

Mattila korostaa tutkimuksessaan, että äidit tekevät valintansa osana läheissuhteitaan. Läheissuhteet tuottavat reunaehtoja tehdyille ratkaisuille. Mattila esittää, että äidit tavoittelevat suhteiden tasapainoa. He pyrkivät omien arvojensa mukaiseen elämään, jossa ensisijaisena tavoitteena ei ole palkkio työstä tai ympäristön tarjoamien elämäntapojen toistaminen, vaan merkitykselliseltä tuntuva elämä, jossa sekä työlle että läheisille riittää aikaa. Äidit tekevät siis paljon mentaalista ja käytännöllistä työtä yhdistääkseen erilaiset pyrkimykset kokonaisuudeksi.

Tutkimuksessa äitien valintoja ohjaavia yksittäisiä pyrkimyksiä tarkastellaankin kokonaisuutena. Mattilan mukaan yhteinen nimittäjä äitien valinnoissa on merkitykselliseltä tuntuva elämä. Elämä ja arki halutaan rakentaa itselle sopivaksi ja merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden kokemusta tavoitellaan erilaisten suhteiden rajaamina ja mahdollistamina. Pienen lapsen äidin ansiotyö- ja kotihoitovalinnat ovat siis osa jatkuvaa suhteiden järjestämisen prosessia, jota äidit perhepoliittisten ja kulttuuristen rakenteiden reunustamina tekevät. Äitien valinnat asettuvat näin osaksi merkitykselliseltä tuntuvaa elämää ja arkea.

Mattilan väitöskirja osallistuu keskusteluun suomalaisesta

perhepolitiikasta ja sen kytkök-sistä äitien arkisiin valintoihin. Teos on myös käsitteellisesti rikas ja saa lukijan pohtimaan valinnanvapauden tematiikkaa, suhdeverkostojen asemaa ja niihin piiloutuneen vallan merkitystä arkisissa päätöksentekotilanteissa. Väitöskirja vahvistaa myös tutkimustraditiota, jossa painottuvat perheikäytäntöjen kysymykset. Mattilan teos tuottaa runsaan tulososion ansiosta aineksia pohtia lapsiperheiden arkea osana laajempaa neuvottelujen kenttää, joka ei ole myöskään vapaa vallan kysymyksiltä.

Katja Repo

Rekrytoinnin sosiologinen tila

Heikki Huilaja: Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista.

Rovaniemi: Lapin yliopisto, 2019, 165 s.

ISBN 978-952-337-148-4

Heikki Huilajan artikkeliväitöskirja tarkastelee työhön rekrytointia erityisenä osaamisen ja sopivuuden arvioinnin tapahtumana ja neuvotteluna, ”paikallisenä sopimuksena”, jossa tuotetaan työtehtävän ”sopivuuden määreet ja kvalifikaatiot”. Siinä

kyseessä on varsinaista työtehtävää laajempi ”sosiaalinen järjestys”. Neuvottelussa onnistuminen on kummallekin osapuolelle tärkeää. Tätä onnistumista ei voi mitata selvärajaisen muodollisesti eikä se ole standardisoitavissa ja toistettavissa. Jokainen neuvottelu on erilainen tapahtuma ja tuottaa erilaiset ”sopivuuden määreet ja kvalifikaatiot”. Siksi neuvottelijoiden persoonat – siis ”ulkoisvaikutukset” suhteessa työtehtävään eikä välttämättä niinkään muodollinen osaaminen ja koulutus – ovat tärkeässä asemassa, kun työntekijää rekrytoidaan. Kaiken kaikkiaan: ”hyvät tyypit”, sopivan pätevät, pärjäävät paremmin neuvottelutilanteissa kuin muodollisesti tai muulla tavoin pätevät.

Hieman kuin Huilajan väitöskirjan kritiikkinä Yleisradio julkaisi loppusyksystä 2020 uutisen otsikolla ”’Hyvät tyypit’ eivät enää pärjää – Anonyymissa rekrytoinnissa ei työnantaja tiedä hakijan nimeä, ikää tai sukupuolta” (Yle 14.12.2020). Selvästi uutisen taustalla oli monien uudentyyppisten ammattilaisten tai asiantuntijoiden päiväuni, vieno toive paluusta uudelleen tulevaisuuteen, jossa muodollinen koulutus ja kokemus ovat ratkaisevia kriteereitä työhön pääsemisessä. Ikään kuin muodollisen koulutuksen ja tuotannollisen työn välinen jännite olisi lopullisesti pur-

kautunut, ja koulutus palautuisi jäännöksettä työtehtäviin ja työ(tehtävät) koulutukseen. Uutisesta käy hyvin myös ilmi, kuinka läpikotaisin meritokratian illuusion kyllästävä nykyisillä työmarkkinoilla ajelehtiva "uusi keskiluokka" on, vaikka meritokratia, johon se vetoaa ja jonka mukaisesti se haluaa itseään kohdeltavan, on kuitenkin sen pahin ansa. Työmarkkinat, joilla myydään itseä ja omia kykyjä, ovat keskiluokalle paikka yhteiskunnalliselle arvostukselle. Ilman markkinoita sitä ei ole eikä sillä ole mitään. Uuden keskiluokan hakema arvostus kyvykkyydestä, pyrkimys näkyvyyteen markkinoilla, kompensoi sen surkeaa palkkaa ja työolosuhteiden epävarmuutta. Nimenomaan tämä yhteiskunnallisen arvostuksen pakko näyttäisi kahlehtivan sen olemassa olevaan järjestykseen samaan tapaan kuin kulutus ja kulutustavarat sitoivat fordismmin aikakauden työväenluokan sitä alistavaan ja riistävään järjestelmään. Ehkä Huilajan väitöskirjan ajatus neuvottelusta ja neuvottelukyvyyistä on kuitenkin askel oikeaan tämän meritokratian illuusion purkamiseksi.

Minkäläinen sosiaalinen tapahtuma rekrytointi on ja mikä on sosiologisen rekrytointitutkimuksen erityinen alue? Muotoilkaamme rekrytointitutkimuksen klassikon Karl Marxin

avulla kysymykseen alustava vastaus. Marxin mukaan työn ja pääoman välisessä vaihdossa on kaksi erilaista "toinen toisensa ehtona olevaa momenttia". Ensimmäinen on "muodollinen prosessi, jossa pääoma esiintyy rahana ja työvoima tavarana". Työvoima esiintyy muodollisessa roolissa tavarana, työkyvyn, elävän työn naamion kantajana, yhtä lailla kuin pääoma näyttelee olevansa pelkkää rahaa. Tässä ensimmäisessä momentissa, kun myydään työvoiman käyttö, ja siis esineellistynyttä työtä vaihdetaan työvoimaan, työkykyyn, joka aktualisoituu elävän työnä, työläisen ja kapitalistin suhde on tavarantoimittajan ja ostajan suhde. Kapitalisti ostaa työvoiman arvostaan eli maksaa siis arvon tavarasta, jonka hän ostaa. Kyse on siten muodollisesti tasa-arvoisten osapuolten neuvottelutapah- tumasta. Tässä tasa-arvoisten välisessä vaihdossa Marxin mukaan arvonnäkökulma jää mysteeriksi tai näyttäytyy pääoman ominaisuutena. Kuten Marx kirjoittaa: "[k]iertokulun, eli tavarantoimittajan ja ostajan välisen vaihdon piiri, jonka rajoissa työvoiman ostaminen ja myyminen suoritetaan, on ollut todellakin synnynnäisten ihmisoikeuksien täydellinen Eeden. Siellä on todellakin vallalla ainoastaan vapaus, tasa-arvoisuus, omistus ja Bentham... Sillä jonkin tavarantoimittajan, esimerkiksi työvoiman ostajan ja myyjän määrääjänä on ainoastaan heidän vapaa tah-

tonsa. He tekevät sopimuksia vapaina, oikeudellisesti yhdenvertaisina. Sopimus on se lopputulos, jossa heidän tahtonsa saavat yhteisen oikeudellisen ilmaisun... Ainoa voima joka vie heidät yhteen." (*Pääoma I*, s. 166.)

Työn ja pääoman välisen "vaihdon" toisella momentilla ei ole mitään tekemistä ensimmäisen kanssa eikä siinä, kuten Marx korostaa, ole varsinaisesti kyse vaihdosta, sopimuksesta ja neuvottelusta. Nyt rahanomistaja ei ole enää tavarantoimittaja, vaan tyytyväisenä myhäilevä kapitalisti, eikä työläinen ole enää tavarantoimittaja, vaan nahkansa myynyt ja sen parkitsemista odottava elävä ihminen. Työvoima, jonka ilmestysmaajärjestelmä on, on siis muodollisesti vapaa neuvottelija, mutta käytännössä – elintarpeidensa hankkimisen takia – pakotettu työvoimansa myymiseen ja elämiseen eräänlaisessa kaksoispinteessä (*double bind*; damned if you do, damned if you don't), jossa sille ei ole kuin huonoja vaihtoehtoja. Jos se valitsee työvoimansa eli nahkansa myynnin, sen nahka parkitaan, ja jos se ei suostu työvoimansa myyntiin, joutuu se kuitenkin parkituksi.

Rahanomistaja eli "työnantaja" muuttuu kapitalistiksi, kun hän kuluttaa ostamansa tavarantoimittajan, työläiseltä ostamansa

työvoiman, tämän työkyvyn, joka kulutuksessaan purkautuu eläväksi työksi, mutta nyt tämä elävä työ, työkyky, kuuluu osana pääomaan ja on vain yhden funktio, yksi tuotannontekijä. Työvoiman kantajan, elävän ihmisen, rooli on työkyvyn kantajana näytellä ja esitellä omaan elävään ruumiiseensa sisältyviä kykyjä tavaranä. Marx kirjoittaa: "[t]yövoimalla eli työkyvyllä tarkoitamme kaikkia niitä ruumiillisia ja henkisiä kykyjä yhteensä, jotka ihmisellä on ruumiillisessa olemuksessaan, elävässä persoonallisuudessaan ja jotka hän panee liikkeelle joka kerta kun hän tuottaa jonkinlaisia käyttöarvoja" (*Pääoma I*, s. 159).

Tosin sanoen pääoman ja työn välisessä vaihdossa, tässä yhteydessä rekrytoinnissa, on Huilajan sanoja käyttäen kyse "laajemmasta sosiaalisesta järjestyksestä" kuin pelkästä työtehtävästä ja sen suorittamisesta. Alusta alkaen työvoiman kuluttamisessa lisävarallisuuden tuottamiseksi on ollut kyse siitä, että varsinaisen työprosessin ulkopuolelta otetaan haltuun ja käytetään älyä, kokemusta ja taitoja. Ilman sitä ei pääoman kasautuminen olisi mahdollista.

Se, että teollisen kapitalismin intoilijat mainostivat älyn ja persoonallisuuden eliminointia, oli strateginen ja poliittinen näkemys "rekrytointineuvotte-

luissa". Tätä näkemystä edustivat muun muassa Bernard Mandeville, jonka mukaan oli mahdollista tehdä suuria asioita keskinkertaisuuksien avulla, Adam Ferguson, jolle manufaktuurityön täydellisyys perustuu siihen, että henki voidaan tehdä tarpeettomaksi ja ihmiset voidaan nähdä työpajan mekanismin yksittäisinä osina, sekä Frederick W. Taylor, jolle paras työläinen oli "treenattu gorilla". Kapitalismi on kuitenkin dynaaminen ja muuttuva järjestelmä, joka näyttää nykyään tulleen tulokseen, että keskinkertaisuuksien avulla saadaan aikaan korkeintaan sosiologiaa, jonka Eedenissä luokkaristiriita kääntyy edelleen neuvotteluksi ja sanelu sopimukseksi ja jolle Anselm Straussin sanoin "sosiaalinen järjestys on aina neuvottelunvarainen asia, mikä todistaa järjestyksen muuntuvuutta ja erilaisten lopputulosten mahdollisuutta". Kaiken kaikkiaan Huilajan väitöskirja on sosiologiaa kuusta katsovalle valaisevaa luettavaa.

Jussi Vähämäki