

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS TARJOTA LISÄTYÖTÄ OSA-AIKATYÖNTEKIJÖILLE

Työntekijöiden kokemuksia veloitteen toteutumisesta käytännössä

Heli Koskiniemi

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi

2025

Liiketalouden koulutus
Tradenomi

Tekijä	Heli Koskiniemi	Vuosi	2025
Ohjaaja(t)	Minna Murto-Unkila		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aika-		
työntekijöille			
Sivumäärä	36 + 4 liitettä		

Tämän opinnäytetyön aiheena on työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaisille työntekijöille työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:n perusteella. Tavoitteena oli selvittää, miten velvollisuus toteutuu käytännössä ja millaisia menettelytapoja pidetään tasapuolisina. Tutkimuskysymykset koskivat lisätyön tarjoamisen tapoja ja läpinäkyvyyttä, tasapuolisuutta osa-aikaisten kesken sekä perehdytyksen ja osaamisvaatimusten merkitystä.

Tietoperustan keskeisiä käsitteitä olivat lisätyö, tasapuolinen kohtelu, kohtuullinen perehdytys ja työnantajan direktio-oikeus. Tutkimus toteutettiin kahdella tavalla: oikeusdogmaattisena tarkasteluna (laki, esitöiden keskeiset kohdat ja oikeuskäytäntö) sekä laadullisena aineistona haastatteluilla. Aineisto koostui kuudesta haastattelusta, jotka kerättiin 29.9.–12.10.2025 ja analysoitiin teemoittain. Teemat muodostettiin tutkimuskysymysten pohjalta ja tarkennettiin aineistosta esiin nousseilla havainnoilla.

Keskeinen tulos on, että läpinäkyvä ja kaikille osa-aikaisille yhtä aikaa näkyvä tarjontakanava (esim. kirjallinen ilmoitus aikaleimalla) vähentää koettua epätasa-arvoa. Tasapuolisuuden kokemusta vahvistavat selkeät valintaperusteet (osaaminen, kohtuullinen perehdytys, aikaisempi ilmoittautuminen) sekä päätösten perustelut. Haastatellut tunnistivat myös puutteita, kuten tiedottamisen hajanaisuus, kanavien vaihtelu ja epäselvät käytännöt heikentävät luottamusta. Oikeuskäytännön linjausten mukaan työnantajan ratkaisut voivat nojata työn luonteeseen ja osaamisvaatimukseen, mutta niiden tulee olla perusteltuja ja johdonmukaisia.

Johtopäätöksenä esitetään, että velvollisuus toteutuu parhaiten, kun tarjonta tehdään avoimesti, kriteerit kuvataan etukäteen ja perehdytyksen mahdollisuus arvioidaan systemaattisesti. Tuloksia voidaan hyödyntää työpaikkojen ohjeistuksissa, henkilöstösuunnittelussa ja esihenkilöiden koulutuksessa.

Avainsanat osa-aikatyö, lisätyö, työsopimuslaki, tasapuolinen kohtelu, oikeuskäytäntö ja laadullinen tutkimus

Business Administration Studies
Bachelor of Business Administration
(BBA)

Author	Heli Koskiniemi	Year	2025
Supervisor(s)	Minna Murto-Unkila		
Commissioned by	Lapin University of Applied Sciences		
Title	The employer's obligation to offer additional work to part-time employees.		
Number of pages	36 + 4 appendices		

This thesis examined employers' statutory duty to offer additional work to part-time employees under Section 2:5 of the Finnish Employment Contracts Act. The aim was to determine how the duty is implemented in practice, and which procedures are perceived as fair. The research questions addressed the channels and transparency of offers, fairness among part-time employees, and the role of competence requirements and reasonable induction.

The conceptual base comprised additional work, equal treatment, reasonable induction, and the employer's managerial prerogative. The study combined a doctrinal legal analysis (legislation, key preparatory works, and case law) with a qualitative interview dataset. Interviews (n = 6) were collected in 29.9.-12.10.2025 and analyses thematically. Themes were first derived from the research questions and then refined with data-driven observations.

The core finding is that a transparent, simultaneous offer mechanism visible to all part-time staff (e.g., a time-stamped written notice) reduces perceived inequality. Fairness is strengthened when selection criteria are clear (competence, reasonable induction, prior expression of interest) and decisions are justified. Participants also identified gaps: fragmented communication, varying channels, and unclear practices undermine trust. In line with case law, employers may rely on the nature of the work and competence needs, but decisions must be reasoned and consistent.

The thesis concludes that the duty is best fulfilled when offers are made openly, criteria are communicated in advance, and the possibility of reasonable induction is assessed systematically. The results can be applied in workplace guidelines, workforce planning, and supervisor training. A practical recommendation is a concise "additional work offering process" specifying the channel, time stamps, record-keeping, and justification practices.

Keywords part-time work, additional work, employment contracts act, equal treatment, case law and qualitative research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO	8
2.1	Tutkimusstrategia ja lähestymistapa	8
2.2	Aineistonkeruu ja osallistujat	8
2.3	Aineiston analyysi	10
2.4	Tutkimuksen eettisyys ja tietosuoja	11
3	LISÄTYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUDEN OIKEUDELLINEN TAUSTA ..	13
3.1	Työsopimuslain asema ja rakenne	13
3.2	Osa-aikatyön käsite ja käyttö työelämässä	14
3.3	EU:n ja kansainvälisen sääntelyn vaikutus	15
3.4	Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden sisältö ja tulkinta	17
3.5	Oikeuskäytännön linjaukset	18
3.6	Työehtosopimusten ja viranomaisohjeiden rooli	20
4	EMPIIRINEN TARKASTELU: HAASTATTELUJEN TULOKSET	22
4.1	Aineisto ja analyysimenetelmä	22
4.2	Keskeiset teemat ja havainnot	24
4.2.1	Lisätyön tarjoamisen kanavat ja läpinäkyvyys (K1)	24
4.2.2	Tasapuolisuus ja koettu oikeudenmukaisuus (K2)	25
4.2.3	Velvoitteen toteutumisen haasteet (K3)	26
4.2.4	Kehittämissuhteet ja ratkaisumallit (K4–K5)	26
4.3	Tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin	28
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset huomiot	30
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
5.1	Lainsäädännön ja käytännön suhde	32
5.1.1	Lainsäädännön vaatimukset ja työnantajan menettelyt	33
5.1.2	Menettely ja koettu oikeudenmukaisuus	35
5.1.3	Perehdytys ja kelpoisuus	36
5.1.4	Kehittämistä tukevat menettelyt	37
5.2	Kehittämistarpeet ja jatkotutkimusaiheet	38
6	POHDINTA	40

LÄHTEET.....	42
LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Osa-aikatyö on vakiintunut osa suomalaista työelämää erityisesti kaupan, ravintola- ja palvelualoilla. Vuonna 2024 osa-aikaisia oli noin 18,5 % työllisistä, ja osa-aikaisuus painottui naisiin sekä opiskelijoihin. (Tilastokeskus 2025.) Työsopimuslain (2001/55, jäljempänä TSL) 2 luvun 5 § velvoittaa työnantajaa tarjoamaan tarjolla olevan työn ensisijaisesti palveluksessa oleville osa-aikaisille ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Tässä työssä TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:ää tulkitaan yhdessä 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun säännöksen kanssa, jotta arviokattaa sekä ensisijaisuusjärjestyksen että syrjimättömän menettelyn vaatimukset (Paanetoja 2023, 72–73). Tulkintaa ohjaavat myös Euroopan unionin (EU) taustaiset periaatteet, kuten syrjimättömyys sekä pro rata temporis eli etuuksien ja palkan suhteuttaminen työaikaan (etuudet määräytyvät suhteessa tehtyihin tunteihin). Menettelyt ja käytännön soveltaminen ratkaistaan kuitenkin ensisijaisesti kansallisen normiston puitteissa. (Paanetoja 2023, 72–73; Hietala, Kairinen, Kairisto & Schön 2023, 157–161.)

Kirjallisuudessa on tuotu esiin, että käytännön toteutus voi vaihdella työpaikoilla erityisesti menettelyjen johdonmukaisuuden, tasapuolisuuden ja kohtuullisen pehdytyksen rajanvedon osalta (Paanetoja 2023, 69–72; Bruun 2022, 14–16, 242–244; Hietala ym. 2023, 23–25, 151–152). Lisäksi osa työnantajan velvoitteista vaikuttaa jo työhönotossa ja osin vielä työsuhteen päätyttyä, mikä korostaa menettelytapojen yhdenmukaisuuden merkitystä myös lisätyön tarjoamisessa (Paanetoja 2023, 68–69).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille toteutuu käytännössä työntekijöiden kokemusten näkökulmasta. Tutkimusta ohjaavat seuraavat kysymykset: miten työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille toteutuu ennen uusien työntekijöiden palkkaamista ja miten työpaikkatason menettelyt ja niiden tasapuolisuus vaikuttavat velvollisuuden toteutumiseen käytännössä.

Lainopillinen eli oikeusdogmaattinen tutkimus jäsentää ja tulkitsee voimassa olevaa oikeutta, mutta ei tuota havaintoaineistoon perustuvaa tietoa käytännön toteutumisesta. Tämä on oikeusdogmatiikan tunnuspiirre. (Kolehmainen 2016,

111–114.) Tämän vuoksi on tärkeää erottaa normatiivinen analyysi ja käytännön kokemukset toisistaan. Tässä työssä normatiivista tarkastelua täydennetään empiirisellä osuudella, joka kuvaa työntekijöiden kokemuksia lisätyön tarjoamisen menettelyistä (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.1).

Tutkimuksen tavoitteena on systematisoida työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:n normisisältö ja sen suhde tasapuolisen kohtelun säännökseen (2 luvun 2 §), yhdenvertaisuussäätelyyn, työehtosopimukseen ja oikeuskäytäntöön. Tavoitteena on muodostaa käytännössä sovellettava ”hyvän menettelyn” vähimmäiskehys esihenkilöille ja organisaation henkilöstöhallinnolle (Human Resources, HR). Lisäksi tavoitteena on tunnistaa konkreettiset kehittämiskohteet.

Empiirinen osa toteutettiin laadullisena tutkimuksena puolistrukturoiduin teema-haastatteluin. Menetelmä soveltuu hyvin työntekijöiden omien kokemusten ja näkökulmien esiin tuomiseen, sillä se tarjoaa jäsennellyn rungon mutta mahdollistaa myös vastausten syventämisen. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, jossa havainnot verrattiin aikaisempaan tutkimukseen ja lainsäädännön tulkintakehykseen. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Tietoperusta rakentuu työlainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta sekä työtuo-mioistuimen ja korkeimman oikeuden ratkaisuksista. Kommentaarikirjallisuus (Paanetoja 2023; Bruun 2022; Hietala ym. 2023) tarjoaa systemaattisen ja jäsennellyn tulkintakehyksen lainopilliseen tarkasteluun. Kuitenkin kommentarit keskittyvät ensisijaisesti normien sisältöön, eivätkä ne yksin riitä kuvaamaan, miten lisätyön tarjoamiseen liittyvät menettelyt toteutuvat arjen työympäristöissä. Tämän vuoksi tutkimukseen sisällytettiin empiirinen osuus täydentämään normatiivista tarkastelua. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.1.)

2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

2.1 Tutkimusstrategia ja lähestymistapa

Tämän opinnäytetyön tutkimusstrategia on kaksiosainen, ja se sisältää sekä lainopillisen (oikeusdogmaattisen) että laadullisen (empiirisen) tutkimusotteen. Lainopillinen tutkimusote tarkoittaa voimassa olevan oikeuden systematisointia ja tulkintaa siten, että lain, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden muodostamasta kokonaisuudesta voidaan johtaa perusteltu käsitys kulloinkin sovellettavasta normistosta (Kolehmainen 2016, 111–114, 128–129). Lainopillisen analyysin tavoitteena on tulkita ja jäsentää oikeudellista normistoa, joka määrittää työnantajan ja työntekijän välisiä velvoitteita, kuten työnantajan direktio-oikeutta ja työsopimuslain (2001/55) 2 luvun velvoitteita. (Bruun 2022, 34–36; Huhta 2021, 55–58)

Laadullinen tutkimusote täydentää oikeudellista tarkastelua tuomalla esiin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten lisätyön tarjoamisvelvollisuus toteutuu käytännössä. Menetelmien yhdistäminen on perusteltua, koska lainopillinen analyysi ei yksin kerro, miten säännöksiä sovelletaan arjessa, kun taas laadullinen aineisto tuottaa tietoa menettelytapojen konkreettisesta toteutumisesta (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.1; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.) Tässä tutkimuksessa näitä kahta lähestymistapaa käytetään rinnakkain siten, että oikeusdogmatiikka jäsentää velvoitteet ja empiirinen osuus kuvaa niiden toteutumista työntekijäkokemusten kautta. Tällä yhdistelmällä pyritään tuomaan analyysiin sekä normatiivista syvyyttä että käytännöllistä relevanssia. (Kolehmainen 2016, 111–114, 128–129.)

2.2 Aineistonkeruu ja osallistujat

Empiirinen osuus toteutettiin laadullisena tutkimuksena puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Menetelmä valittiin, koska se mahdollistaa haastateltavien omien kokemusten, havaintojen ja tulkintojen esiin tuomisen. Haastattelurunko rakennettiin tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella, jotta kysymykset tukisivat tutkimuksen tavoitteita ja pysyisivät rajattuna

tutkimusongelman kannalta oleellisiin teemoihin. (Liite 2: haastattelukysymykset; Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3.)

Haastatteluja edelsi suunnitelmallinen rekrytointiprosessi, jonka tavoitteena oli varmistaa aineiston monipuolisuus ja riittävä vaihtelu eri toimialojen sekä työympäristöjen välillä. Haastateltavat valittiin harkinnanvaraisella otannalla, joka on laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukainen menetelmä silloin, kun tavoitteena on tavoittaa tutkimusaiheen kannalta olennaisia kokemuksia ja näkökulmia. (Eskola & Suoranta 2014, 18–20; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–89.) Rekrytointi toteutettiin tutkimustiedotteen (liite 1) avulla sosiaalisen median kanavissa (Facebook, Instagram ja LinkedIn), mikä mahdollisti laajan ja monialaisen joukkoon ulottuvan tavoitavuuden.

Kiinnostuneet osallistujat ottivat itse yhteyttä tutkijaan, minkä jälkeen heille toimitettiin tutkimustiedote, tietosuojaseloste sekä sähköinen suostumuslomake. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että osallistujille tarjotaan riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja heidän oikeuksistaan, jotta suostumus voidaan antaa tietoon perustuen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2023, 6–7). Suostumuslomake toteutettiin Lapin AMK:n Webropol-järjestelmän kautta, joka mahdollistaa tietoturvallisen ja GDPR:n mukaisen suostumuksen käsittelyn (EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679).

Haastatteluaineisto anonymisoitiin heti keruuvaiheessa, mikä tukee sekä osallistujien suojaa että laadullisen tutkimuksen eettisiä periaatteita (Kuula 2011, 128–130). Haastattelut toteutettiin 29.9.–12.10.2025, ja mukaan valikoitui kuusi osa-aikatyöntekijää eri toimialoilta. Osallistuminen oli vapaaehtoista, ja kirjallinen suostumus kerättiin kaikilta osallistujilta ennen haastattelun aloittamista. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti analyysia varten, jotta aineisto säilyi mahdollisimman aitona ja toistettavana, mikä on laadullisessa analyysissa keskeistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1; Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.3).

Haastattelujen toteutuksessa kiinnitettiin huomiota luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen ja siihen, että osallistujat kokivat voivansa kertoa kokemuksistaan avoimesti. Puolistrukturoidun menetelmän joustavuus mahdollisti kysymysten

tarkentamisen haastattelun edetessä, jotta vastaukset saatiin mahdollisimman monipuolisiksi. Tämä on menetelmän keskeinen vahvuus, sillä sen avulla tutkija voi syventää ymmärrystä tutkimusteemasta (Eskola & Suoranta 2014, 16–18).

2.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4). Sisällönanalyysin lähtökohtana on teoreettinen viitekehys, jonka avulla aineistosta esiin nousevat havainnot voidaan jäsentää ja tulkita (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Tässä tutkimuksessa analyysi oli ensisijaisesti teoriaohjaava, mutta sitä täydennettiin aineistolähtöisesti koodauksen edetessä. Alustava luokittelu johdettiin tutkimuskysymyksistä ja viitekehystä, johon kuuluivat työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 § ja 5 § sekä EU:n osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (97/81/EY). Luokittelua tarkennettiin analyysin edetessä aineistosta tunnistettujen havaintojen perusteella.

Analyysiprosessi eteni vaiheittain. Ensin haastatteluaineisto luettiin useaan kertaan kokonaiskuvan muodostamiseksi, minkä jälkeen toistuvat ilmaukset ja havainnot merkittiin ja koottiin koodeiksi. Koodilla tarkoitetaan yksittäistä merkintää, joka tiivistää aineistosta nousevan merkityksen, esimerkiksi havaintoa lisätyön jakoperusteista tai tiedonkulun tavoista. Samansisältöiset koodit yhdistettiin alaluokiksi, jotka kuvasivat laajempia merkitysyksiköitä, kuten viestintäkanavia, tasapuolisuuskokemuksia tai perehdytyksen arviointia. Näistä alaluokista muodostettiin viisi pääteemaa, jotka on esitetty analyysipolussa (liite 3) ja kuvattu tarkemmin tulosluku 4:ssä.

Teema- ja alaluokkarakenne tekee analyysistä läpinäkyvän ja mahdollistaa tulosten perustelemisen suoraan haastatteluaineiston avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3). Liitteessä 3 näkyvät koodien ja teemojen väliset yhteydet, esimerkkitaatit sekä linkki tutkimuskysymyksiin. Näin sisällönanalyysin eteneminen on dokumentoitu ja toistettavissa (Eskola & Suoranta 2014, 15–18; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4).

Oikeusdogmaattinen analyysi täydentää empiiristä osuutta. Siinä systematisoidaan TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n ja 2 §:n tulkintaa yhdessä yhdenvertaisuuslain (2014/1325) ja EU:n osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (97/81/EY) kanssa. Aineistona ovat lisäksi korkeimman oikeuden (KKO) ja työtuomioistuimen (TT) ratkaisut sekä keskeinen oikeuskirjallisuus (Bruun 2022; Paanetoja 2023; Hietala ym. 2023). Näin tutkimuksessa yhdistyvät sekä normatiivinen että kokemuksellinen näkökulma, jotka yhdessä tuottavat kokonaiskuvan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden soveltamisesta.

2.4 Tutkimuksen eettisyys ja tietosuojat

Tämä tutkimus toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan sekä Lapin ammattikorkeakoulun ohjeita. Ennen haastattelujen aloittamista osallistujille annettiin kirjallinen tutkimustiedote, jossa kuvattiin tutkimuksen tarkoitus, aineiston käsittelytavat ja anonymisointi. Osallistujat antoivat tietoon perustuvan suostumuksensa, ja heille korostettiin mahdollisuutta keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman perusteluja.

Haastatteluaineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja anonymisoitiin siten, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa. Litteroidut aineistot ja analyysimuistiinpanot säilytettiin salasanalla suojatussa ympäristössä. Suostumukset kerättiin Webropol-järjestelmän kautta, ja niitä koskevat tiedot säilytettiin erillään varsinaisesta tutkimusaineistosta. Aineisto poistetaan tietoturvallisesti Lapin AMK:n ohjeiden mukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Eettisten periaatteiden noudattaminen ja tietosuojan huolellinen toteuttaminen vahvistavat tutkimuksen luotettavuutta ja tutkijan vastuullisuutta (TENK 2023, 6–7).

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin myös tekoälyä (ChatGPT) rajatusti kirjoittamisen teknisenä apuvälineenä. Tekoälyä käytettiin tekstin jäsentämiseen, kielelliseen sujuvuuteen ja rakenteen selkeyttämiseen, mutta se ei tuottanut tutkimuksen sisältöä, tulkintoja eikä lähdeviittauksia. Kaikki käsitteelliset määrittelyt, menetelmälliset ratkaisut, analyysit ja johtopäätökset perustuvat

tekijän omaan harkintaan ja alkuperäislähteisiin. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeen mukaan tutkija vastaa kaikesta tuottamastaan sisällöstä ja sen lähteiden asianmukaisuudesta, myös silloin kun teknisiä apuvälineitä on hyödynnetty (TENK 2023, 6–7).

Opinnäytetyössä noudatettiin lisäksi Lapin ammattikorkeakoulun ohjetta Tekoäly oppimisen ja työskentelyn tukena, jonka mukaan tekoälyä voidaan käyttää teknisenä tukena, mutta vastuu työn tieteellisestä ja sisällöllisestä laadusta säilyy täysin tekijällä (Lapin AMK 2025). Tässä tutkimuksessa tekoälyn käyttö rajattiin niin, ettei se vaikuttanut tutkimuksen tieteelliseen argumentaatioon eikä tuottanut sisältöä, joka edellyttää tutkimuksellista perustelua. Näiden periaatteiden noudattaminen varmistaa, että tutkimus on eettisesti, metodologisesti ja sisällöllisesti luotettava.

3 LISÄTYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUDEN OIKEUDELLINEN TAUSTA

3.1 Työsopimuslain asema ja rakenne

Työsopimuslaki (2001/55) on työsuhteiden yleislaki, jonka 2 luvussa säädetään työnantajan ja työntekijän keskeisistä velvollisuuksista. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden tulkinnassa keskeisiä ovat TSL:n (2001/55) luvun 1 §, 2 § ja 5 §. TSL:n (2001/55) 2 luvun 1 §:ssä säädetty perehdytys- ja opastusvelvollisuus asettaa kehyksen sille, milloin puuttuva osaaminen voidaan kattaa kohtuullisella perehdytyksellä. TSL:n (2001/55) 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun vaatimus kieltää asiallisesti perusteettomat erot työntekijöiden välillä ja ohjaa lisätyön jakamista. TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:ssä säädetään, että tarjolla oleva työ tarjotaan ensisijaisesti palveluksessa oleville osa-aikaisille, jotka ovat ilmaisseet halunsa lisätyöhön, ennen uuden henkilöstön palkkaamista. Nämä lainkohdat luetaan yhdessä siten, että 5 §:n arvio tehdään suhteessa 1 §:n perehdytysvelvollisuuteen ja 2 §:n tasapuolisuusvaatimukseen, ei pelkkänä etusijajärjestystä koskevana teknisenä sääntönä. (Hietala ym. 2023, 151–154.)

Työehtosopimuksilla (TES) ja paikallisilla ohjeilla on käytännössä merkittävä rooli siinä, miten lisätyön tarjoaminen järjestetään (esim. ilmoituskanavat, aikarajat, kirjaamiskäytännöt), mutta ne eivät voi syrjäyttää lain pakottavia periaatteita (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022, 65). Työnantajan direktio-oikeudella tarkoitetaan tässä työnantajan oikeutta johtaa ja valvoa työtä sekä määrätä työn järjestämisestä, työnjaosta ja työajasta lain, työehtosopimusten, työsopimuksen ja hyvän tavan rajoissa (Moilanen 2013, 113). Tämä oikeus ei ohita TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n mukaista ensisijaisuutta eikä TSL:n (2001/55) 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun vaatimusta, vaan käytännön ratkaisut on perusteltava työn luonteeseen, osaamisvaatimuksiin ja kohtuulliseen perehdytykseen liittyvin objektiivisin perustein (Koskinen 2013, 18; Paanetoja 2018, 7–9; Hietala ym. 2023, 152–153).

Kirjallisuudessa on tuotu esiin, että toteutuksessa esiintyy vaihtelua erityisesti tiedonkulun, tasapuolisuuden ja perehdytysrajausten kohdalla. Vaikka arviot ovat pääosin lainopillisia eivätkä vielä osoita kattavaa empiiristä toteumaa, ne

viittaavat mahdollisiin jännitteisiin normien ja arjen menettelyjen välillä (Paanetoja 2023, 68, 70–71; Hietala ym. 2023, 190–192). Tämän vuoksi tässä työssä yhdistetään normatiivinen viitekehys ja työntekijäkokemuksiin perustuva empiirinen tarkastelu, jotta voidaan arvioida, missä tilanteissa ja millä perusteilla käytännön menettelyt tukevat tai heikentävät TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n tavoitetta.

3.2 Osa-aikatyön käsite ja käyttö työelämässä

Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa säännöllinen työaika on lyhyempi kuin alan tavanomainen kokoaikainen työaika. Rajaus on sopimus- ja TES-riippuvainen, ja kriteeri määräytyy työsopimuksessa sovitun tuntimäärän tai työehtosopimuksen kokoaikakriteerin perusteella (Paanetoja & Tikkanen 2016, 18–20). Työsopimuslaki (2001/55) ei määrittele osa-aikatyötä tyhjentävästi. Tulkintaa ohjaavat tasapuolisen kohtelun ja syrjintäkiellon periaatteet sekä EU-tason linjaukset (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325; Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite kohta. 4(2)).

Puitesopimuksen pro rata temporis -periaate edellyttää, että etuuksia ja palkkaa koskevissa kysymyksissä osa-aikaisia kohdellaan suhteellisesti samalla tavalla kuin kokoaikaisia, ellei erolle ole tehtävään tai toiminnan järjestämiseen liittyvää objektiivista perustetta (Hanni ym. 2022, 61–63; Paanetoja & Tikkanen 2016, 48). Erilaiseen kohteluun voidaan turvautua vain, jos syy on asiallinen ja objektiivinen. Pelkkä organisatorinen asema tai nimike ei oikeuta poikkeamaan yhdenvertaisuudesta. (Paanetoja 2023, 72.)

Ilmiön laajuutta kuvaavat tuoreimmat työvoimatilastot. Vuonna 2024 työllisistä osa-aikaisia oli 482 000 henkilöä eli 18,5 %. Yleisin syy osa-aikatyöhön oli opiskelu (126 000; 26,2 %), ja toiseksi yleisin se, ettei kokoaikatyötä ollut tarjolla (118 000; 24,5 %). (Tilastokeskus 2025.) Aiempi tutkimus on lisäksi osoittanut vastentahtoisen osa-aikaisuuden yleisyyden erityisesti kaupan, majoitus- ja ravitsemisaloilla sekä kiinteistöpalveluissa. Monilla osa-aikaisilla on halu lisätunteihin tai siirtyä kokoaikaan. (Kauhanen 2016, 5, 6–7, 116–117.)

Kansallisessa kehyksessä TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 § asettaa lisätyön tarjoamisen etusijan palveluksessa oleville osa-aikaisille, ja säännöstä on tulkittava yhdessä TSL:n (2001/55) 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun kanssa. Käytännön toteutuksessa työehtosopimukset ja paikalliset ohjeet konkretisoivat menettelyjä (ilmoituskanavat, aikarajat, kirjaaminen), mutta ne eivät voi syrjäyttää lain pakottavia periaatteita. Tämän työn empiirinen osa tarkastelee, miten menettelyt tosiasiallisesti toteutuvat ja missä kohdin EU-perusteiset periaatteet kohtaavat käytännön rajoitteita, kuten osaamisvaatimuksia, kohtuullisen perehdytyksen tarvetta ja tehtävien sisältöeroja. (Paanetoja 2023, 69–72.)

3.3 EU:n ja kansainvälisen sääntelyn vaikutus

Euroopan unionin sääntely muodostaa viitekehyksen, johon kansallinen lisätyön tarjoamisvelvollisuus kiinnittyy. Neuvoston direktiivi 97/81/EY panee täytäntöön osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, jonka keskeisiä periaatteita ovat syrjimättömyys ja pro rata temporis -periaate. Syrjimättömyysperiaatteen mukaan osa-aikaisia työntekijöitä ei saa kohdella epäedullisemmin kuin vertailukelpoisia kokoaikaisia, ellei erilaiselle kohtelulle ole tehtävään tai toiminnan järjestämiseen liittyvää objektiivista perustetta. Pro rata temporis -periaate puolestaan edellyttää, että työehdot määräytyvät työajan suhteessa silloin, kun kyse on määrästä, joita voidaan suhteuttaa työtunteihin. (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite, kohta 4(1) – (2); Bruun 2022, 91–92.) Puitesopimuksen tavoitteena on lisäksi edistää osa-aikatyön kehittymistä vapaaehtoisena ja joustavana työskentelymuotona sekä vahvistaa osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite, johdanto; kohta 1–4).

EU-oikeuden ja kansallisen oikeuden rajapinnassa direktiivit eivät saa horisontaalista välitöntä oikeusvaikutusta yksityisten välisissä suhteissa (EUT, C-152/84, Marshall; C-91/92, Faccini Dori). Sen sijaan jäsenvaltioilla ja kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus tulkita kansallista oikeutta yhdenmukaisesti direktiivien kanssa (EUT, C-106/89, Marleasing; C-397/01 ja C-403/01, Pfeiffer; C-212/04, Adeneler). Yhdenmukaisen tulkinnan rajana on, ettei tulkinta saa olla kansallisen lain sanamuodon vastainen tai oikeusvarmuutta vaarantava (EUT, C-105/03, Pupino). Oikeuskirjallisuudessa on korostettu, että kansallisen lain tulkinnan tulee

nojata EU-oikeuden tehokkuusperiaatteeseen (effet utile) siten, että EU-oikeuden tavoitteet toteutuvat tosiasiallisesti, kuitenkin ylittämättä kansallisen lain sanamuotoa (Paanetoja & Tikkanen 2016, 42–43, 48–50).

Tehokkuusperiaate on merkityksellinen myös työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:n tulkinnassa, sillä säännöstä sovelletaan kontekstissa, jossa EU:n osa-aikatyödirektiivin tavoitteena on syrjimättömyyden ja tasapuolisen kohtelun edistäminen (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite, kohta 1–4). Tämän vuoksi lisätyön tarjoamisvelvollisuuden tulkinnassa on huomioitava puitesopimuksen periaatteet siten, että kansalliset menettelytavat tukevat osa-aikaisten todellisia mahdollisuuksia lisätyöhön. Tämä merkitsee, että TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:ää ja 2 luvun 2 §:ää on luettava rinnakkain puitesopimuksen syrjimättömyyden ja pro rata temporis -periaatteen kanssa (Paanetoja & Tikkanen 2016, 90–92; Hietala ym. 2023, 158–159).

Unionitason periaatteet korostavat, että osa-aikaisten työntekijöiden asemaa ei saa heikentää menettelyt, jotka estävät heitä saamasta lisätyötä silloin, kun siihen olisi tosiasiallinen mahdollisuus. Jos käytännön toimintatavat johtavat systemaattisesti siihen, että osa-aikaiset jäävät ilman tarjousta tehtävistä, joihin he ovat soveltuvia tai perehdytettävissä kohtuullisesti, menettelyä on arvioitava EU-oikeuden valossa. (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite, kohta 4(1) – (2); EUT, C-106/89, Marleasing; C-397/01 ja C-403/01, Pfeiffer; C-212/04, Adeneler; C-105/03, Pupino; Bruun 2022, 94–95.)

Pohjoismainen oikeusvertailu osoittaa, että unionitason periaatteet on sisällytetty eri tavoin kansallisiin sääntelyratkaisuihin. Ruotsissa Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) 25 a § antaa osa-aikaiselle työntekijälle etusijan lisätyöhön, jos työvoimatarve voidaan täyttää näin, mikä heijastaa puitesopimuksen syrjimättömyys- ja työajan laajentamisen tavoitteita (Bruun 2022, 96). Norjassa, joka soveltaa ETA-sääntelyä, arbeidsmiljøloven (aml) § 14–3 turvaa vastaavan forttrinnsrett-edun lisätunteihin tai suurempaan työaikaan ennen uuden työntekijän palkkaamista, edellyttäen soveltuvuutta ja ettei tästä aiheudu kohtuutonta haittaa

(aml § 14–3; Bruun 2022, 97). Nämä sääntelyratkaisut ilmentävät syrjimättömyyden ja suhteellisuuden periaatteita, vaikka ne eivät yksin ratkaise veloitteen käytännön toteutusta yksittäisissä työpaikoissa.

Tätä EU-taustaa vasten kansallisen sääntelyn ydin on TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §, joka velvoittaa tarjoamaan lisätyön ensisijaisesti palveluksessa oleville osa-aikaisille. Säännöstä on tulkittava yhdessä TSL:n (2001/55) 2 luvun 2 §:n tasa-puolisen kohtelun ja yhdenvertaisuuslain (2014/1325) kanssa sekä puitesopimuksen periaatteiden valossa, jotta menettelyt ovat syrjimättömiä, läpinäkyviä ja ottavat huomioon kohtuullisen perehdytyksen mahdollisuudet (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite: kohta 4(1) – (2); EUT, C-106/89, Marleasing; C-397/01 ja C-403/01, Pfeiffer; C-212/04, Adeneler; C-105/03, Pupino; Paanetoja & Tikkanen 2016, 49–50).

3.4 Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden sisältö ja tulkinta

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee sekä pysyvää että tilapäistä työtä. Sen tarkoituksena ei ole luoda uusia tehtäviä osa-aikaisille, vaan varmistaa, että avoimet tehtävät tarjotaan heille ennen uuden henkilön palkkaamista. Näin säännös vahvistaa osa-aikaisten asemaa tilanteissa, joissa työvoiman tarve on täytettävissä nykyisellä henkilöstöllä. (Paanetoja & Tikkanen 2016, 154–156; Koskinen 2013, 3.)

Työnantajan on tarkasteltava tehtävien uudelleenjärjestelyjä ja arvioitava, voidaanko osa-aikainen perehdyttää kohtuullisesti (Paanetoja & Tikkanen 2016, 119; Hanni ym. 2022, 121). Jos uusi tehtävä on lähellä aiempaa työtä ja vaatii vain lyhyen perehdytyksen, velvollisuus on vahva, jos tehtävä on täysin eriluonteinen ja vaatii pitkäaikaisen koulutuksen, velvollisuutta ei katsota olevan (Paanetoja & Tikkanen 2016, 158–159). TSL (2001/55) 2 luvun 1 §:n yleisvelvoite (koulutus, opastus, perehdytys muutosten edellyttämällä tavalla) tukee tulkintaa, että lisätyö on tarjottava, jos tehtävä on osa-aikaiselle saavutettavissa kohtuullisella perehdytyksellä (Paanetoja 2023, 69).

Velvollisuus rajoittaa työnantajan rekrytointivapautta, mutta edistää tasa-arvoa ja voi parantaa toimeentuloa sekä sitoutumista. Se edellyttää myös aktiivista selvitystä työntekijöiden halukkuudesta ja mahdollisuuksista ottaa lisätyötä. (Huhta 2021, 59–73.) Käytännössä toteutus voi tarkoittaa sisäisiä ilmoituksia avoimista vuoroista, keskusteluja työntekijöiden kanssa tai järjestelmiä, joissa osa-aikaiset ilmoittavat halukkuutensa (Paanetoja & Tikkanen 2016, 154–156; Koskinen 2013, 3–4, 18). EU-direktiivi ei säädä näistä menettelyistä. Tässä opinnäytetyössä tutkimus kohdistuu siihen, kuinka johdonmukaisesti kansalliseen lakiin ja TES:iin perustuvat käytännöt toteutuvat työpaikoilla ja koetaanko ne aidosti tasapuolisiksi. Tässä rajanvedoissa osaamisvaatimukset, tehtävien erot, perehdytyksen kohtuullisuus ja punnitaan yhdenmukaisuus ja syrjimättömyys. Näin tarkasteltuna tutkimuksen empiirinen osuus kohdistuu siihen, missä oloissa käytännön menettelyt tukevat tai heikentävät TSL (2001/55) 2 luvun 5 §:n tarkoitusta, kun punnitaan osaamisvaatimuksia, tehtävien sisältöeroja ja kohtuullisen perehdytyksen mahdollisuuksia. (Paanetoja 2023, 69–72.)

3.5 Oikeuskäytännön linjaukset

Oikeuskäytäntöä hyödynnetään tässä luvussa osana oikeusdogmaattista analyysiä. Tapaukset on valittu, koska ne kohdistuvat suoraan TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n soveltamiseen tai sitä lähellä oleviin rajakysymyksiin, ovat ennakkoratkaisuja tai muuten oikeuslähdeopillisesti painavia (erityisesti KKO), ja ne tuovat esiin periaatteellisia linjauksia, kuten kohtuullisen perehdytyksen, tasapuolisuuden ja menettelyllisen moitteettomuuden. KKO:n ratkaisut toimivat ensisijaisina tulkinta-ankkureina lain sanamuodon ja esitöiden ohella, ja TT täydentää kuvaa työehtosopimus- ja menettelykysymyksissä. Kunkin tapauksen tarkastelussa painopiste on ratkaisusta johdettavassa oikeusohjeessa, ei yksittäistapauksen faktisissa yksityiskohdissa. (Husa & Pohjolainen 2014, 250.)

Ratkaisussa KKO 2006:49 työnantaja palkkasi uuden työntekijän tehtävään, johon osa-aikainen olisi voitu kohtuullisesti perehdyttää. Korkein oikeus katsoo, että työnantaja rikkoi TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:ää. Tapauksesta seuraa, ettei pelkkä tehtävien nimike- tai vähäinen sisältöero oikeuta sivuuttamaan lisätyön

tarjoamisvelvollisuutta, jos puuttuva osaaminen on katettavissa tavanomaisella perehdytyksellä.

Ratkaisussa KKO 2017:4 arvioitiin velvollisuuden ulottuvuutta oppisopimustilanteessa. Korkein oikeus korostaa kokonaisharkintaa, jossa arvio kohdistuu työn todelliseen sisältöön, vaadittuun osaamiseen ja perehdytyksen kohtuullisuuteen. Työnantajan harkintavalta ei ole rajaton, vaan velvollisuutta punnitaan objektiivisesti ja tapauskohtaisesti.

Työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2019:45) työnantaja palkkasi useita määräaikaista työntekijöitä, vaikka osa-aikainen työntekijä olisi voinut tehdä kyseiset tehtävät. Työtuomioistuin katsoo, että menettely rikkoo työehtosopimusta ja tuomitsee työnantajan hyvityssakkoon. Ratkaisun painotus on menettelyllisessä moitteettomuudessa: lisätyön tarjoamisen tulee olla ennakolta määriteltyä, läpinäkyvää ja yhdenvertaisesti sovellettua sekä dokumentaatiolla todennettavissa. Vaikka TT kohdistuu ensisijaisesti TES-velvoitteisiin, linja tukee TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n tarkoitusta.

Viime vuosilta ei ole runsaasti julkaistuja ennakkoratkaisuja, jotka suoraan syventäisivät TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:n tulkintaa. Uudempi oikeuskäytäntö painottaa muita työoikeuden teemoja, kuten yhdenvertaisuuden ja kohtuullisten mukautusten soveltamista (esim. KKO 2024:63). Vaikka nämä eivät suoraan tulkitse lisätyön tarjoamisvelvollisuutta, ne vahvistavat tasapuolisuus- ja syrjimättömyysperusteita, joiden kanssa TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 § luetaan yhtenä kokonaisuutena.

Yhteenvedona oikeuskäytäntö korostaa kolmea kytkeytyvää linjaa. Kohtuullinen perehdytys, lisätyötä tarjotaan, jos tehtävä on saavutettavissa tavanomaisella opastuksella. Rajattu harkintavalta, jolloin ratkaisut on perusteltava työn luonteella, osaamisvaatimuksilla ja perehdytyksen kohtuullisuudella. Tasapuolisuus ja syrjimättömyys, kuten menettelyjen ennakoitavuus, läpinäkyvyys ja dokumentointi. Linjaukset asettavat reunaehdot, mutta toteuma voi vaihdella, mikä perustelee empiirisen tarkastelun. (Koskinen 2013, 8–9, 11–12, 15–16, 18.)

3.6 Työehtosopimusten ja viranomaisohjeiden rooli

Normihierarkian lähtökohta on, että laki sitoo alempiasteisia normeja. Asetuksia ja viranomaismääräyksiä voidaan antaa vain lain valtuutuksella, eikä alempi normi voi syrjäyttää lakia (Perustuslaki 1999/731, § 80; KKO 2022:62; Bruun 2022, 279–281). Työsopimuslaki (2001/55) määrittää lisätyön tarjoamisvelvollisuuden TSL:n (2001/55) 2 luvun 5 §:ssä ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen 2 luvun 2 §:ssä ja tuomioistuinten ratkaisut täsmentävät soveltamista rajanveto- ja tulkintatilanteissa. Oikeuskäytännön ohjausvaikutus on vahva, vaikka se ei ole lain yläpuolella. (KKO 2006:49; KKO 2017:4; TT 2019:45; Bruun 2022, 280–283.)

Työehtosopimukset täydentävät lakia ja voivat TSL:n (2001/55) ja työehtosopimusjärjestelmän puitteissa täsmentää lisätyön tarjoamisen menettelyjä, kuten ilmoittamisen, halukkuuden keräämisen ja vuorojen jaon. Työehtosopimuslain (1946/436) § 4 ja § 5 määrittävät työehtosopimusten sitovuuden ja yleissitovuuden periaatteet, joiden nojalla sopimus sitoo sekä järjestäytyneitä että tietyin edellytyksin järjestäytymättömiä työnantajia. Yleissitova TES sitoo myös järjestäytymätöntä työnantajaa, mutta TES ei voi syrjäyttää pakottavaa lakia työntekijän vahingoksi. Poikkeaminen on sallittua vain lain nimenomaisella valtuutuksella tai työntekijän eduksi. (Bruun 2022, 281–283.) Lisätyön tarjoamiseen liittyvien TES-määräysten rikkominen voi johtaa hyvityssakkoon. Dokumentoidut työpaikkakäytännöt toimivat käytännössä keskeisinä tulkinnan apuvälineinä arjessa. (TT 2019:45; Paanetoja 2023, 173; Bruun 2022, 282–283.) Paanetoja (2023, 71–72) korostaa lisäksi, että tasapuolisen kohtelun vaatimus koskee myös työpaikkatason käytäntöjä, missä ilmoittamisen, halukkuuden keräämisen ja vuorojen jaon on oltava johdonmukaisia eikä niitä saa soveltaa työntekijäkohtaisesti.

Eri alojen TES:t sisältävät vaihtelevia, mutta käytäntöä ohjaavia määräyksiä lisätyöstä. Esimerkiksi kaupan alan TES 2025–2028 edellyttää, että lisätyön tarjoamisen periaatteet käsitellään työaikapöytäkirjojen yhteydessä (Kaupan TES 2025–2028, Liitteet: Työaikapöytäkirjat, 126). Marava-alan TES 2025 taas määrää, että lisätyö on tarjottava osa-aikatyötä tekeville sopiviin tehtäviin ja

rajoittaa lisätyön enimmäismäärän 112,5 tuntiin kolmiviikkoisjaksossa (Marava TES 2025, § 6). Nämä määräykset täydentävät TSL:n (2001/55) säännöksiä ja tekevät TES:stä käytännössä keskeisen normilähteen arjen menettelyissä (Bruun 2022, 279–282).

Viranomaisten (AVI, työsuojelu) ohjeet ja suositukset ovat pehmeää oikeutta. Ne eivät sido kuten laki tai TES, mutta tukevat tulkintaa erityisesti hyvän menettelyn ja läpinäkyvyyden arvioinnissa. Työnantajan sisäiset ohjeet ovat normihierarkian heikoin taso eivätkä voi olla ristiriidassa lain, TES:n tai vakiintuneen oikeuskäytännön kanssa. (Bruun 2022, 221, 282–284.)

4 EMPIIRINEN TARKASTELU: HAASTATTELUJEN TULOKSET

4.1 Aineisto ja analyysimenetelmä

Aineisto koostuu kuuden osa-aikatyöntekijän puolistrukturoiduista teemahaastatteluista, jotka toteutettiin ajalla 29.9.–12.10.2025. Haastateltavat valittiin harkinnanvaraisesti siten, että he edustivat eri toimialoja ja työympäristöjä, mikä lisäsi aineiston monipuolisuutta (Pitkäranta 2014, 90–92, 97–98). Puolistrukturoitu haastattelumuoto soveltuu hyvin kokemuksellisten ilmiöiden tarkasteluun, sillä se tarjoaa yhtenäisen rungon mutta mahdollistaa vastausten syventämisen osallistujien omien esimerkkien kautta (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.2.3). Haastattelut kestivät 30–45 minuuttia.

Haastateltavat kuvasivat lisätyön tarjoamisen menettelyjä, tasapuolisuutta ja käytäntöjä työpaikoillaan. Aineisto kattaa sekä hallinnolliset menettelyt (esim. tiedottamisen käytännöt, järjestelmien käyttö, esimiehen rooli) että työntekijöiden omat kokemukset ja tulkinnat. Haastattelujen avulla saatiin esiin sekä yleisiä käytäntöjä että työpaikkakohtaisia eroja, mikä tukee laadullisen aineiston monipuolisuutta ja tulkinnallista syvyyttä (Pitkäranta 2014, 97–98).

Haastattelurunko rakentui tutkimuskysymysten ja teoreettisen tietoperustan pohjalta. Teemat johdettiin erityisesti työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:stä ja 2 luvun 2 §:stä, EU:n osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (97/81/EY) sekä oikeuskirjallisuudessa esitetyistä tulkinnoista (esim. Bruun 2022; Paanetoja & Tikkanen 2016; Hietala ym. 2023). Näiden normatiivisten lähteiden pohjalta muodostettiin viisi keskeistä teemaa, joiden avulla aineistoa tarkasteltiin:

1. lisätyön tarjoamisen kanavat ja läpinäkyvyys (TSL 2001/55 2 luvun 5 § ja puitesopimuksen syrjimättömyysperiaate)
2. tasapuolisuuden kriteerit ja koettu oikeudenmukaisuus (TSL 2001/55 2 luvun 2 §, yhdenvertaisuusperiaate)
3. tilanteet, joissa lisätyötä ei ole tarjottu halukkaille (työnantajan velvoitteen raja ja poikkeukset)

4. tieto omasta oikeudesta ja viestintä käytännöistä (oikeudellisen tiedonsaannin toteutuminen)
5. kehittämissuositukset ja koetut epäkohdat (työntekijöiden näkemykset menettelytapojen parantamisesta)

Teemat muodostettiin siten, että ne yhdistävät tutkimuskysymykset, oikeudellisen viitekehyksen ja työntekijöiden kokemukset. Tämä mahdollisti sen, että haastatteluissa käsitellyt ilmiöt kytkeytyivät suoraan tutkimuksen teoreettisiin käsitteisiin, kuten syrjimättömyyteen, tasapuolisuuteen, läpinäkyvyyteen ja kohtuulliseen perehdyttämisvelvollisuuteen.

Haastateltavat anonymisoitiin, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Aineiston luotettavuuden varmistamiseksi haastattelurunko testattiin etukäteen yhdellä pilottihaastattelulla, ja lopullisessa analyysissä kaikkia teemoja käsiteltiin rinnakkain, jotta yksittäiset poikkeamat eivät korostuisi liikaa suhteessa kokonaisuuteen. Pilottihaastattelu ei sisällynyt varsinaiseen tutkimusaineistoon.

Analyysiprosessi eteni siten, että ensin litteroitu aineisto luettiin useaan kertaan kokonaiskuvan muodostamiseksi, minkä jälkeen tekstistä poimittiin tutkimuskysymyksiin liittyviä ilmauksia ja havaintoja. Näistä muodostettiin koodit, jotka kuvasivat aineiston toistuvia sisältöjä ja merkityksiä. Koodit ryhmiteltiin keskinäisen samankaltaisuuden perusteella, ja näin syntyivät teemat, jotka jäsentävät tulokset (kanavat ja läpinäkyvyys, koettu tasapuolisuus, perehdytyksen ja kelpoisuuden rajapinta sekä kehittämistä tukevat menettelyt).

Analyysi on luonteeltaan deduktiivinen, sillä sen lähtökohtana olivat tutkimuskysymykset ja teoreettinen viitekehys (TSL 2001/55 2 luvun 2 §, sekä 5 § ja EU:n osa-aikatyötä koskeva puitesopimus), joiden pohjalta muodostettiin alustava tematisointi. Näitä teemoja täsmennettiin ja täydennettiin aineiston pohjalta, jolloin analyysissä yhdistyivät sekä teoriaohjautuva että aineistolähtöinen näkökulma. Tätä vuorovaikutusta voidaan havainnollistaa Hirsjärven ja Hurmeen (2022, luku 7.4.3) esittämällä kuvalla, jossa induktiivinen ja deduktiivinen vaihe kietoutuvat toisiinsa. Tulosten esittämisessä painottuu osallistujien kokemusten kuvaaminen

ja teemoihin liittyvien havaintojen tulkinta. Kunkin teeman yhteydessä esitetään lyhyitä esimerkkisitaatteja, jotka havainnollistavat tulkintaa ja lisäävät analyysin läpinäkyvyyttä. Luvun lopussa taulukko 1 kokoaa teemat ja niihin liittyvät keskeiset havainnot yhteen.

4.2 Keskeiset teemat ja havainnot

Tässä luvussa esitetään laadullisen analyysin tuloksena muodostuneet teemat ja niitä ilmentävät havainnot. Haastatteluaineistosta nousseet havainnot jäsenyivät viideksi pääteemaksi, jotka kuvaavat työnantajan lisätyön tarjoamiskäytäntöjen keskeisiä piirteitä. Analyysipolussa (liite 3) on esitetty jokaisen pääteeman alaluokat ja niitä vastaavat koodit, joiden avulla aineisto on systematisoitu. Analyysi perustui aineiston systemaattiseen koodaukseen ja vertailevaan luentaan, joiden avulla haastatteluvastauksista tunnistettiin toistuvia merkityksiä ja sisältöjä. Kunkin teeman yhteydessä esitetään lyhyitä esimerkkisitaatteja, jotka havainnollistavat tulkintaa ja tuovat osallistujien äänen esiin.

Haastatteluaineiston analyysi eteni alatutkimuskysymysten ohjaamana. Kullekin alatutkimuskysymykselle muodostettiin oma koodiluokka (K1–K5), joiden avulla aineisto ryhmiteltiin sisällönanalyysin keinoin. Koodit eivät olleet yksittäisiä haastattelukysymyksiä, vaan ne kuvasivat aineistosta tunnistettuja merkityskokonaisuuksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Seuraavissa alaluvuissa (4.2.1–4.2.4) esitellään kunkin koodin pohjalta muodostetut teemat ja niitä havainnollistavat esimerkkisitaatit.

4.2.1 Lisätyön tarjoamisen kanavat ja läpinäkyvyys (K1)

Tämä alateema vastaa ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen: miten lisätyön tarjoaminen on järjestetty työpaikoilla ja millaisia kokemuksia työntekijöillä on sen läpinäkyvyydestä?

Aineiston analyysissä K1-koodiin kuuluvat ilmaukset käsittelivät tiedonkulkua, käytettyjä viestintäkanavia sekä työntekijöiden kokemuksia menettelyjen avoimuudesta. Haastateltavat kuvasivat käytäntöjä, joissa lisätyötä tarjotaan

pääosin nopeiden viestikanavien (esim. WhatsApp, puhelut) kautta, ja joissa vuorot jaetaan reagoit nopeuden perusteella. Käytäntö koettiin toimivaksi arjen joustojen kannalta, mutta sen nähtiin aiheuttavan eroja työntekijöiden tavoitettavuudessa ja reagoit mahdollisuuksissa.

Koosteena havaittiin, että osa-aikaiset työntekijät toivoivat yhdenvertaisempia ja aikaleimattuja menettelyjä, joissa kaikilla on samat mahdollisuudet ilmoittautua lisätyöhön. Erityisesti esiin nousi ehdotus yhteisestä, reaaliaikaisesta työvuoroalustasta, jonka kautta avoimet vuorot näkyisivät kaikille samanaikaisesti. Haastateltavat kommentoivat seuraavasti:

Avoimet vuorot ilmoitetaan yhteisessä WhatsApp-ryhmässä. Nopein saa vuoron.

Välillä vuoroja tarjotaan sillä hetkellä töissä oleville, mikä ei ole kaikille tasapuolista.

Nämä esimerkit konkretisoivat haastateltavien kokemuksia siitä, kuinka kanavavalinta ja reagoit nopeus voivat vaikuttaa lisätyön tarjoamisen tasapuolisuuteen ja tavoitettavuuteen. Lainaukset täydentävät koostetta tuomalla näkyviin yksittäisten työntekijöiden arjen näkökulmat käytäntöjen toimivuudesta.

4.2.2 Tasapuolisuus ja koettu oikeudenmukaisuus (K2)

Pyrkimys tasapuolisuuteen tunnistettiin, mutta "nopeat syövät hitaat" -logiikka ja suorat henkilökohtaiset kyselyt vinoutuivat jakautumista. Yksiköissä, joissa oli kirjattu priorisointisääntö (esim. vähiten tunteja ensin), koettu oikeudenmukaisuus vahvistui. Osaaminen/kelpoisuus mainittiin perusteltuna rajauksena tietyissä tehtävissä.

Käytännössä aktiivisemmat ja nopeammin reagoivat saavat enemmän lisävuoroja.

Meillä lisätyövuoroja tarjotaan ensisijaisesti niille, joilla on vähiten tunteja viikolla/kuukaudessa.

Tasapuolisuuteen liittyvät kokemukset heijastuivat myös seuraavaan teemaan, jossa nousi esiin käytäntöjen epäjohtonmukaisuus ja velvoitteen toteutumisen puutteet.

4.2.3 Velvoitteen toteutumisen haasteet (K3)

Useissa vastauksissa kuvattiin toistuvaa kohdentumista samoille henkilöille sekä "tuuriin" perustuvaa soittokäytäntöä, mikä herätti kysymyksiä läpinäkyvyydestä. Osa ei havainnut ongelmia omassa yksikössään. Yksittäistapauksissa rajoitus perustui osaamiseen tai riittämättömään perehdytykseen.

Lisävuoroja on jaettu samoille henkilöille toistuvasti.

Joissakin tehtävissä vaadittu osaaminen rajasi tarjoamista, mikä on ymmärrettävää.

4.2.4 Kehittämisehdotukset ja ratkaisumallit (K4–K5)

Tämä teema liittyy neljänteen ja viidenteen alatutkimuskysymykseen: millaisia kehittämistarpeita haastateltavat tunnistivat lisätyön tarjoamisen käytännöissä ja miten menettelyjä voitaisiin parantaa? Haastatteluissa toistui näkemys siitä, että lisätyön tarjoamisen menettelyissä on kehitettävää erityisesti selkeyden, ennakoitavuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Haastateltavat esittivät useita konkreettisia ehdotuksia, joilla lisätyön jakamista voitaisiin parantaa ja tehdä läpinäkyvämmäksi. Näistä muodostui analyysissa viisi kokonaisuutta, jotka on kuvattu alla.

Aineiston perusteella kehittämistarpeet liittyivät ennen kaikkea siihen, että lisävuorojen jakamisen perusteet eivät aina olleet työntekijöille tiedossa tai ne koettiin vaihteleviksi. Useat haastateltavat kuvasivat tilanteita, joissa "nopein saa vuoron" -periaate tai epäselvä vuorojen jakaminen aiheutti kokemuksia epätasapuolisuudesta. Analyysin perusteella näissä vastauksissa korostui tarve kirjallisille pelisäännöille ja yhdenvertaisille käytännöille.

Tämä havainto vastaa työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 §:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta sekä EU:n puitesopimuksen syrjimättömyysperiaatetta, joiden mukaan työnantajan tulee kohdella osaikaisia työntekijöitä tasapuolisesti suhteessa muihin työntekijöihin (Bruun 2022, 92; Paanetoja & Tikkanen 2016, 49). Myös Huhta (2021, 56–59) korostaa, että yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää menettelyiden selkeyttä ja ennakoitavuutta.

1. Kirjallinen periaate lisävuorojen jakamiseen. Haastateltavat toivoivat, että lisävuorojen jakamisesta laadittaisiin kirjallinen periaate (“vähiten tunteja ensin”), jota täydennetään osaamisrajoituksilla. Tämä ehdotus nousi esiin useissa haastatteluissa ja tukee kirjallisuuden (Huhta 2021, 56–59) korostamaa läpinäkyvyyden merkitystä.
2. Yhteinen työvuoroalusta. Haastatteluissa nousi esiin kokemus, että nykyiset kanavat (esim. WhatsApp) suosivat nopeita reagoiteja. Tämä tulkittiin aineistossa tasapuolisuutta heikentäväksi tekijäksi. Tietoperustan valossa (Paanetoja & Tikkanen 2016, 156) yhteinen sähköinen alusta voisi parantaa tavoitettavuutta ja vähentää “ensimmäinen ehtii” -viinoutta.
3. Ennakointi ja minimivaroitusaika. Useat haastateltavat toivoivat sovittuja aikarajoja lisävuorojen tarjoamiselle, jotta reagoimismahdollisuudet olisivat tasapuoliset. Tämä vastaa teoreettisesti ennakoitavuuden vaatimusta, joka liittyy työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.
4. Kierrätysjärjestelmä. Haastateltavat ehdottivat järjestelmää, joka seuraisi vuorojen jakautumista ja ehkäisisi lisätyön kasaantumista samoille henkilöille. Tämä havainto tukee tasapuolisuusperiaatetta (TSL 2001/55 2 luvun 2 §) ja edistää kokemusta menettelyjen oikeudenmukaisuudesta.
5. Päätöskriteerit näkyviin. Kun halukkaita on useita, esihenkilön päätösten toivottiin perustuvan etukäteen sovittuihin ja viestittyihin kriteereihin (tuntivaje, osaaminen). Tämä havainto yhdistyy sekä haastattelujen toistuviin kokemuksiin että kirjallisuudessa esitettyyn läpinäkyvyyden vaatimukseen (Bruun 2022, 94).

Esimerkkisitaatteja:

Olisi hyvä, että lisävuorojen jakamisesta olisi selkeä kirjallinen ohjeistus, esimerkiksi vähiten tunteja ensin.

Lisätyö alustalle kaikkien nähtäväksi ja ilmoittautumiset aikaleimalla, niin kaikki ovat samassa asemassa.” “Kierrätys vähentäisi sitä, että samat saavat vuoroja kerta toisensa jälkeen.

Nämä sitaattit havainnollistavat haastateltavien kokemuksia lisätyön tarjoamisen kehittämistarpeista ja täydentävät analyysin tuottamia suosituksia. Kehittämisehdotukset perustuvat siten sekä haastatteluaineiston analyysiin että teoreettiseen viitekehykseen, mikä lisää johtopäätösten luotettavuutta ja käytännön sovellettavuutta.

4.3 Tulokset suhteessa tutkimuskysymyksiin

Tässä luvussa kytketään teemahaastattelujen tulokset tutkimuskysymyksiin ja tiivistetään niistä johdettavat johtopäätökset. Yhteenveto on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuskysymykset, ydinlöydökset ja käytännön seuraus

<i>Tutkimuskysymys</i>	<i>Ydinlöytö (1 lause)</i>	<i>Perusta / Evidenssi</i>	<i>Käytännön seuraus / suositus</i>
<i>K1. Tarjoamisen tavat ja läpinäkyvyys</i>	Nopeat kanavat (WhatsApp/puhe-lut) suosivat reagointinopeutta ja luovat tavoitettavuuseroja.	Empiirinen aineisto (haastattelut, K1) + teoria: TSL (2001/55) 2 luvun 2 § (tasa-puolisuus).	Julkaise vapaat vuorot yhteisellä alustalla, aikaleimaa ilmoittautumiset.
<i>K2. Tasapuolisuus osa-aikaisten kesken</i>	Oikeudenmukaisuus vahvistuu, kun valintaperusteet ovat kirjatut ja viestityt (tuntivaje + osaaminen).	Empiirinen aineisto (K2) + Paanetoja & Tikkanen 2016, 154–156.	Määritä ja viesti kirjattu priorisointimalli (tuntivaje + tehtäväkohtainen osaaminen).
<i>K3. Velvoitteen toteutumisen puutteet</i>	Puutteet liittyvät satunnaisiin/ do-puutteet	Empiirinen aineisto (K3) + TSL (2001/55) 2 luvun	Näytä päätöskriteerit henkilös-

	kumentoitamattomiin päätöksiin ja kasaantumiseen samoille henkilöille.	5 § + KKO 2006:49.	tölle ja lisää kuhunkin valintaan lyhyt kirjallinen perustelu.
<i>K4. Tiedon saanti ja oikeuksien tuntemus</i>	Selkeys paranee, kun oikeus, menettely ja kriteerit on kirjattu ja helposti löydettävissä.	Empiirinen aineisto (K4) + TSL (2001/55) 2 luvun 1 § (perehdytysvelvoite).	Laadi yhtenäinen ohje (oikeus, menettely, kriteerit) ja sijoita se yhdelle sivulle perehdytykseen.
<i>K5. Kehittämistarpeet ja suositukset</i>	Kolmikko: kirjattu priorisointimalli + kaikille näkyvä aikaleimattu julkaisu + ennakoiva viestintä; Kierro ja perustelut täydentävät.	Synteesi: haastattelut (K5) + teoria-pohja (TSL (2001/55) 2 luvun 2 § + EU puitesopimus 97/81/EY, liite: kohta 4 (1) – (2)).	Ota käyttöön kierrätysjärjestelmä lisävuoroille ja seuraa jakautumista viikkoraportilla.

Taulukko 1 kokoaa teemahaastattelujen (K1–K5) keskeiset löydökset ja näyttää, miten havaittu ilmiöjoukko (esim. kanavavalinnat, aikaleimat, dokumentointi) kytkeytyy tutkimuskysymyksiin, teoreettiseen viitekehykseen ja käytännön suosituksiin.

Työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:n tavoitteena on turvata osa-aikatyöntekijöille ensisijainen oikeus tarjolla olevaan lisätyöhön sekä varmistaa, että menettely toteutetaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi (Paanetoja 2023, 72–73; Hietala ym. 2023, 157–161). Haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, että työnantajan käytännöt eivät kaikissa tapauksissa turvaa osa-aikatyöntekijöille yhdenvertaista tavoitettavuutta lisätyöhön, vaikka muodollinen velvoite täyttyy. Tämä osoittaa tulkintavajeen, jossa lain taustalla oleva tavoite ja arjen käytännöt eroavat toisistaan. Menettelyt voivat täyttää säädösten minimitason, mutta eivät välttämättä toteuta käytännössä syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden periaatteita. (Paanetoja 2023, 72–73.)

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset huomiot

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa aineiston analysointi teemoittain ja esimerkkisitaattien käyttö, joiden avulla sekä myönteiset että kriittiset kokemukset tuotiin näkyviin. Tulosten uskottavuutta lisää se, että samat teemat toistuivat viidessä-kuudessa haastattelussa, mikä viittaa karkeaan saturaation saavuttamiseen. Aineiston toistuvuudet ja teemojen selkeys tukevat laadullisen analyysin riittävyttä suhteessa tutkimuksen tavoitteeseen.

Tutkimukseen sisältyy kuitenkin useita rajoitteita, jotka on syytä huomioida tuloksia tulkittaessa. Ensinnäkin aineiston koko oli rajallinen (kuusi haastattelua), minkä vuoksi havaintoja ei voida yleistää kaikkiin osa-aikatyöntekijöihin tai toimialoihin. Tulokset kuvaavat yksittäisten työntekijöiden kokemuksia, eivätkä ne sellaisenaan osoita, kuinka laajasti vastaavat käytännöt esiintyvät muualla. Toiseksi vastaukset olivat osin samansuuntaisia, mikä saattoi johtua haastattelukysymysten rajauksesta tai siitä, että haastateltavat työskentelivät samankaltaisissa työympäristöissä. Tämä voi kaventaa näkökulmien kirjoa, vaikka samalla vahvisti teemojen toistuvuutta.

Kolmanneksi tulkintojen luotettavuutta voi rajoittaa tutkijan oma rooli analyysin tekijänä. Vaikka analyysi on dokumentoitu vaiheittain (liite 3: analyysipolku) ja sitaattilistaus (liite 4) lisää läpinäkyvyyttä, on mahdollista, että tutkijan ennakkokäsitykset tai taustatiedot ovat vaikuttaneet yksittäisten ilmauksien painottamiseen. Tulkintojen luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan vertailemalla haastattelujen sisältöjä keskenään ja palaamalla alkuperäiseen aineistoon useissa vaiheissa.

Eettisestä näkökulmasta tutkimus toteutettiin vapaaehtoisuuden ja anonymiteetin periaatteilla. Haastateltavilta kerättiin suostumus tietojen käyttöön, ja kaikki tunnistetiedot poistettiin aineistosta ennen analyysiä. Eettisesti haastavat kohdat on pelkistetty siten, ettei yksittäisiä henkilöitä tai työpaikkoja voida tunnistaa. Tutkimusprosessissa noudatettiin Lapin ammattikorkeakoulun eettisiä ohjeita ja tietosuojasetuksen (GDPR) vaatimuksia.

Vaikka tutkimuksen laajuus on rajallinen, avoin arviointi sen rajoitteista ja menettelyistä lisää kokonaisuuden uskottavuutta. Kriittinen tarkastelu auttaa lukijaa ymmärtämään, millaisia tekijöitä on syytä huomioida, jos tuloksia sovelletaan käytäntöön tai jatkotutkimukseen. Näin luotettavuuden arviointi ei ole vain heikkouksien listaamista, vaan osa tutkimuksellista rehellisyyttä ja menetelmällistä avoimuutta.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Lainsäädännön ja käytännön suhde

Edellisessä luvussa esiteltiin haastatteluaineiston analyysin tulokset ja keskeiset havainnot työnantajan lisätyön tarjoamiskäytännöistä. Näissä tuloksissa nousi esiin toisaalta toimivia ratkaisuja, mutta myös tilanteita, joissa menettelyiden tasapuolisuus ja läpinäkyvyys eivät kaikilta osin toteutuneet. Tässä luvussa yhdistetään nämä empiiriset havainnot opinnäytetyön teoreettiseen ja normatiiviseen viitekehykseen, jotta voidaan arvioida, missä määrin käytännöt vastaavat lain ja EU-tason sääntelyn tavoitteita.

Oikeusdogmaattinen tarkastelu perustuu työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:ään, jota tulkitaan yhdessä TSL (2001/55) 2 luvun 2 §:n ja EU:n osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen syrjimättömyys- ja pro rata temporis -periaatteiden kanssa. Näiden normien mukaan työnantajan on tarjottava lisätyötä ensisijaisesti palveluksessa oleville osa-aikaisille, jos tehtävä on saavutettavissa olemassa olevalla osaamisella tai kohtuullisella perehdytyksellä (TSL 2001/55 2 luvun 1 §). Oikeuskäytännössä on korostettu, että työnantajan harkintavalta on rajattua ja että menettelyjen tulee olla läpinäkyviä ja tasapuolisia (KKO 2006:49, KKO 2017:4, TT 2019:45).

Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että osa käytännöistä tukee lain tavoitetta, mutta myös kehittämistarpeita on havaittavissa. Erityisesti kanavavalinnat (esimerkiksi nopeat some- tai puhelinkanavat) ja kirjaamattomat valintaperusteet saattoivat heikentää tavoitettavuutta ja johtaa tilanteisiin, joissa lisätyö kasaantui samoille henkilöille. Näitä ilmiöitä esiintyi etenkin silloin, kun lisätyön jakamisen periaatteita ei ollut kirjattu näkyvästi tai niistä ei ollut viestitty työntekijöille.

Haastateltavien kokemusten mukaan oikeudenmukaisuuden tunne vahvistui niissä työyhteisöissä, joissa valintaperiaatteet, kuten "vähiten tunteja ensin" ja tehtäväkohtainen osaaminen oli selkeästi dokumentoitu, vapaat vuorot julkaistiin yhteisellä alustalla aikaleimoin ja esihenkilöiden päätökset kirjattiin lyhyesti.

Nämä havainnot viittaavat siihen, että selkeä viestintä ja dokumentointi tukevat työnantajan velvollisuutta toimia tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti, kuten työsopimuslain (2001/55) ja oikeuskäytännön linjauksissa edellytetään. Tulosten perusteella voidaan varovaisesti päätellä, että menettelyjen läpinäkyvyys, yhdenvertaiset viestintäkanavat ja kirjalliset valintaperiaatteet vahvistavat työntekijöiden kokemusta tasapuolisuudesta ja lisäävät luottamusta työnantajan toimintaan. Näitä havaintoja on kuitenkin tarkasteltava aineiston rajallisuus huomioiden: ne kuvaavat yksittäisten haastateltavien kokemuksia, eivätkä ole sellaisenaan yleistettävissä koko työelämään.

Empiiriset havainnot ja niihin pohjautuvat menettelyparannukset on koottu taulukkoon 1, jossa K1–K5 viittaavat haastatteluista johdettuihin teemoihin. Taulukko havainnollistaa, miten yksittäiset havainnot ja suositukset linkittyvät tutkimuskysymyksiin sekä oikeudelliseen normiperustaan. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan näiden havaintojen normatiivista perustaa ja tulkintavajetta, joka syntyy lain tavoitteiden ja arjen käytäntöjen välille.

5.1.1 Lainsäädännön vaatimukset ja työnantajan menettelyt

Työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 5 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä ensisijaisesti palveluksessa oleville osa-aikaisille ennen uuden työntekijän palkkaamista. Oikeuskirjallisuudessa säännöstä on pidetty keskeisenä mekanismina osa-aikaisten työntekijöiden aseman vahvistamisessa, sillä sen tavoitteena on turvata heille yhdenvertainen mahdollisuus lisätyöhön tilanteissa, joissa työvoiman tarve voidaan täyttää jo olemassa olevan henkilöstön avulla. Lisäksi säännöksen tarkoituksena on ehkäistä rekrytointikäytäntöjä, jotka sivuuttavat osa-aikaisen työntekijän oikeuden lisätyöhön ilman hyväksyttävää ja objektiivista perustetta. (Paanetoja 2023, 74–76.)

Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta on tulkittava yhdessä TSL:n (2001/55) 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, joka edellyttää työnantajalta johdonmukaista ja syrjimätöntä menettelyä työntekijöitä koskevissa ratkaisuisa. EU-tason tulkintaa ohjaa osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen

syrjimättömyysperiaate, jonka mukaan osa-aikaisia työntekijöitä ei saa kohdella vähemmän edullisesti kuin vertailukelpoisia kokoaikaisia ilman tehtävään liittyvää objektiivista perustetta. Pro rata temporis -periaate puolestaan edellyttää, että työehtojen määräytyminen suhteutetaan työaikaan silloin, kun kyse on suhteutettavissa olevista eduista (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, liite, kohta 4(1)–(2)). Nämä unionioikeudelliset lähtökohdat korostavat, että kansallisen normiston tulkinnan tulee tukea osa-aikaisten todellista yhdenvertaisuutta.

Oikeuskäytännössä (KKO 2006:49; KKO 2017:4; TT 2019:45) on täsmennetty, että työnantajan harkintavalta lisätyön tarjoamisessa on rajattu ja että menettelyjen tulee olla ennakoitavia, avoimia ja perustua objektiivisiin valintakriteereihin. Ratkaisuissa on korostettu myös työnantajan velvollisuutta selvittää, olisiko työ voitu tarjota osa-aikaiselle työntekijälle esimerkiksi työtehtäviä uudelleenjärjestämällä tai täydentämällä osaamista kohtuullisella perehdytyksellä (Paanetoja & Tikkanen 2016, 119). Oikeuskäytäntö osoittaa siten, että lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ei arvioida pelkkänä muodollisena menettelynä, vaan kokonaisuutena, jossa työnantajan on aktiivisesti selvitettävä osa-aikaisten työntekijöiden tosiasialliset mahdollisuudet tehtävään.

Haastatteluaineiston perusteella lain tavoitteet ja käytännön toteutuminen eivät kuitenkaan kaikilta osin kohtaa. Menettelyt voivat täyttää säännöksen muodolliset vaatimukset esimerkiksi ilmoittamalla lisätyöstä nopeasti vaihtuvissa viestintäkanavissa, mutta käytännön toteutustapa ei aina takaa, että osa-aikaiset työntekijät tavoitetaan yhdenvertaisesti. Tällöin syntyy tulkintavaje ja lain sanamuoto täyttyy, mutta sen tarkoitus tosiasiallinen tasapuolisuus ja syrjimättömyys ei välttämättä toteudu. Tämä havainto on yhtenevä Paanetojan (2023, 69–73) esittämän näkemyksen kanssa, jonka mukaan oikeudellisen velvoitteen vaikuttavuus riippuu ratkaisevasti siitä, miten työnantaja konkretisoi menettelyt työpaikan käytännöissä. Aineiston perusteella voidaan varovaisesti päätellä, että tulkintavajeen kaventaminen edellyttää työnantajalta aktiivista ja ennakoivaa viestintää, päätösten dokumentointia sekä läpinäkyviä valintaperusteita. Näin varmistetaan, että säännöksen taustalla oleva yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden tavoite toteutuu myös käytännön tasolla eikä ainoastaan muodollisessa noudattamisessa.

5.1.2 Menettely ja koettu oikeudenmukaisuus

Työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 § velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei erilaiselle kohtelulle ole asiallista perustetta. Tämä säännös muodostaa lisätyön tarjoamisvelvollisuuden (TSL 2001/55 2 luvun 5 §) menettelyllisen ytimen. Työnantajan on toimittava avoimesti, johdonmukaisesti ja siten, että kaikilla osa-aikaisilla on tosiasiallisesti yhdenvertainen mahdollisuus saada tarjolla oleva lisätyö. Tasapuolinen menettely edellyttää, että päätöksenteon perusteet ja viestintäkanavat ovat läpinäkyviä ja ennakoitavia.

Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajien käyttämissä viestintäkanavissa on eroja, jotka vaikuttavat työntekijöiden tavoitettavuuteen ja kokemukseen tasapuolisuudesta. Useat haastateltavat kuvasivat käytäntöjä, joissa avoimet lisävuorot ilmoitettiin nopeasti esimerkiksi WhatsApp-ryhmässä tai puhelimitse. Näiden nopeiden kanavien koettiin tehostavan toimintaa, mutta samalla ne suosivat työntekijöitä, jotka olivat tavoitettavissa juuri ilmoitushetkellä. Tämän seurauksena osa työntekijöistä jäi toistuvasti ilman tietoa lisätyömahdollisuuksista.

Tulosten perusteella koettu oikeudenmukaisuus vahvistui niissä työyhteisöissä, joissa lisätyön tarjoamista koskevat periaatteet oli kirjattu ja viestitty avoimesti etukäteen. Erityisen tärkeänä pidettiin käytäntöjä, joissa vapaat vuorot julkaistiin yhteisellä alustalla aikaleimoin ja työnantaja dokumentoi päätökset lyhyesti. Tällaiset menettelyt loivat haastateltavien mukaan tunnetta siitä, että kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti ja että esihenkilön ratkaisut ovat perusteltavissa myös jälkikäteen.

Nämä havainnot tukevat työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 §:n ja 2 luvun 5 §:n tulkintaa siten, että menettelyllinen oikeudenmukaisuus ei synny pelkästään veloitteen muodollisesta täyttämisestä, vaan siitä, miten työnantaja toteuttaa veloitteen käytännössä. Paanetojan (2023, 70–71) mukaan työnantajan on tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi tarkasteltava paitsi päätöksen sisältöä

myös sen toteuttamistapaa. Tämä havainto saa tukea myös haastatteluaineistosta, jossa useat työntekijät toivat esiin toiveen selkeämmistä ilmoituskäytännöistä ja etukäteen sovituista aikarajoista lisätyön tarjoamiselle. Kokonaisuutena tulokset viittaavat siihen, että tasapuolisuusveloitteen uskottava toteutuminen edellyttää työnantajalta aktiivista viestintää, dokumentointia ja yhdenvertaisten ilmoituskanavien käyttöä. Näin menettelyt vastaavat sekä lain sanamuodon että sen taustalla olevan oikeudenmukaisuuden periaatteen tarkoitusta, mikä vahvistaa työntekijöiden luottamusta työnantajan toimintaan.

5.1.3 Perehdytys ja kelpoisuus

Työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 1 §:ssä säädetty perehdytysvelvoite asettaa työnantajalle velvollisuuden huolehtia siitä, että työntekijällä on riittävät tiedot ja taidot tehtävänsä turvalliseen suorittamiseen. Tämä velvoite rajoittaa työnantajan mahdollisuutta vedota osaamis- tai kelpoisuusrajoihin lisätyötä tarjottaessa. Työnantaja ei voi sulkea osa-aikaista työntekijää lisätyön ulkopuolelle yleisluonteisen toteamuksen perusteella, jos tehtävä olisi saavutettavissa kohtuullisella perehdytyksellä.

Oikeuskäytännössä (esim. KKO 2006:49; KKO 2017:4) on korostettu, että työnantajan harkintavalta lisätyön tarjoamisessa on sidottu työn sisältöön ja tehtävän todellisiin turvallisuusvaatimuksiin, ei muodollisiin nimike-eroihin. Paanetoja ja Tikkanen (2016, 119) täsmentävät, että työnantajan velvollisuuteen kuuluu selvittää mahdollisuudet työtehtävien uudelleenjärjestelyyn ja perehdytyksen tarjoamiseen ennen uuden työntekijän palkkaamista. Näin ollen työnantajan on arvioitava objektiivisesti, voidaanko tehtävän edellyttämä osaaminen saavuttaa kohtuullisella ohjauksella.

Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajan tekemät kelpoisuusarviot koettiin oikeudenmukaisiksi silloin, kun ne perustuivat tehtävän konkreettiseen sisältöön ja turvallisuusvaatimuksiin. Sen sijaan epäreiluuden kokemus syntyi tilanteissa, joissa perehdytysmahdollisuutta ei arvioitu lainkaan tai sen perusteista ei viestitty avoimesti. Eräs haastateltava kuvasi tilannetta,

jossa tiettyihin tehtäviin pääsy oli rajattu vain nimikkeen perusteella, vaikka työntekijällä olisi ollut valmiudet suoriutua niistä lyhyen perehdytyksen jälkeen.

Näiden havaintojen perusteella voidaan varovaisesti päätellä, että työnantajan velvollisuus perehdyttää ei ole pelkästään muodollinen, vaan se liittyy suoraan työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun. Kun perehdytyksen mahdollisuudet arvioidaan ja viestitään selkeästi, lisätyön tarjoamisessa vältetään tilanne, jossa kelpoisuusrajoja käytetään perusteettomasti poissulkevinä kriteereinä. Tämä tulkinta on linjassa työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 1 §:n ja 2 luvun 2 §:n tarkoituksen kanssa sekä oikeuskäytännössä korostetun syrjimättömyyden ja suhteellisuuden periaatteen kanssa.

Haastateltavien kokemukset viittaavat siihen, että perehdytyksen keston ja sisällön ennakkoon määritellyt minimitasot voisivat lisätä työntekijöiden luottamusta työnantajan menettelyihin. Kun työnantaja dokumentoi perehdytyksen rajat ja mahdollisuudet näkyvästi, myös työntekijöiden on helpompi ymmärtää, millä perusteilla lisätyötä voidaan tarjota tai rajata. Tämä parantaa menettelyn läpinäkyvyyttä ja tukee työnantajan velvollisuutta toimia oikeudenmukaisesti lain hengen mukaisesti.

5.1.4 Kehittämistä tukevat menettelyt

Haastatteluaineistossa nousi esiin useita konkreettisia ehdotuksia, joiden nähtiin parantavan lisätyön tarjoamisen tasapuolisuutta ja läpinäkyvyyttä. Näitä olivat muun muassa kirjallisesti sovitut priorisointiperiaatteet, yhteinen sähköinen ilmoituslusta, ennakkointia tukevat aikarajat sekä vuorojen tasainen kierto. Ehdotukset perustuivat haastateltavien kokemuksiin siitä, että selkeät ja näkyvästi viestityt toimintamallit vähentävät epäselvyyksiä ja vahvistavat luottamusta työnantajan menettelyihin.

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että lisätyövuorojen jakamisessa noudatetaan etukäteen määriteltyä ja dokumentoitua periaatetta, esimerkiksi "vähiten tunteja ensin" -sääntöä, jota täydennetään tehtäväkohtaisilla osaamisrajauksilla. Tämän nähtiin tukevan sekä tasapuolisuuden kokemusta että työnantajan mahdollisuutta

perustella päätöksiä jälkikäteen. Samoin ehdotettu yhteinen sähköinen työvuoroalusta, jossa ilmoittautumiset aika leimataan, koettiin keinoksi vähentää satunnaisuutta ja parantaa yhdenvertaista tavoitettavuutta.

Nämä havainnot ovat linjassa Paanetojan (2023, 71–72) esittämien suositusten kanssa, joiden mukaan työnantajan tulee edistää sisäistä yhdenvertaisuutta dokumentoimalla menettelyt ja viestittämällä ne avoimesti. Kun menettelyt ovat ennakoitavia ja päätöskriteerit näkyviä, myös työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisuudesta vahvistuu. Vastaavaa johdonmukaisuuden ja läpinäkyvyyden vaatimusta korostavat myös Hietala, Kairinen, Kaivanto ja Schön (2023, 150–152), joiden mukaan työnantajan on noudatettava aikaisemmin vastaavissa tilanteissa sovellettuja käytäntöjä tai perusteltava poikkeaminen objektiivisesti sekä saatettava menettelytavat työntekijöiden tietoon.

Haastattelut osoittivat kuitenkin myös kriittisiä näkökulmia. Kaikki työntekijät eivät kokeneet kirjallisia ohjeistuksia riittäviksi, jos niiden noudattamista ei seurattu tai jos esihenkilöillä oli poikkeavia tulkintoja. Tämä viittaa siihen, että kehittämistoimet edellyttävät myös seurantaa ja esihenkilöiden koulutusta, jotta sovitut periaatteet toteutuvat johdonmukaisesti käytännössä. Kokonaisuutena voidaan varovaisesti päätellä, että läpinäkyvyyttä tukevat menettelyt, kuten dokumentointi, yhteiset ilmoituskanavat ja ennakkoon määritellyt valintaperusteet tukevat lisätyön tarjoamisveloitteen tarkoitusta ja vahvistavat työntekijöiden kokemusta tasapuolisesta kohtelusta. Samalla niiden vaikuttavuus riippuu siitä, miten järjestelmällisesti työnantaja seuraa ja arvioi menettelyjen toteutumista arjen tilanteissa.

5.2 Kehittämistarpeet ja jatkotutkimusaiheet

Empiiriset havainnot viittaavat siihen, että lisätyön tarjoamisen menettelyjä voidaan vahvistaa ilman raskaita rakenteellisia muutoksia. Läpinäkyvyys, kaikille näkyvä ilmoituskanava, aikaleimatut ilmoittautumiset ja etukäteen viestitty valintajärjestys (esimerkiksi tuntivaje ja tehtäväkohtainen osaaminen), vähentää tavoitettavuusvinoumaa ja tukee tasapuolisuutta. Lisäksi päätösten lyhyt kirjallinen pe-

rustelu ja toteuman säännöllinen seuranta vahvistavat menettelyllistä moitteettomuutta suhteessa TSL (2001/55) 2 luvun 5 §:n ensisijaisuuteen ja 2 luvun 2 §:n tasapuolisuusvaatimukseen. Käytännössä tämä merkitsee yhteisen alustan vaikiinnuttamista, minimivaroitusajan määrittelyä sekä priorisointiperiaatteiden tiivistä kirjaamista henkilöstöohjeeseen ja perehdytysmateriaaleihin.

Jatkossa olisi tärkeää arvioida tässä tutkimuksessa kehitettyjen menettelyiden vaikutusta sekä toteutuneeseen tuntijakaumaan että työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen määrällisen seurannan avulla, esimerkiksi viikko- tai kuukausiraportteja hyödyntäen. Tämän tutkimuksen laadullinen lähestymistapa tarjosi syvällistä ymmärrystä kokemuksista ja menettelyjen toimivuudesta, mutta ei mahdollista johtopäätöksiä vaikutusten laajuudesta tai toistuvuudesta. Kvantitatiivinen jatkotutkimus voisi siten täydentää tuloksia ja vahvistaa niiden yleistettävyyttä.

Lisäksi olisi hyödyllistä tarkentaa, milloin puuttuva osaaminen on realistisesti kalettavissa kohtuullisella perehdytyksellä eri tehtävissä. Tämä nousi esiin useissa haastatteluissa, joissa työntekijät kuvasivat rajauksia, joiden perusteita ei aina ollut arvioitu tai viestitty avoimesti. Vertailu eri toimipaikkojen ja työehtosopimusratkaisujen välillä voisi tuoda lisänäyttöä siitä, mitkä menettelyelementit, kuten käytetty viestintäkanava, aikarajat, priorisointiperusteet ja dokumentointi ovat käytännössä vaikuttavimpia tasapuolisuuden toteutumisen kannalta.

Jatkotutkimuksessa olisi myös mahdollista syventää henkilöstöryhmäkohtaista näkökulmaa, esimerkiksi tarkastelemalla opiskelijoiden tai pitkään osa-aikaisina työskennelleiden kokemuksia. Näin voitaisiin selvittää, missä määrin tässä tutkimuksessa tunnistetut menettelyparannukset kaventavat lisätyön kasaantumista samoille henkilöille ja vahvistavat kokemusta oikeudenmukaisesta kohtelusta. Tämän opinnäytetyön laadullinen rajaus ja pieni otoskoko rajoittavat tulosten yleistettävyyttä, mutta samalla ne tuottivat yksityiskohtaista ja käytännönläheistä tietoa siitä, miten lisätyön tarjoamisvelvoite toteutuu työntekijöiden näkökulmasta. Näiden havaintojen kriittinen hyödyntäminen jatkotutkimuksessa tukisi kokonaisvaltaisempaa arviointia lisätyön tarjoamisen yhdenvertaisista käytännöistä.

6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella työnantajan velvollisuutta tarjota lisätystä osa-aikaisille työntekijöille sekä arvioida, miten velvoitteen toteutus heijastuu käytännön menettelyihin ja koettuun oikeudenmukaisuuteen. Tutkimuksessa yhdistettiin oikeusdogmaattinen ja laadullinen lähestymistapa, mikä mahdollisti sekä sääntelyperustan systemaattisen tulkinnan että työntekijöiden kokemusten ymmärtämisen. Tulokset osoittivat, että työnantajan menettelyillä ja viestintäkäytännöillä on merkittävä rooli siinä, miten lisätyön tarjoamisen velvoite toteutuu arjen tasolla.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että läpinäkyvät ja dokumentoidut menettelyt tukevat työnantajan velvollisuutta toimia tasapuolisesti työsopimuslain (2001/55) 2 luvun 2 §:n ja 5 §:n mukaisesti. Yhdenvertaiset ilmoituskanavat, aikaleimatut työvuorolistat ja kirjalliset priorisointiperiaatteet vahvistavat työntekijöiden luottamusta ja vähentävät kokemusta mielivaltaisuudesta. Samaan aikaan tulokset toivat esiin tilanteita, joissa viestintäkanavien valinta tai menettelyjen puutteellinen dokumentointi heikensivät lisätyön tarjoamisen tavoitettavuutta. Näitä havaintoja voidaan hyödyntää työpaikkojen henkilöstöjohtamisen ja sisäisen viestinnän kehittämisessä.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa aineiston ja teoreettisen viitekehyksen välinen johdonmukaisuus. Haastattelujen määrä oli rajallinen (kuusi osallistujaa), minkä vuoksi tulokset eivät ole yleistettävissä laajasti, mutta ne tarjoavat syvällistä ja käytännönläheistä tietoa ilmiöstä. Aineiston analyysi toteutettiin teemoittain, mikä mahdollisti toistuvien ilmiöiden ja poikkeustapausten tunnistamisen. Tämä lähestymistapa toi esiin, miten oikeudellisten velvoitteiden tulkinta konkretisoituu erilaisissa työyhteisöissä ja miten työnantajan menettelyt voivat joko tukea tai heikentää lain tavoitteiden toteutumista.

Prosessin aikana syvenin erityisesti oikeusdogmaattisen ja empiirisen tutkimuksen yhdistämiseen. Opin hahmottamaan, kuinka oikeudelliset normit, kuten syrjimättömyys, tasapuolinen kohtelu ja kohtuullisen perehdytyksen vaatimus voivat

saada erilaisia tulkintoja työelämän arjessa. Työ vahvisti myös omaa ammatillista osaamistani riskienhallinnan, työoikeuden ja henkilöstöjohtamisen rajapinnoilla.

Kokonaisuutena opinnäytetyö osoitti, että lisätyön tarjoamisvelvoitteen toteutuminen ei riipu yksin sääntelystä, vaan ennen kaikkea työnantajan toimintatavoista ja viestinnän avoimuudesta. Lainsäädännön tavoitteiden saavuttaminen edellyttää käytäntöjä, joissa päätökset ovat perusteltavissa ja tasapuolisia kaikille työntekijöille. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa henkilöstöohjeiden ja perehdytysmateriaalien kehittämisessä sekä työyhteisöjen sisäisen oikeudenmukaisuuden vahvistamisessa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että lisätyön tarjoamisvelvoite on sekä juridinen että eettinen kysymys, jonka onnistunut toteuttaminen edellyttää työnantajalta avointa viestintää, johdonmukaisia menettelyjä ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Kun lainsäädäntö ja käytännön toimintatavat tukevat toisiaan, lisätyön tarjoamisesta muodostuu paitsi lainmukainen myös luottamusta vahvistava osa työyhteisön arkea.

LÄHTEET

Bruun, N. 2022. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Alma Talent.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Yleinen tietosuojasetus. EUR-Lex. Viitattu 15.11.2025. <https://eur-lex.europa.eu/Fl/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html>.

Euroopan unionin neuvosto 1997. Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15.12.1997, UNICE:n, CEEP:n ja ETUC:n tekemän osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta. Liite: osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (kohta 4 (1) ja (2)). EUR-Lex. Viitattu 7.9.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX:31997L0081>.

Euroopan unionin tuomioistuin. 1986. Tuomio asiassa 152/84, Marshall. ECLI:EU:C: 1986:84. EUR-Lex. Viitattu 5.10.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX:61984CJ0152>.

Euroopan unionin tuomioistuin 1990. Tuomio asiassa C-106/89, Marleasing SA. ECLI:EU:C: 1990:395. EUR-Lex. Viitattu 2.10.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX%3A61989CJ0106&qid=1759410181206>.

Euroopan unionin tuomioistuin. 1994. Tuomio asiassa C-91/92, Faccini Dori. ECLI:EU:C: 1994:292. EUR-Lex. Viitattu 5.10.2025.

Euroopan unionin tuomioistuin. 2004. Tuomio yhdistetyissä asioissa C-397/01 ja C-403/01, Pfeiffer ym. ECLI:EU:C: 2004:584. EUR-Lex. Viitattu 2.10.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX:62001CJ0397>.

Euroopan unionin tuomioistuin. 2005. Tuomio asiassa C-105/03, Pupino. ECLI:EU:C: 2005:386. EUR-Lex. Viitattu 2.10.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX:62003CJ0105>.

Euroopan unionin tuomioistuin. 2006. Tuomio asiassa C-212/04, Adeneler ym. ECLI:EU:C: 2006:443. EUR-Lex. Viitattu 2.10.2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/Fl/TXT/?uri=CELEX:62004CJ0212>.

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. 2023. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Huhta, H. 2021. Suomen työläinsäädäntö pähkinän kuorella. Helsinki: Edita.

Husa, J. & Pohjolainen, T. 2014. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum.

Kauhanen, M. 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla – talous- ja ilmiötausta. Viitattu 5.10.2025. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/02/raportti33.pdf>.

Kaupan työehtosopimus 2025–2028. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan liitto ry. Viitattu 27.9.2025. https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/03/Kaupan_TES_korjattu15092025_PAM.pdf.

Kolehmainen, A. 2016. Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa T. Miettinen (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte: Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Helsinki: Edita Publishing, 106-131.

Korkein oikeus 2006:49. 31.5.2006. Työsopimus. Osa-aikatyö – Määräaikainen työsopimus. Viitattu 20.8.2025. <https://finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2006/49>.

Korkein oikeus 2017:4. 3.2.2017. Työsopimus. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus – oppisopimus. Viitattu 27.8.2025. <https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2017/4>.

Korkein oikeus 2024:63. 22.10.2024. Työsopimus. Syrjintä – yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 2.10.2025. <https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2024/63>.

Koskinen, S. 2013. Osa-aikaisen työntekijän oikeus lisätyöhön. Edilex.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lapin ammattikorkeakoulu 2025. Tekoäly oppimisen ja työskentelyn tukena. Lapin AMK. viitattu 8.11.2025. <https://lapinamk.fi/lapin-amk/tekoaly-oppimisen-ja-tyoskentelyn-tukena>.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) LOV-2005-06-17-62. § 14–4 a. Lovdata. Viitattu 10.8.2025. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus 2025. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja MaRa ry. Viitattu 27.9.2025. https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/06/TAITTO_TES_Marava_2025.pdf.

Moilanen J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Hämeenlinna: Talentum.

Paanetoja, J. 2018. Joukko-osa-aikaistamisesta. Edilex.

Paanetoja, J. 2023. Työoikeus tutuksi: käsikirja. Helsinki: Edita publishing Oy.

Paanetoja, J. & Tikkanen, H. 2016. Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki: Talentum pro.

Perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 6.9.2025.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731>.

Suomen tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 15.11.2025.
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Sverige 1982. Lag (1982:80) om anställningsskydd. Svensk författningssamling. Viitattu 10.9.2025. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/#overgang.

Tilastokeskus 2025. Työvoimatutkimus 2024. Vuonna 2024 työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän kuin vuonna 2023. Viitattu 7.9.2025.
<https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436. Viitattu 27.8.2025
<https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1946/436>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 27.8.2025
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työtuomioistuin 2019:45. Lisätyö – Osa-aikatyö – Työehtosopimuksen rikkominen – Työn tarjoamisvelvollisuus.
<https://tyotuomioistuin.fi/fi/index/ratkaisut/1555327241434.html>.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Viitattu 20.8.2025
<https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2014/1325>.

LIITTEET

- Liite 1. Tutkimustiedote haastateltaville
- Liite 2. Haastattelukysymykset
- Liite 3. Haastatteluaineiston analyysipolku
- Liite 4. Sitaattilistaus (anonymisoitu)

Liite 1. Tutkimustiedote haastateltaville

Hei,

Olet saanut kutsun osallistua tutkimukseen, joka liittyy työnantajan velvollisuu-
teen tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Tutkimus on osa Lapin ammatti-
korkeakoulussa tehtävää opinnäytetyötä.

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työnantajan velvollisuus tarjota lisä-
työtä toteutuu käytännössä eri aloilla, joilla osa-aikatyö on yleistä. Tutkimuksen
avulla pyritään ymmärtämään työntekijöiden kokemuksia ja arvioimaan, miten
lainsäädäntö vastaa työelämän todellisuutta.

Mitä osallistuminen tarkoittaa?

Tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa noin 30–60 minuutin mittaista haastatte-
lua, jossa keskustellaan kokemuksistasi liittyen lisätyön tarjoamiseen. Haastatte-
lut kirjataan muistiinpanoiksi, eikä keskusteluja tallenneta ääni- tai videotiedos-
toiksi. Ennen haastattelua osallistujilta kerätään sähköinen suostumus Webropol-
lomakkeen kautta.

Vapaaehtoisuus ja oikeudet

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit keskeyttää osallistu-
misesi milloin tahansa ilman perusteluja ja ilman seuraamuksia. Kaikki vastauk-
sesi käsitellään luottamuksellisesti, eikä sinua tunnisteta tutkimuksen raportoin-
nissa.

Tietosuoja

Haastattelut kirjataan muistiinpanoiksi, eikä niihin sisällytetä nimiä tai muita tun-
nistetietoja. Mikäli haastattelussa mainitaan kolmannen henkilön nimi tai muu
tunnistetieta, se jätetään muistiinpanoista pois tai korvataan neutraalilla ilmauk-
sella (esim. ”esihenkilö”).

Suostumuksen yhteydessä kerättävät henkilötiedot (nimi ja yhteystiedot) tallen-
netaan Lapin AMK:n Webropol-järjestelmään, joka on tietoturvallinen alusta. Ne

säilytetään erillään tutkimusaineistosta ja poistetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Haastatteluaineisto anonymisoidaan heti keruuvaiheessa, jolloin sitä ei voi yhdistää henkilötietoihin.

Muistiinpanot säilytetään tutkijan henkilökohtaisella käyttäjätillä Lapin AMK:n salatussa OneDrive-palvelussa, johon vain tutkijalla on pääsy. Aineisto poistetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimuksessa noudatetaan tietosuojasetuksen (EU 2016/679) periaatteita sekä Lapin ammattikorkeakoulun tietosuojajohjetta.

Kiitos, että harkitsset osallistumista tutkimukseen!

Huom. Tästä liitteestä on poistettu yhteystietoja tietosuojasetuksen (EU 2016/679, GDPR) mukaisesti. Liite on mukana ainoastaan tutkimusprosessin dokumentointitarkoituksessa.

Liite 2. Haastattelukysymykset

Liitteessä on esitetty puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset, joiden avulla selvitettiin osa-aikaisten työntekijöiden kokemuksia lisätyön tarjoamisen menettelyistä, tasapuolisuudesta ja kehittämistarpeista. Kysymykset johdettiin tutkimuksen alatutkimuskysymyksistä (K1–K5) ja ne toimivat haastattelun runkona.

1. Kokemukset käytännöistä

Miten lisätyön tarjoaminen on järjestetty työpaikallasi ja millaisia kokemuksia sinulla on siitä?

2. Tasapuolisuus

Miten koet lisätyön tarjoamisen oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden osa-aikaisten työntekijöiden kesken?

3. Velvoitteen toteutuminen käytännössä

Oletko havainnut tilanteita, joissa lisätyötä ei ole tarjottu halukkaille osa-aikaisille, vaikka työtä olisi ollut jaettavissa? Miten koet nämä tilanteet?

4. Tieto omista oikeuksista

Miten olet saanut tietoa oikeudestasi lisätyöhön ja kuinka selkeänä pidät tätä tietoa?

5. Kehittämistarpeet

Millaisia muutoksia tai parannuksia näkisit tarpeelliseksi, jotta lisätyön tarjoaminen toimisi nykyistä paremmin?

Liite 3. Haastatteluaineiston analyysipolku

Tässä liitteessä on esitetty haastatteluaineiston analyysipolku teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaisesti. Aineisto on koodattu, koodit yhdistetty samansisältöisiksi alaluokiksi ja alaluokat edelleen teemoiksi (K1–K5), jotka vastaavat tutkimuksen alatutkimuskysymyksiä. Liitteessä näkyy kunkin teeman yhteydessä sen alaluokat, koodit, kuvaukset, esimerkkisitaatit ja yhteys tutkimuskysymykseen.

Teema K1: Lisätyön tarjoamisen kanavat ja läpinäkyvyys

Teema kuvaa, miten lisätyötä tarjotaan käytännössä ja kuinka viestintäkanavat vaikuttavat työntekijöiden tavoitettavuuteen ja koettuun oikeudenmukaisuuteen. Haastatteluissa korostuivat nopeat viestintäkanavat, kuten WhatsApp ja puhelut, sekä tarve avoimelle, kaikille näkyvälle ilmoittautumisalustalle.

Alaluokka	Koodi/Ky-symys	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Nopeat viestintäkanavat	K1	Kuvaa lisätyön tarjoamista epämuodollisten viestintäkanavien kautta (WhatsApp, puhelut), jotka suosivat nopeaa reagoitua.	“Avoimet vuorot ilmoitetaan yhteisessä WhatsApp-ryhmässä. Nopein saa vuoron.”
Eri tavoitettavuus	K1	Ilmentää eroja työntekijöiden reagoitumahdollisuuksissa kanavavalinnasta riippuen.	“Välillä vuoroja tarjotaan sillä hetkellä töissä oleville, mikä ei ole kaikille tasapuolista.”
Tarve yhteiselle alustalle	K1	Kuvastaa toivetta kaikille näkyvästä ja aikaleimatuista alustasta, joka vähentäisi vinoumia.	“Olisi hyvä, jos kaikki vapaat vuorot olisivat yhdessä paikassa, josta voi ilmoittautua.”

Teema K2: Koettu tasapuolisuus

Teema kuvaa työntekijöiden kokemuksia lisätyön tarjoamisen oikeudenmukaisuudesta. Oikeudenmukaisuuden tunne liittyi erityisesti siihen, miten vuorojen jako perusteltiin ja kuinka näkyvästi periaatteet oli viestitty.

Alaluokka	Koodi/Ky-symys	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Kirjatut periaatteet	K2	Korostaa dokumentoidun ja kaikille tiedotetun käytännön merkitystä tasapuolisuuden kokemuksessa.	“Kun on kirjattu, kuka saa vuoron ensin, kaikki tietävät, miten mennään.”
Epäselvät valintaperusteet	K2	Kuvaa tilanteita, joissa päätösten perusteet eivät olleet työntekijöille näkyviä.	“Joskus tuntuu, että jotkut saavat vuoroja helpommin, mutta ei tiedä miksi.”
Viestinnän avoimuus	K2	Liittää oikeudenmukaisuuden kokemuksen avoimeen tiedonkulkuun ja ennakoitavuuteen.	“Kun tieto vuoroista tulee ajoissa ja kaikille, se tuntuu reilulta.”

Teema K3: Perehdytyksen ja kelpoisuuden rajapinta

Teema käsittelee työnantajan arviointia työntekijöiden osaamisesta ja perehdyttämisen kohtuullisuudesta. Haastatteluissa nousi esiin kokemus siitä, että perehdytyksen mahdollisuutta ei aina hyödynnetty ennen tehtävien rajaamista pois osa-aikaisilta.

Alaluokka	Koodi/Ky-symys	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Perehdytyksen puute	K3	Kuvaa tilanteita, joissa lisätyötä ei tarjottu, vaikka osaaminen olisi voitu saavuttaa perehdytyksellä.	“Olisin voinut tehdä senkin työn, jos olisi näytetty keran.”
Kelpoisuusrajaukset	K3	Ilmentää tehtäväkohtaisia rajoja, joiden perusteella osa-aikaisia ei valittu.	“Joihinkin tehtäviin ei edes tarjottu mahdollisuutta, koska sanottiin ettei ole kokemusta.”

Alaluokka	Koodi/Ky-symys	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Kohtuullinen perehdytys	K3	Kuvaa työntekijöiden toivetta, että perehdytyksen kesto ja sisältö määriteltäisiin etukäteen ja avoimesti.	“Jos olisi selkeä ohje, kuinka paljon perehdytystä tarvitaan, tietäisi mitä odottaa.”

Teema K4: Kehittämistä tukevat menettelyt

Teema kuvaa haastatteluissa nousseita kehittämissuhteita lisätyön tarjoamisen käytäntöihin. Ehdotukset liittyivät erityisesti ennakointiin, dokumentointiin ja tasaisen mahdollisuuden varmistamiseen.

Alaluokka	Koodi/Ky-symykset	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Kirjattu priorisointimalli	K4	Kuvastaa tarvetta selkeälle ja näkyvälle periaatteelle, jossa vuorot jaetaan ensin vähiten tunteja tehneille.	“Olisi hyvä, että lisävuorojen jakamisesta olisi selkeä kirjallinen ohjeistus, esimerkiksi vähiten tunteja ensin.”
Ennakointi ja varoitusaika	K4	Kuvaa tarvetta sopia minimi-ilmoitusajasta, jotta useampi ehtii reagoida.	“Jos vuoroista ilmoitettaisiin edes päivä etukäteen, kaikilla olisi mahdollisuus vastata.”
Kierrätysjärjestelmä	K4	Kuvaa ajatusta vuorojen tasaisemmasta kierrättämisestä ja seurannasta.	“Voisi olla lista, jossa näkyy, kuka sai viimeksi lisävuoron.”

Teema K5: Päätöksenteon periaatteet ja läpinäkyvyys

Teema kuvaa, miten päätöksenteon perusteet ja viestintä vaikuttavat työntekijöiden kokemukseen reiluiden haastateltavien toivoivat selkeitä, näkyvästi viestittyjä päätöskriteerejä.

Alaluokka	Koodi/Ky-symykset	Kuvaus	Esimerkkisitaatti
Päätöskriteetien viestintä	K5	Kuvaa tarvetta viestiä päätöskriteeritavoimesti ennen lisävuorojen jakamista.	“Kun tietää perusteet etukäteen, ei tarvitse arvailla, miksi joku toinen sai.”
Esihenkilön perustelut	K5	Ilmentää toivetta siitä, että esihenkilö kirjaisi lyhyesti päätöksen perustelun.	“Jos esimies kertoisi, miksi joku valittiin, se tuntuisi reilummalta.”
Dokumentointi ja seuranta	K5	Korostaa kirjallisen seurannan merkitystä tasapuolisuuden todentamisessa.	“Jos päätökset kirjataan, niihin voi myöhemmin palata ilman väärinkäsityksiä.”

Analyysipolku osoittaa, että haastateltavien kokemukset liittyvät pääosin viestintäkanavien ja päätöksenteon avoimuuteen, perehdytyksen kohtuullisuuteen ja tasapuolisuutta vahvistaviin menettelyihin. Koodit (K1–K5) heijastavat tutkimuksen alatutkimuskysymyksiä ja muodostavat empirisen pohjan johtopäätöksille, jotka yhdistetään teoreettiseen viitekehukseen luvussa 5.

Liite 4. Sitaattilistaus (tiivistetty versio)

Tämä liite sisältää esimerkinomaisia, anonymisoituja sitaatteja teemahaastatteluilta. Sitaatit on ryhmitelty tutkimuksen alatutkimuskysymysten (K1–K5) mukaisesti, ja ne havainnollistavat analyysiluvussa (luku 4) kuvattuja teemoja. Täydellistä litteroitua aineistoa ei julkaista tietosuojasetuksen (EU 2016/679, GDPR) mukaisista syistä.

K1 – Miten lisätyö tarjotaan ja kuinka läpinäkyvästi?

- “Avoimet vuorot ilmoitetaan yhteisessä WhatsApp-ryhmässä. Nopein saa vuoron.”
- “Tieto tulee joskus niin lyhyellä varoitusajalla, että kaikilla ei ole mahdollisuutta reagoida.”

K2 – Miten tasapuolisuus toteutuu osa-aikaisten kesken?

- “Koen, että lisätyötä pyritään jakamaan tasapuolisesti, mutta nopeimmat saavat usein enemmän vuoroja.”
- “Vuorot jaetaan yleensä niille, joilla on vähiten tunteja.”

K3 – Missä kohdin velvoite ei käytännössä toteudu?

- “Joskus vuoroja on annettu suoraan tietyille henkilöille ilman, että niitä on tarjottu kaikille.”
- “En ole havainnut tällaista tilannetta.”
-

K4 – Miten tieto omasta oikeudesta lisätyöhön välittyy ja kuinka selkeänä se koetaan?

- “Tietoa on tullut esihenkilön kautta perehdytyksessä.”
- “Yhdelle sivulle koottu ohje helpottaisi.”

K5 – Mitä kehittää?

- “Lisätyövuorot voisi julkaista yhteisellä alustalla, johon kaikki pääsevät ilmoittautumaan.”
- “Kirjallinen ohjeistus ja vuorojen kierto lisääisivät tasapuolisuutta.”

Koko sitaattiaineisto on analysoitu sisällönanalyysin menetelmällä (ks. luku 2.3 ja liite 3), mutta yksityiskohtaisia litteraatteja ei julkaista tutkimusetiikan ja tietosuojaperiaatteiden vuoksi.