

## Työaikojen ajallisuuksien moninaisuus ja vaihtelevan työajan malli

Soja Ukkola

Työaika on ollut viime vuosina niin tutkimuksellisen mielenkiinnon, kehittämishankkeiden kuin lainsäädännöllisen säätelyn kohteena. Tutkimuksen piirissä ovat ilmestyneet sellaiset artikkelikokoelmat kuin *Työaikakirja* (Helander ym. 2017a) ja *Ajassa kiinni ja irrallaan* (Anttila ym. 2015). Työterveyslaitos on puolestaan toteuttanut asiantuntijatyön aikakaaokseen liittyen tutkimus- ja kehittämishankkeita, joissa kehitetään työn ajallisen hallinnan työkaluja (kokoavasti Työterveyslaitos 2018). Esitys uudesta työaikalaista ja nollatuntisopimuksista oli puolestaan lausuntokierroksella 7.7.–1.9.2017. Annettujen eriävien kannanottojen johdosta lain valmistelun eteneminen hidastui, eikä tätä kirjoittaessa huhtikuussa 2018 hallitus ole vielä jättänyt esitystä uudeksi työaikalaiksi, ja vuosilomalain kokonaisuudistamisen valmistelusta on luovuttu kokonaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Vaikka työaikatutkimus ja työaikoihin liittyvä kehittämistoiminta vaikuttavat sinällään moninaisilta, hallitsee niiden näkökulmana usein kellonaikaan perustuva aikakäsitys. Etnometodologisesti ilmaisten, työaika on harvoin perimmäisenä tutkimuskohteena sellaisenaan ja omasta ansiostaan. Tutkimuksissa aika nähdään usein myös kontekstina, tai ajan tarkastelun kautta problematisoidaan jotain muuta tutkittavaa asiaa, esimerkiksi hyvinvointia tai työajan autonomiaa. Suomessa mielenkiintoisen poikkeuksen muodostavat asiantuntijatyöhön (Toivanen ym. 2016) ja

akateemiseen työhön (Ylijoki 2015a, 2015b) kohdistuvat aikatutkimukset, joissa tavoitetaan työaika ja työn ajallisuuksia kellonaikaa laajemmasta näkökulmasta. Niissä onnistutaan tavoittamaan myös eri ajallisuuksien käsitteellistämistä ja yhteenkietoutumista.

Sosiologisen aikatutkimuksen pioneeri Barbara Adam (esim. 1990; 1995) luo ymmärrystä kellonajan ensisijaisuuteen sosiologiasa. Hän näkee kellonaika-käsityksen olevan perua teollisen yhteiskunnan ajalta, jolloin aika nähtiin resurssina. Tällöin yleistyivät ajankäyttötutkimukset, eli tutkimukset siitä, miten aikaresurssia käytettiin ja jaettiin esimerkiksi eri elämäalueiden välille. Ajankäyttötutkimukset olivat kuitenkin viemässä aikatutkimusta yksilöotteiseen suuntaan. (Adam 1990; ks. myös Hassard 1990.) Viimeaikaisemmissa tutkimuksissa on nähty objektiivisen kellonaika-näkemyksen olevan esteenä myös toimivien ajanhallintatekniikoiden kehittymiselle ja omaksumiselle (ks. Toivanen ja Viljanen 2017, 201–202).

Suomessa kellonaikaan perustuvilla tilastollisilla analyysillä on pitkät perinteet. Tilastollisiin käsitteen määrittelyihin ja analyysiin liittyy paljon tulkinnanvaraisuutta ja eri työaikatilastojen vertailu kansallisesti ja kansainvälisesti on vaikeaa (Tilastokeskus 2004; ks. myös Helander ym. 2017b, 18–19). Tutkimuksellisen huomion kiinnittyminen kellonaikaan on ymmärrettävää, sillä objektiiviseen kellonaikaan perustuva ajallinen jär-

jestelmämme tarjoaa selkeän tutkimuksellisen kehikon ja tilastoissa selkeään numeeriseen muotoon saatavia tuloksia.

Kellonajan ensisijaisuus peittää näkyvistä muita työssä olevia ajallisuuksia, joita omassa tutkimuksessani (Ukkola 2016) olen kellonajan lisäksi tunnistanut kolme: sosiaalisen ajan, työn eteenpäin viemisen rytmin ja kokemuksellisen ajan. Näistä viimeksi mainittua voidaan pitää eräänlaisena ajallisuksien yhteenkietoutumana; kokemuksellisessa ajassa tiivistyvät kaikki työn ajallisuudet. Tässä asiantuntija- ja tietotyötä tekevien työaikoja käsittelevässä katsauksessa kellonaikaan pohjautuva näkökulma jääkin vain yhdeksi tulo-kulmaksi työaikoihin.

### Organisaation työaikakulttuuri eri ajallisuuksien tuotoksena

Jo 2000-luvun taitteessa ja alkupuolella peräänkuulutettiin organisaatioiden työaikakulttuurien tutkimuksen tarpeellisuutta (Julkunen & Nätti 1999, 191; Julkunen ym. 2004). Työaikakulttuurin muodostavat työorganisaation aikaan liittyvät käsitykset ja normit, arkiset käytännöt sekä muodollinen työaikasäätely johtamiskäytäntöineen. Myös työpaikan sosiaaliset suhteet näkyvät työajoissa. Toisin sanoen, työaikakulttuurissa kohtaavat organisaation virallinen ja epävirallinen työaikanormisto, joka koostuu muun muassa arkisista käytännöistä ja aikakäsityksistä.

Tutkimuksen keskittyminen kellonaikaan näkyy myös työaikatutkimuksen peruskäsitteissä. Kellonaikoihin viittaavat työajan ajoitus (mihin aikaan työtä tehdään), työajan kesto (kuinka kauan sitä tehdään) sekä työn rytmi/intensiteetti/tempo. Näistä viimeisin tulee käsitteistä lähimmäs myös kokemuksellisen ajan käsitettä. Kellonaikaan liittyvät myös keskeiset käsitteet työajan (ajoituksen ja ajankäytön) kontrolli sekä työajan autonomia. Molemmat problematisoituvat asiantuntija- ja tietotyöammateissa.

Työajan käytön kontrollin problematiikkaan liittyy oman näkemykseni (ks. Ukkola 2016) mukaan seuraavia ongelmia. Tietotyöntekijät pohtivat, mitä on mahdollista kirjata kuuluvaksi työaikaan, mihin kirjataan vapaa-ajalla tehty työ ja miltä kirjattu tuntimäärä näyttää. Pohdinta kuvastaa kaikkien itsensä työn sisällössä, työn tekemisen tavoissa sekä työn ja vapaa-ajan välisessä suhteessa tapahtunutta muutosta. Työn luonne on sellainen, että sen sisältöä voi olla vaikea määritellä, ja sisältöä on luotava työtä tehdessä. Työn tekemisen tavat ovat henkilökohtaistuneet ja eriytyneet toisistaan. Esimerkiksi tekniikkaan liittyvissä tehtävissä asioita voidaan toteuttaa usealla eri tavalla. Suhteessa vapaa-aikaan osa työntekijöistä haluaa pitää työn ja vapaa-ajan selkeästi erillään. Osalla suhde on puolestaan sellainen, ettei mitään rajoja niiden välillä ole. Työtehtävät ovat osa elämäkokonaisuutta ja niitä hoidetaan ajasta ja paikasta riippumatta.

Työn luonteeseen liittyvä hahmottomuus ja immateriaalisuus, työn tekemisen tapojen moninaisuus, työtehtävien eriytyminen työyhteisössä sekä työn henkilökohtaistuminen saavat pohtimaan, voidaanko työaikakontrolli nähdä pikemminkin työn näkyväksi tekemisen vaatimuksena kuin työnjohdollisena kontrollipyrkimyksenä. Monin eri tavoin tehty immateriaalinen työ on saatava näkyväksi ja myös mitattavaan muotoon.

Työajan autonomia ja joustava työaika viittaavat useimmiten siihen, miten työaika on muodollisesti organisoitu, ja ottaako järjestely huomioon työntekijän mahdollisuuden liukua töihin saapumisen tai lähtemisen kellonajoissaan, tai päättää työajoistaan. Millainen muodollinen mahdollisuus työntekijällä on esimerkiksi liukuvan työajan ja työaikapankin käyttöön, tai suunnitella ajallisesti tehtäviään työpäivän aikana? Sekä työaika-autonomia että joustava työaika on nähty erityisesti keinona työn ja muun elämän jouhevaan yhteensovittamiseen.

Asiantuntija- ja tietotyössä kellonaikaan pohjautuvan työajan jouston positiivisia puo-

lia rapauttavia seikkoja ovat muun muassa asiantuntijatyön suhde teknologiaan, uudenlaiset työn organisoinnin tavat, siirtymä 24/7/365 yhteiskuntaan, kilpailu työmarkkinoilla, globalisaatio, talous sekä tiedon rooli tuotannontekijänä. Nämä teemat ovat toistuneet tutkimuksesta toiseen jo pitkään. Viimeaikaisemmissa tutkimuksissa yksittäisistä tekijöistä esiin on nostettu työn sidoksisuus eri toimijoihin ja verkostoihin (Toivanen & Viljanen 2017) sekä se, mikä ylipäänsä koetaan työksi (Ukkola 2016; Niemistö ym. 2017). Laajemmista työn muutokseen ja tietotyön työaikojen muotoutumiseen liittyvistä kehityskuluista on tutkittu työn ennalta arvaamattomuutta (O'Carroll 2015) sekä työn henkilökohtaistumista (Ukkola 2016).

Edellä mainitut seikat tekevät osin käytännössä mahdottomaksi sellaiset työajan joustot, jotka olisivat työntekijöiden näkökulmasta helpottamassa työn ja vapaa-ajan suhdetta. Monissa organisaatioissa voidaan puhua näennäisestä työajan autonomiasta; muodollisesti työaika joustaa, mutta läheltä katsottuna työpäivä aloittamis- ja päättymisaikoinen sekä päivän aikaisine aikakiinnikkeineen on pakkojen sanelemaa.

*Ajan sosiaalinen ulottuvuus* on tunnustettu ja tunnustettu aina sosiologian klassikoista lähtien. Erään sosiaalisen ajan luokittelun tekevät Lewis ja Weigart (1981/1990) erottaessaan yhtäältä sosiaalisen ajan biografiset ja vuorovaikutukselliset rakenteet, toisaalta sosiaalisen ajan institutionaaliset ja kulttuuriset rakenteet. Heidän erottelunsa saa vastakäytävää viimeaikaisissa asiantuntijatyötä käsittelevissä empiirisissä tutkimuksissa, joissa ajankäyttöä on todettu eniten määrittävän organisaatio- ja työyhteisötaso muuttuvine toimintaympäristöineen, työtehtävineen ja sosiaalisine suhteineen (ks. esim. Toivanen & Viljanen 2017; Toivanen ym. 2016).

Kyselylomakkeilla ja haastatteluilla voidaan selvittää työpaikan aikakulttuuria sosiaalisen ajan näkökulmasta kysymällä vastaajilta muun muassa sitä, millaista työaika-

kulttuuria heillä suositaan. Rohkaistaanko pitkiin työpäiviin vai noudattamaan virallista työaikaa? Tällöin tutkitaan henkilöstön käsityksiä työaikakulttuuristaan, mikä edellyttää heiltä työpaikan aikakulttuurin tunnistamista. Mikäli halutaan selvittää organisaation aikakulttuurin muodostumista, ylläpitämistä ja seurauksia, tarvitaan myös arkisiin toistuviin käytäntöihin kohdistuvaa tutkimusta. Tällöin saadaan esille sellaisia seikkoja ja käytäntöjä, jotka jäävät henkilöstöltä itseltään huomaamatta, mutta joita he sinnikkäästi toistavat. Tällaisia sosiaaliseen ajan toimintanormeja ovat muun muassa toisten jatkuva keskeyttäminen ja kaiken tekeminen viime tilassa. Perinteisemmässä keskeytystutkimuksessa keskeytyksiä on lähestytty häiriötekijänä, eikä niinkään vuorovaikutuksessa ilmenevänä, jatkuvasti toistettuna ja ylläpidettynä aikakulttuuria ylläpitävänä käytäntönä. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -kyselyaineistossa (Kauppinen ym. 2009) sekä Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa (Sutela & Lehto 2014) keskeytykset on liitetty kiireen kokemuksiin.

Työajan rytmin tarkastelussa on viime vuosikymmeninä tullut esille erityisesti kiirekokeemukset. Kiire on yksi yleisimmistä *kokemuksellisen ajan* ulottuvuuksista. Kiireeseen on pyritty pääsemään käsiksi niin tilastollisissa kuin laadullisissa analyyseissä. Tilastoissa on tutkittu muun muassa kiireen ja aikapaineen syitä ja seurauksia, yleisyyttä sekä ajallista kehitystä (Ukkola 2016, 106). Laadullisesti on analysoitu puolestaan esimerkiksi kiireen merkitystä työhön ja oppimiseen (Leppänen 2011) sekä kiireen vaikutuksia organisaatio- ja henkilötasolla (Korvajärvi ym. 1990). Kiirettä voidaan lähestyä sekä organisaation (Ukkola 2016, 191–195; 243–244) että yhteiskunnan (Jokinen 2005, 89) diskursseina.

Lehdon ja Sutelan mukaan (2008, 69) kiirettä on tutkittu liian yksipuolisesta näkökulmasta ja yksilölähtöisesti. Mitä kiireen moniulotteisempi ja työyhteisötasolta nouseva tutkimus voisi sitten olla? Uusia näkö-

kulmia kiireen kokemuksen syntyyn saadaan esimerkiksi tarkastelemalla sitä muiden ajallisuuksien näkökulmasta. Millaisia kiirettä synnyttäviä ja ylläpitäviä käytäntöjä sosiaalisen ajan toimintanormeissa on? Mitkä kiirettä luovat tekijät puolestaan kumpuavat itse työssä olevasta rytmistä? Eri näkökulmia käyttäen ja yhdistäen on mahdollista tavoittaa nykyistä moniulotteisempi käsitys kiireestä, ja täten myös etsiä ratkaisuja kiireen vähentämiseen. Joskus kiireen perusteeseen ”liian vähän resursseja” tyytyminen estää näkemästä, miten kiireeseen voitaisiin puuttua työn olosuhteiden ja organisaation arkisten toimien näkyväksi tekemisellä. Kiirettä voidaan tutkia ja ymmärtää myös sosiaalisissa käytännöissä syntyvänä ja niiden synnyttämänä ilmiönä.

Kuten aiemmin totesin, on esitetty, että suuri osa ajanhallintatekniikoista keskittyy objektiiviseen aikaan. Flaherty (2003) on osoittanut, kuinka myös ajan kokemista voidaan yrittää hallita, manipuloida ja huijata. Kun aika tuntuu matelevan, yritämme saada sen kulumaan joutuisammin. Kun se puolestaan etenee liian nopeasti, voimme yrittää hidastaa ajankulkua. Kyse on todellakin ajallisesta kokemuksesta ja tuntemuksesta, sillä objektiivisestihan aika etenee samassa tahdissa.

Kellonajan, sosiaalisen ajan ja kokemuksellisen ajan lisäksi työn neljäntenä merkittävänä ajallisuutena on *työn eteenpäin viemisen rytmi*: se, miten työ tulee lopulta ajallisesti tehdyksi. Eri työtehtävissä korostuvat erilaiset ajalliset piirteet. Kyse on työn ajasta ja työssä olevasta ajasta pelkän työajan sijaan. Itse työssä oleva työn etenemisen rytmi on jäänyt työaikatutkijoilta pimentoon. Pääsyy tähän lienee se, ettei sitä ole nähty tarpeelliseksi tutkia, ja sen tutkiminen vaatii tutkijalta sekä ajallista resursia että osaamista havainnoinnin tekniikoista. Organisaatioissa työtehtävät rakentuvat ajallisesti eri tavoin, mitä ei useinkaan tunnusteta. Erilaisten työn ajallisuuksien tunnustaminen ja julkituominen olisi kuitenkin erittäin tärkeää. Virheelliset käsitykset toisten työn merkittävistä ajallisuuksista luovat muun muassa

epärealistisia aikavaatimuksia, erilaisia aikakäsityksiä ja ylipäänsä ristiriitaisia tulkintoja eri asioista. Tietotyössä työn eteenpäin viemisen rytmissä oleellista on erityisesti tiedon suhde aikaan sekä tapahtumisen ajan merkittisyys.

### Normaalityöajasta vaihtelevan työajan malliin

Teollisen yhteiskunnan luoma kellonaikaan perustuva normaalityöajan malli on säröillyt erityisesti tietotyöntekijöillä. Malli kehystää yhä tilastollisia tutkimuksia, joissa työntekijöiden ajankäyttöä tutkitaan suhteessa normaalityöaikaan. Tilastolliset tutkimukset ovatkin tarpeellisia, jotta voidaan tavoittaa pitkän aikavälin kehityskulkuja. Normaalityöajan mallin säröilyä osoittavat tutkimukset haastavat pohtimaan, missä määrin malli vastaa nykytyöelämän aikakäytäntöjä. Voidaanko hahmottaa toisenlainen työaikamalli, joka tavoittaisi normaalityöajan mallia paremmin työaikojen käytäntöjä?

Normaalityöajan rinnalle hahmotan jälkiteollisen yhteiskunnan vaihtelevan työajan mallin (ks. Ukkola 2016). Vaihtelevalla työajalla en tarkoita muodollisesti vaihtelevaksi sovittua työaikaa (vrt. työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Vaihteleva työaikajäsennys kuvaa erityisesti asiantuntija- ja tietotyöammateissa toimivien työaikaa siten kuin se käytännössä toteutuu ja jäsenitys huomioi myös muita ajallisuuksia kuin kellonajan. Tämä on tarpeellista, koska työn todetaan yhä uudestaan ja uudestaan olevan ajasta ja paikasta riippumatonta, ja muun kuin kellonajan määrittämää. Tällöin työaikaa kuvaavan jäsennykseen on sisällytettävä sellaisia uusia elementtejä, jotka vaikuttavat työaikaan. Lisäksi ’vaihteleva työaika’ kuvaa työaikojen vaihtelevuutta yhteiskunnassa, työpaikalla sekä yksittäisen työntekijän elämässä työuran eri vaiheissa. Teollisen yhteiskunnan normaalityöajan malli ja jälkiteollisen yhteiskunnan vaihtelevan työajan malli kuvataan seuraavassa kuviossa.

Katsauksia ja keskustelua

Teollinen työaikaajajäsenys: normaalityöaika		Jälkiteollinen työaikaajajäsenys: vaihteleva työaika	
<b>Ajoitus perustuu kellonaikaan</b>	Ajoitus ja kesto ennakkoon määriteltäjä	Työn aloittaminen ja päättymisen vaihtelevat tapahtumisen, kokemusellisen, sosiaalisen ja kellonaikojen mukaan	Työn aloittaminen ja päättymisen eri ajallisuusilmiöihin perustuvia
<b>Kesto perustuu kellonaikaan</b>	Kesto ennakkoon määriteltäjä	Kesto vaihtelee, ennakoimaton (Ylityön käsitettä ei ole)	Kesto vaihtelee eri ajallisuusilmiöiden mukaan
<b>Työn tempo/rytmi</b>	Ennakoitavuus	Tapahtumat muovaavat ennakoimattomasti työn rytmiä	Työn rytmittömyys
<b>Työn keskeytyminen Keskeytys-käsite</b>	Keskeytykset selkeästi hahmotettavissa	Keskittynyt henkilökohtaisen ajan ja vuorovaikutuksen ajan vaihtelu	Työn katkoksisuus Keskeyttymisen katkeaminen -käsite
<b>Kellonajan mukaan määrättyvät ja ennakoitavat tauot</b>	Tauot ulospäin nähtävissä ja Työn ja taukojen selkeä vuorottelu	Tauot ulospäin näkymättömiä Työn ja taukojen vaihtelujen hahmotus	Työn eteenpäin viemisen, tapahtumisen ja kokemisen mukaan määrättyvät ennakoitamat tauot
<b>Työajan autonomia</b>	Suhteessa työajan ajoitukseen ja kesto	Suhteessa eri ajallisuusilmiöihin	Työn ajallisuusilmiöiden autonomia
<b>Aikaorientaatio</b>	Menneisyys, nykyisyys, tulevaisuus	Menneisyys, nykyisyys, tulevaisuus, samanlaisuus	Aikaorientaatio
<b>Käsitys ajasta Tehokkuuden vaatimus</b>	Aika on rahaa ja arvokas resurssi Tehokkuuden määrittely ja mittamisen tieteellisyys perustuu vertaamiseen mahdollista	Aika on rahaa ja arvokas resurssi Tehokkuuden mittaaminen henkilökohtaisuuksiin → vertaaminen problemaattista	Käsitys ajasta Tehokkuuden vaatimus
<b>Työn sisällön määrittely työaikaan selkeä</b>	Tehtävä ja siihen käytetty aika määriteltävissä	Tehtävän ja siihen käytetyn ajan suhte muuttuva, vaihteleva ja riippuva	Työn sisällön määrittely suhteessa työaikaan kontingentti
<b>Työajan kontrolli</b>	Työajan ajoitukseen, kesto ja työajan käyttöön liittyvä kontrolli	Vaatimus työn sisällön ja työn tekemisen näkyväksi tekemisestä	Työn näkyväksi tekemisen vaatimus

## Työaikatutkimuksen kehittämisestä

Työajassa ei ole kyse vain siitä, milloin, kuinka kauan ja mihin tahtiin työskennellään. Kyse ei ole myöskään vain siitä, millaiset työajat lisäävät tai vähentävät hyvinvointia työssä, tai onko työaika-autonomiaa muodollisesti säädetty. Työaika ja sen eri ulottuvuudet ovat jatkuvasti arkisten käytäntöjemme uusintamia ja haastamia.

Kellonaikaan pohjautuvat viralliset työaikaikäytännöt eri ulottuvuuksineen törmäävät arkiseen järkeen, työn luonteen taipumattomuuteen kellonaikaan, työpaikan sosio-kulttuuriseen aikarakenteeseen, työsuhteen perustamiseen pikemminkin psykologiselle kuin muodolliselle työ sopimukselle, talouden vaatimuksiin sekä yksilöllisiin aikatarpeisiin. Tämä luo ison haasteen työaikatutkimukselle, jonka olisi kyettävä saamaan otetta työajoista kokonaisuutena. Samalla se tarkoittaa rohkeita kokeiluja erilaisten teoreettis-metodologisten lähestymistapojen soveltamiseen työaikatutkimuksessa.

Huomiota olisi hyvä kiinnittää siihen, miten työn käsite on muuttunut. Työn käsitteen muutos näkyy yhtäältä varsinaisella työpaikalla pohdintoina siitä, mikä on oikeaa työtä (Ukkola 2016). Toisaalta työn käsitteen muutos on havaittavissa tarkasteltaessa työn ja vapaa-ajan suhdetta. Miksi iltaisin puhelimella tehtyjä työhön liittyviä toimintoja ei koeta työkseen, mutta tietokoneella tehdyt koetaan (ks. Niemistö ym. 2017)? Millaisia nämä siirtymät työn ja ei-työn välillä ovat? Millainen rooli ajalla on näissä siirtymissä? Entä teknologioilla ja tilalla?

## Kirjallisuus

- Adam, B. (1990) *Time and social theory*. Cambridge: Polity Press.
- Adam, B. (1995) *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity Press.
- Anttila, A-H., Anttila, T., Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (toim.) (2015) *Ajassa kiinni ja irrallaan*. Yh-

Työaikatutkimuksen kehittämiseksi olisi arvokasta käydä vuoropuhelua erilaisten tutkimusten ja aineistojen välillä. Esimerkiksi voisi pyrkiä hahmottamaan, millaisin uusin kysymyksin tilastokyselyissä tavoitetaan nykyhetkessä ja tulevaisuuden kannalta oleellisia työaikojen kehitystrendejä. Entä millaisia tutkimusasetelmia olisi kokonaisuudessaan rakennettava työn ja työajan tarkastelun ympärille siten, että erilaiset näkökulmat tulevat huomioiduksi? Vuoropuhelua tarvitaan enemmän myös työaikatutkimuksen ja -lainsäädännön valmistelun yhteydessä. Tätä vuoropuhelua on jo käytykin, mutta sitä tarvitaan lisää, jotta lainsäädäntö pystyisi riittävissä määrin vastaamaan konkreettisia työelämän käytäntöjä.

Viimeaikaiset tutkimukset ja kehittämissuhteet osoittavat niiden piirteiden yleistymistä muilla sektoreilla, jotka vuosikymmenten ajan on liitetty vain asiantuntija- ja tietotyöhön. Hyvänä esimerkkinä tästä on hoitotyö (ks. Kalakoski ym. 2018). Työn tietoistuminen eri sektoreilla muuttaa väistämättä tekijöiden työaikaakin niin kellonajan, kokemuksellisen ja sosiaalisen ajan kuin työn tekemisen rytminkin osalta. Samalla muutos vaikuttaa normaalityöajan käsitykseemme ja sitä ylläpitäviin tai rapauttaviin käytäntöihimme.

## Kiitokset

Katsaus on kirjoitettu Työsuojelurahaston post doc -stipendikaudella (hanke 117050). Kiitän rahastoa tutkimustyön mahdollistamisesta

teisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Flaherty, M. G. (2003) *Time Work: Customizing Temporal Experience*. *Social Psychology Quarterly* 66, 17–33.

- Hassard, J. (1990) Introduction: The Sociological Study of Time. Teoksessa J. Hassard (toim.) *The sociology of time*. Basingstoke: Macmillan, 1–18.
- Helander, M., Levä, I. & Saksela-Bergholm, S. (toim.) (2017a) *Työaikakirja*. Helsinki: Into.
- Helander, M., Levä, I. & Saksela-Bergholm, S. (2017b) Johdanto: Työajan hermolla. Teoksessa M. Helander, I. Levä, & S. Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into. 9–51.
- Jokinen, E. (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1999) The modernization of working times: flexibility and work sharing in Finland. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004) Aikanyrjähdys: keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Kalakoski, V., Käpykangas, S., Valtonen, T., Selinheimo, S., Koivisto, T., Paajanen, T., Louhimo, R. (2018) Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä. Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) (2010) *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korvajärvi, P., Järvinen, R. & Kinnunen, M. (1990). Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. *Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja, sarja T7/1990*. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leppänen, M. (2011) Kolmas pyörä: työ, oppiminen ja kiire. Espoo: Silvadata.
- Lewis, J. D. & Weigart, A. J. (1981/1990) The Structures and Meanings of Social-time. Teoksessa J. Hassard (toim.) *The sociology of time*. Basingstoke: Macmillan, 77–101.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. (2017) ”Pakko painaa pitkää päivää”: Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into. 147–170.
- O’Carrol, A. (2015) *Working Time, Knowledge Work and Post-Industrial Society*. Unpredictable Work. UK: Palgrave Macmillan.
- Sutela, H. & Lehto, A. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2004) *Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti*. Helsinki: Tilastokeskus. [online]. <URL:https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\_952\_467\_327\_4.pdf>. Luettu 25.4.2018.
- Toivanen, M., Viljanen, O. & Turpeinen, M. (2016) Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 14 (1), 77–94.
- Toivanen, M. & Viljanen O. (2017) Kadonnutta aikaa etsimässä: Asiantuntijoiden ajanhallinta sidoksissa työssä. Teoksessa M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into. 171–205.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän hankesivusto. [online]. <URL:http://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM043:00/2016>. Luettu 25.4.2018.
- Työterveyslaitos (2018) Verkkosivusto. [online] <URL:www.ttl.fi/ajanhallinta>. Luettu 28.4.2018.
- Ukkola, S. (2016) Koodattu aika: Ristiriitaisuusien aikakulttuurit tietotyössä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ylijoki, O.-H. (2015a) Ajan paradoksit tutkimustyössä. Teoksessa A.-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikkanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 46–59.
- Ylijoki, O.-H. (2015b). *Conquered by Project Time? Conflicting temporalities in university research*. Teoksessa P. Gibbs, O.-H. Ylijoki & C. Guzmán-Valenzuel (toim.) *Universities in the Flux of Time: An exploration of time and temporality in university life*. London: Routledge, 94–107.