

Rekrytointi on paikallinen sopimus

■ **Heikki Huilaja: Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. Rovaniemi: Lapin yliopisto. 2019. 82 tekstisivua + lähteet ja alkuperäisartikkelit.**

Heikki Huilajan väitöstutkimus sijoittuu työn sosiologian alueelle ja se kohdistuu vähemmän tutkittuun työelämän osa-alueeseen: rekrytointeihin. Näin tutkimus tuo tärkeää uutta tietoa yhdestä merkittävästä työelämän prosessista. Huilaja asettaa tehtäväkseen tutkia, millainen osaamisen, sopivuuden ja valikoitumisen neuvottelukonteksti rekrytointi on. Tätä tutkimuksen pääkysymystä hän täsmentää kahdella alakysymyksellä: 1) Mitä rekrytointi on käytännön toimintoina, joissa on läsnä työnhakijat ja työnantajat omine tavoitteineen? 2) Miten näissä käytännöissä ihmisen sopivuus määrittyy tehtävään, työhön ja työn ympäristöön?

Tutkimuksen keskeiset tulokset on julkaistu neljässä artikkelissa. Ne analysoivat rekrytoinnin prosessia ja sen eri vaiheita, työnhakijan ja työnantajan näkökulmaa sekä kvalifikaatioiden muodostumista ja merkitystä rekrytoinnissa. Ensimmäinen artikkeli (*Työntekijän valinnat rekrytoinnissa*) käsitteellistää rekrytointia valintojen ja valinnanmahdollisuuksien tilanteena sekä korostaa rekrytoinnin kaksisuuntaisuutta. Artikkeli tuo tietoa rekrytoinnin kontekstista ja kontekstin merkityksestä rekrytointiin. Neuvottelukonteksti osoittaa, että työtä koskevat valinnat eivät rajoitu työtehtävien palkkauksen tai työympäristön arviointiin.

Toinen artikkeli (*Palvelutyöntaidot ja rekrytointi*) pureutuu kvalifikaatioiden muutoksen analyysiin ja kysyy, miten käsitys hyvästä työn-

tekijästä syntyy rekrytoinnissa. Artikkelissa nostetaan esiin kvalifikaatioihin liittyvä ristiriitainen ymmärrys. Rekrytoinnissa vaikuttaa rinnakkain sattuma ja järjestelmällisyys. Artikkelissa osoitetaan, miten pehmeiden kvalifikaatioiden painottuminen ei poista henkilöarvioinnin ja rekrytoinnin järjestelmällisyyttä. Artikkeli tuo myös uutta tietoa etenkin rekrytointien loppuvaiheisiin vaikuttavista tekijöistä.

Kolmas artikkeli (*Rekrytoinnin aika*) kysyy, millainen on rekrytoinnin konteksti, kun se ymmärretään tilanteessa sosiaalisesti muokautuvana neuvottelukontekstina? Artikkelissa osoitetaan, että rekrytointi on olennaisesti muuta kuin osaavan työvoiman ja työelämän vaatimusten kohtaamista tai kohtaamattomuutta. Rekrytointi on ennen muuta valikoitumisen prosessi.

Neljännessä artikkelissa (*Drunken sled dogs*) tutkitaan työn epävirallisten ja virallisten käytäntöjen ja tilanteiden merkitystä työyhteisön muodostumisessa palvelutyössä. Se tuo tietoa rekrytoinnin sisällöstä ja vaiheista. Kohteena oleva safariopastyö on esimerkiksi uudennlaisesta henkilökohtaisesti määrittyvästä työsuhteesta sekä interaktiivisesta palvelutyöstä.

Huilaja määrittää rekrytoinnin tarkoittavan kaikkia niitä toimia ja vaiheita, joita työhön valintaan ja valikoitumiseen kuuluu. Tekijä sanoo, että rekrytointi on osaamisen ja sopivuuden arvioinnin ja määrittelyn tapahtuma. Se muodostuu aina tilanteisesti ja neuvottelun perusteella. Lisäksi rekrytoinnissa kontekstilla, erityisesti rakenteellisella kontekstilla, on olennainen merkitys. Rekrytointi on vaiheittainen prosessi, joka perustuu toi-

mijoiden tapauskohtaiseen ymmärrykseen. Rekrytoinnissa neuvotellaan työtä, elämää ja sosiaalisia sitoumuksia koskevista odotuksista. Se on paikallinen sopimus, ja yksi työelämän tapahtuma, jossa neuvottelun kohteena on itse asiassa työtä laajempi sosiaalinen järjestys.

Teoreettisesti Huilaja tukeutuu amerikkalaisen sosiologi Anselm Straussin grounded theory-lähestymistapaan. Siinä kehitetään teoriaa yhteiskunnallisista ilmiöistä tutkimusaineistosta löytyvien havaintojen, niiden koodauksen ja järjestämisen kautta. Huilajalla kontekstin käsite on tärkeässä asemassa ja se saa erityisen merkityksen Straussin ajattelun kautta. Straussille konteksti on tutkimuskäsite, joka koskee sosiaalista järjestystä ja siitä käytäviä neuvotteluja. Strauss erottaa rakenteellisen kontekstin ja neuvottelukontekstin. Rakenteellinen konteksti määrittää suhteellisen pysyvästi sosiaalista vuorovaikutusta. Se myös määrittää neuvottelukontekstia. Neuvottelukonteksti on tilannekohtainen ja kiinnittää huomion siihen, miten toimijat vaikuttavat ja muokkaavat tilanteita. Huilaja keskittyy työssään rekrytoinnin neuvottelukontekstiin.

Huilaja nostaa esiin tärkeitä aikalaiskeskustelun teemoja kuten prekarisaation, työn subjektivoitumisen ja yleisen työtä koskevan epävarmuuden kasvun. Hän toteaa, että nykyistä työelämän tilaa voidaan kaikkein parhaiten kuvata pirstaleiseksi. Huilaja korostaa prekaarin kokemuksen tärkeyttä. On kuitenkin syytä todeta, että koko 2010-luvun aikana toistaiseksi voimassa olevien työsuhteitten määrä on kasvanut ja määräaikaisten työsuhteitten osuus on laskenut useissa OECD-maissa. Jotkut tutkijat ovatkin väittäneet, että kasvaneissa epävarmuuden kokemuksissa kyse voi olla tuotetusta epävarmuudesta, jonka tavoitteena on pitää työntekijät varuillaan.

Huilajan mukaan suomalainen työelämä on muuttunut merkittävästi. Työ on epävarmaa, työpaikat vaihtuvat tiuhaan, ja ammattirakenteet ovat sumentumasta. Tulkinta on linjassa työn prekarisoitumista koskevien näkemysten

kanssa. Tekijä ei kuitenkaan anna empiiristä näyttöä väitteidensä tueksi. Tilastot ja laajat survey-tutkimukset eivät välttämättä tue teesiä epävarmuutta korostavasta muutoksesta. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimus vuodelta 2013 kertoo, että vastaajat kokevat erilaisen työtä koskevan epävarmuuden kasvaneen. Samaan aikaan määräaikaaisuudet kuitenkin vähenivät. Lisäksi Suomea koskevat rekisteriaineistot osoittavat, että työsuhteitten kesto on pikemminkin kasvamassa kuin lyhenemässä.

Huilaja tuntee työelämän muutosta koskevan tuoreen anglo-amerikkalaisen aikalaiskeskustelun ja osaa hyödyntää sitä omassa argumentaatiossaan. Työelämän muutos ei kuitenkaan ole alkanut 2000-luvulla. Työn sosiologiassa on pitkät perinteet. Jo 1950-luvulla Suomessa tutkittiin työhön sitoutumista, ja 1970-luvulla on keskusteltu laajasti koulutuksesta, de-skillingistä sekä työmarkkinoiden polarisoitumisesta.

Rekrytointi on monivaiheinen valintojen ja ratkaisujen ketju, jossa ovat mukana työnantaja ja työntekijä omine tilannetta koskevine ymmärryksineen. Tekijä arvioi kiinnostavalla tavalla aiempaa rekrytointitutkimusta. Huilaja määrittää rekrytoinnin prosessina, jossa seulotaan ja valikoidaan työnhakijoita. Tekijä esittää, että sopivuuden määreet tai koulutustilat eivät ole olemassa, vaan ne tuotetaan. Hänen mukaansa onkin kysyttävä, miten ja millaisissa olosuhteissa näin tapahtuu. Vastauksena kysymykseen on neuvoteltu sosiaalinen järjestys ja konteksti.

Empiirisesti tutkimus perustuu kahdelle laadulliselle aineistolle, jotka on koottu Suomen Akatemian rahoittamissa tutkimushankkeissa. Ensimmäinen aineisto muodostuu 18 teemahaastattelusta, joista 12 on tehty työnantajille ja kuusi työnhakijoille. Tutkimusmenetelmänä käytetään Straussin ja tämän työtoverin Barney Glaserin kehittämää grounded theory -analyysimenetelmää. Valittu menetelmä sopii tutkimusasetelmaan. Huilaja hakee uusia näkökulmia rekrytoinnin

tutkimukseen ja haluaa hyödyntää mahdollisimman monipuolisesti käytettävissä olevia empiirisiä aineistoja.

Huilaja painottaa, että epävarmuus, ennakoinnattomuus ja yksilöllisen vastuun korostuminen kuvaavat uuden työn ja palkansaajan elämänkulun luonnetta. Huilaja toteaa aivan oikein, että työelämää koskevassa keskustelussa korostuu muutos ja muutoksessa kasvava epävarmuus. Hänen mukaansa huomiota tulisi kiinnittää myös pysyvyyksiin, ja tätä teemaa hän olisi voinut pohtia laajemminkin. Rekrytoinneissa on kyse aina vallasta. Työelämän valta- ja auktoriteettisuhteet ovat muuttuneet hyvin vähän. Tekijä olisi muutoinkin voinut keskustella hieman laajemmin vallan ja rekrytointiprosessin välisistä suhteista.

Tutkimuksen yksi tärkeä tulos on, että työnhakijoiden osaamisen, kvalifikaatioiden tai sopivuuden määrittymistä ei voi irrottaa itse rekrytointiprosessista.

Tekijä olisi voinut hyödyntää enemmän myös aiempaa suomalaista tutkimusta. Rekrytointi on tärkeä yhteiskunnallinen prosessi, ja tutkimus tuo tärkeää uutta tietoa rekrytoinnista omanlaisenaan osaamisen, sopivuuden arvioinnin ja määrittelyn tapahtumana. Lukijaa olisi toki kiinnostanut myös, että kuinka paljon rekrytointeja Suomessa vuosittain tehdään, kuinka paljon rekrytoidaan työpaikkailmoitusten kautta, kuinka paljon sisäisesti ja muut vastaavat ilmiötä kuvaavat tekijät.

Harri Melin