppen har granskat statistik, lagstiftning och rättspraxis som gäller deltidarbete och hört sakkunniga. I centrum för utredningen har stått skyldigheten att erbjuda mertidsarbete och utmaningarna i samband med det. Arbetsgivarens möjligheter att använda deltidarbetskraft begränsas av den för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheten att erbjuda deltidanställda mertidsarbete. Skyldigheten att erbjuda mertidsarbete har preciserats i rättspraxis. Dessutom måste vid fördelningen av mertidsarbetet iaktas opartiskt bemötande och icke-diskriminering. De praktiska frågorna i anslutning till deltidarbete har också granskats via exempel från detaljhandeln. Ur arbetstagarnas perspektiv kan deltidarbete vara en positiv möjlighet, men till deltidarbete hänför sig också negativa fenomen. En relativt konstant andel av löntagarna deltidarbetar mot sin vilja, eftersom heltidsarbete inte har stått till buds. Ofrivilligt deltidarbete kan orsaka arbetstagarens utkomstproblem. I ofrivilligt deltidanställdas anställningsförhållanden bör man försöka komma närmare fulla timmar, vilket kan främjas genom bl.a. en god arbetsskiftsplanering, branschvisa kollektivavtal samt företags- och arbetsplats-specifika lösningar. Arbetsgruppen har behandlat frivilligt deltidarbete närmast ur arbetsavtalslagens, familjeledighetsbestämmelsernas och arbetstidslagens perspektiv. Arbetstidsflexibiliteten och behoven av flexibla arbetstider i olika livsskederna har dessutom granskats i ljuset av statistik och forskningsrön.  Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/ Seija Jalkanen, tfn 050 3960195 och Anne-Mari Mäkinen, tfn 050 3813696	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> deltidarbete, arbetstid, arbetsvillkor, arbetsavtal, anställningsförhållande	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-737-4
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 47	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> February 2013
Working group assigned to examine part-time employment Chair: Seija Jalkanen Secretary: Anne-Mari Mäkinen	<b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy
	<b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 31 August 2012
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Memorandum prepared by a working group assigned to examine part-time employment	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> On 31 August 2012, the Ministry of Employment and the Economy assigned a working group to examine issues related to part-time employment. The working group has examined the current status of the regulation on part-time employees from the perspective of the labour legislation. The situations in which part-time employment is used are reviewed in the memorandum from the perspective of both employees and employers. The working group has assessed the level and usage of part-time employment in various industries, especially in the trade sector. The working group has studied the statistics, legislation and case law in terms of part-time employment, and have also consulted various experts. The focus of the report has been on the liability to offer additional work, and the challenges that this liability causes. The employer's opportunity to use part-time employees is limited by their liability to offer additional work to part-time employees. The liability to offer additional work has been specified in the case law. In addition, the distribution of additional work must comply with equal treatment and non-discrimination. The practical issues related to part-time employment have also been analysed through examples from the retail sector. Part-time employment can be regarded as a positive opportunity from the perspective of employees but there are also negative phenomena related to part-time employment. A relatively constant amount of wage and salary earners work part-time against their will because full-time employment is not available. Involuntary part-time employment can result in problems of subsistence for the employee. The target for involuntary part-time employment should be to gradually move closer to full-time employment. This can be facilitated by good shift planning, sector-specific collective agreements and solutions for individual enterprises and workplaces. The working group has dealt with voluntary part-time employment mainly from the perspective of parental leave regulations according to the Employment Contracts Act and the Working Hours Act. Also, flexible working time arrangements and the need for flexible working hours at various stages of people's lives have been examined in the light of statistics and research data.  Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Labour and trade department/ Seija Jalkanen, tel. +358 50 3960195 and Anne-Mari Mäkinen, tel. +358 50 3813696	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> part-time employment, working hours, terms of employment, employment contract, employment relationship	
<b>ISSN</b> 1797-3562	<b>ISBN</b> 978-952-227-737-4
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 47	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Vain sähköinen julkaisu Endast som elektronisk publikation Published in electronic format only

# Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio

Muistiossa tarkastellaan osa-aikatyötä tilastojen, lainsäädännön sekä käytännön esimerkkien kautta. Noin 14 prosenttia työllisistä on osa-aikatyössä. Osa-aikatyöhön liittyy työntekijöiden näkökulmasta sekä positiivisia mahdollisuuksia että negatiivisia ilmiöitä. Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen on keskeinen osa-aikaisten työntekijöiden asemaa turvaava säännös.

Verkojulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-227-737-4



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY