

Heikki Huilaja

Työntekijän valinnat rekrytoinnissa

Johdanto

Työvoimapula on ollut hallitseva teema suomalaista työelämää ja työmarkkinoita käsittelevissä keskusteluissa 2000-luvulla. Keskusteluihin osallistuvat ennen kaikkea työnantajajärjestöjen edustajat, työhallinnon virkamiehet sekä poliitikot niin paikallisella kuin kansallisella tasolla. Myös tutkijoiden ääni pääsee toisinaan esiin. Keskustelu on perusteltua, sillä pitkään jatkunut puhe uhkavasta työvoiman niukkuudesta on jo kääntynyt todellisuudeksi. Vaikka konkreettisesti työvoimapula koskettaa tällä hetkellä pääasiassa joitakin yksittäisiä toimialoja, niin työnantajien kokemusten perusteella työvoiman hankkiminen on käynyt ongelmallisemmaksi varsin laajalla sektorilla. Yllätyksenä syntynytä tilannetta ei voida pitää. Vaihtelut toimialojen suhdanteissa ovat nykyisillä tuotanto- ja kulutusmarkkinoilla nopeita ja usein vaikeasti ennakoitavissa, mutta kokonaisuudessaan työvoimarakenteen muutos on ollut hyvin tiedossa.¹ Eläköitymisen myötä työmarkkinoilta poistuu lähivuosina huomattavasti suurempi määrä työvoimaa kuin mitä sinne on nuoremmissa sukupolvissa tulossa.

Lähtökohtana työvoimapulaa käsittelevissä keskusteluissa on luonnollisesti juuri työvoimarakenteen voimakas muutos. Työvoiman määrällisen vajeen ennakoinnin ja korjaamisen ohella muutama muu teema nousee toistuvasti esiin. Ensinnäkin työvoiman kysynnän kasvaessa huomio kiinnittyy työvoimapoliti-

1. Muutoksen nopeudesta ja ennakoimattomuudesta kertoo se, että nyt kun käsikirjoitus on muokkautunut julkaistavaksi tekstiksi, on työvoimapula kääntymässä laajaksi työttömyydeksi. Toisaalta nykyisillä työmarkkinoilla työvoimapula ja työttömyys ovat myös samanaikaisia ilmiöitä.

tiikkaan ja työllistämisen tehostamiseen. Työttömyysaste on ollut viimeisten vuosien aikana tasaisesti laskeva, mutta edelleen työvoiman ulkopuolella on merkittävästi työikäistä väestöä. Alueellisesti työttömyydessä on isoja eroja, mikä on ollut omiaan lisäämään vaatimuksia työvoiman liikkuvuuden tukemisesta. Avoimet työpaikat usein ilmaantuvat alueelle, missä työvoiman saatavuus on jo ennestään niukkaa. Taloudellisilla kannusteratkaisuilla yritetään saada ihmiset hanakammin hakeutumaan aktiivisille työmarkkina-alueille. Liikkuvuuteen kannustamisen yhteydessä on otettu kantaa myös siihen, millaista väestöä toivotaan muuttavan Suomeen ulkomailta. Maahanmuuton tulisi olla ”työvoimaperustaista”.

Toiseksi työvoiman kysynnän kasvu on vahvistanut pohdintoja kansallisesta koulutusjärjestelmästä. Kysymykset sekä koulutusrakenteesta ja koulutuksen kohdentumisesta että koulutuksen sisällöstä ovat käytännössä jatkuvan arvioinnin kohteena, eikä kyse ole uudesta keskustelualueesta vaan keskustelun painopisteistä. Nyt keskeisin piikki kohdistuu siihen, onko korkeakoulujärjestelmän uudistaminen jättänyt varjoonsa keskiasteen ammatillisen koulutuksen kehittämisen. Avoimia työpaikkoja syntyy vilkkaasti juuri aloille, joissa tarvitaan niin sanottuja käden taitoja, eikä välttämättä ylemmän tason koulutusta. Koulutussisältöjen osalta mielipiteitä on jakanut se, millaisia asioita ja miten oppilaitoksissa ja koulutusohjelmissä opetetaan. Pontta tähän keskusteluun on tuonut työn sisältöjen ja työn tekemisen tapojen nopea muutos sekä ennakkoimattomat ja laajat muutokset tuotantorakenteissa. Etenkin työnantajajärjestöt toivovat suurempaa yhteyttä työelämän ja koulutuksen välille sekä uudenlaisia, työtä lähellä olevia oppimisen malleja.

Kolmas voimakkaasti työvoimapulakeskusteluissa elänyt teema on osaaminen ja työelämän kvalifikaatiot. Osaltaan tämä teema liittyy juuri koulutusjärjestelmää koskeviin kysymyksiin. Puhutaan niin sanotusta kohtaanto-ongelmasta, millä tarkoitetaan sitä, että koulutuksen sisällöt eivät vastaa osaamistarpeita, joita nykyisessä työelämässä tarvitaan. Lisäksi kyse on vapaana olevan työvoiman sopimattomasta koulutus- ja osaamisalueista. Työmarkkinoilla tarvitaan henkilöstöä, mutta työttömänä olevilla ihmisillä ei ole tarvittavia taitoja ja tietoja kyseisissä tehtävissä toimimiseen.

Tulen tarkastelemaan työvoiman kysynnän aiheuttamia muutoksia rekrytoinnin kontekstissa ja työntekijöiden näkökulmasta. Kaikki edellä kuvatut teemat kytkeytyvät siihen, miten työnhakijat ja työnantajat toimivat rekrytointitilanteissa, millaisia työpaikan ja työntekijöiden etsinnän kanavia käytetään sekä millaiset kvalifikaatiot ja työsuhte-ehdot ovat merkityksellisiä, kun päätöksiä työn vastaanottamisesta ja työntekijän palkkaamisesta tehdään. Esi-merkialana käytän sairaanhoitotyötä, missä työvoiman kysyntä on kääntynyt voimakkaaseen kasvuun 2000-luvun alkupuolella.

Olen kiinnostunut siitä, millaiseksi haastattelemani sairaanhoitajat määrittävät kontekstin, jossa rekrytoinnin ja työnhaun kysymyksiä ratkotaan. Määritän neuvottelukontekstia sekä kuvauksina työnhaun olosuhteista, tilanteista ja toiminnasta että perusteluina, joita haastateltavat esittävät omiin valintoihinsa.

Aineisto ja näkökulma

Terveystieteiden ja sairaanhoidon valikoituminen kohdealaksi perustuu voimakkaaseen muutokseen työvoiman kysynnässä. Sairaanhoito on ensimmäisiä ammattiryhmiä, missä työvoimapula alkoi 2000-luvulla konkreettisesti muuttaa työmarkkinakäyttäytymistä. Tarkastelu tässä yhteydessä rajoittuu kansalliselle tasolle, mutta työvoiman niukkuus sairaanhoidon alalla ei rajoitu Suomeen tai Pohjoismaihin. Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa sekä monissa muissa niin sanotuissa kehittyneissä maissa hoitola kärsii ammattitaitoisen työvoiman puutteesta (Westendorf 2007, 93–94; Ross ym. 2005). Britanniassa tilanne on johtanut vaatimuksiin kansallisesta strategiasta työvoiman turvaamiseksi sekä koulutuksella että maahanmuutolla.

Aineistona ovat kolme sairaanhoitajan haastattelua, jotka olen tehnyt vuonna 2004. Sairanhoitajat olivat noin kaksi viikkoa ennen haastattelua työllistyneet tiettyyn terveydenhoitolan organisaatioon. Työsuhteen kestoksi oli määritelty vähintään kaksi vuotta. Haastateltavat ovat valmistuneet ammattiin

hieman eri aikoina: 1993, 1998 ja 1999.² Vuonna 1998 ja 1999 valmistuneilla oli jo yksi terveydenhuoltoalan tutkinto ennen sairaanhoitajaksi valmistumista, joten kaikkien kokemukset työmarkkina- ja koulutusvalinnoista ulottuvat 1990-luvun alkupuolelle. Ajallisesti työmarkkinoiden ja yksilöllisten valintojen tarkastelu ulottuu siis noin 1990-luvun puolivälistä lähes 2000-luvun puoliväliin.

Analyysissäni tukeudun neuvottelukontekstin käsitteeseen (Strauss 1978, 97–100). Konteksti on käsitteenä samalla tavoin höttöinen kuin esimerkiksi kulttuuri. Kumpaakin käytetään usein melko huolimattomasti ilman tarkempaa määrittystä itse käyttöyhteyteen. Peter Burke (2002) on todennut, että konteksti liittyy läheisesti ainakin sellaisiin käsitteisiin kuin ympäristö, olosuhteet, tietoisuus, tulkinta, kulttuuri, kehys ja tilanne. Kontekstilla sijoitetaan tutkittava kohde johonkin ympäristöön, tilanteeseen tai toimintaan. Burke myös toteaa, että kontekstilla määritetään ympäristön tai tilanteen lisäksi itse kohdetta ja vastaavasti itse kohde määrittää kontekstia. Helposti voidaan ajautua tilanteeseen, missä kohteen ja kontekstin raja alkaa hämärtyä, jolloin kontekstin selitysvoima hiipuu.

Anselm Strauss (1978, 97–100, 237–238) erittelee rakenteellisen kontekstin ja neuvottelukontekstin. Rakenteellinen konteksti on yleisesti sosiaalista vuorovaikutusta määrittävä, suhteellisen pysyvä kehys. Straussille sosiaalinen järjestys rakentuu ja muuttuu neuvotteluissa, joita puolestaan määrittää tilannekohtainen ja rakenteellista kontekstia herkemmin muuttuva neuvottelukonteksti. Rakenteellinen konteksti määrittää vahvasti myös neuvottelukontekstia, kun taas neuvottelukontekstin muutokset eivät heijastu rakenteelliseen kontekstiin tai ainakin muutos on hyvin hidasta.

Rakenteellisen ja neuvottelukontekstin soveltaminen empiiriseen asetelmaan ei ole ongelmatonta. Kysymykseen siitä, mitkä tekijät määrittävät rakenteellista kontekstia ja mitkä neuvottelukontekstia, ei ole yksiselitteistä vastausta.

2. Aineistolainauksissa haastateltavat on merkitty tunnuksin H1 (vuonna 1993 valmistunut), H2 (vuonna 1998 valmistunut) ja H3 (vuonna 1999 valmistunut). Haastattelija on merkitty kirjaimin H.H.

Otan kuitenkin tulkinnan lähtökohdaksi sen, että rekrytoinnin rakenteellista kontekstia ja sen ajallista muutosta kuvaa etenkin tilasto- ja rekisteriaineistoon perustuva tutkimus. Tilastot kertovat meille esimerkiksi sen, että tarkasteluajankohtana työttömyys on kääntynyt laskuun ja viime vuosina myös työllisten määrä on alkanut kasvaa. Rekisteriaineistoon perustuvassa, nuorten aikuisten koulutus- ja työmarkkinatilanteiden muutoksia 1980- ja 1990-lukujen vaihteen ja 1990-luvun lopun välillä tarkastelevassa tutkimuksessa (Suikkanen ym. 2006) taas todetaan, että koulutustaso on tullut yhä merkitsevämmäksi työllistymisen ja työsuhteiden vakauden kannalta.

Rakenteellisen kontekstin sijaan tarkastelu tässä tutkimuksessa painottuu kuitenkin työmarkkinoiden muutoksen kokemukselliseen näkökulmaan. Kokemuskäsitelmä tulee lähemmäs rekrytoinnin neuvottelukontekstia, eli tilanteita, joissa haetaan työtä ja työvoimaa, markkinoidaan osaamista ja työpaikkaa sekä tehdään valintoja työn ja työvoiman myynnin ja ostamisen suhteen. Haastatteluaineistossa rekrytointitilanteet tosin kerrotaan eli konstruoidaan uudelleen, eikä kyse ole Straussia tiukasti tulkiten itse tilanteen ja vuorovaikutuksen analyysistä. Toisaalta Straussin kontekstin käsitteistöä on mahdollista soveltaa kuvaamaan yhtälailla vuorovaikutuksen ehtoja kuin itse vuorovaikutusta. Tässä käyttötarkoituksessa soveltan itse neuvottelukontekstia. Haastattelumieni sairanhoidajien kertomukset kuvaavat rekrytointitilanteiden, -olosuhteiden ja -ehtojen muutosta osana heidän työmarkkinallista osallistumistaan.

Rekrytoinnin kaksisuuntaisuus

Ralph Fevre (1992, 10–13) kuvaa työmarkkinoiden toimintaa viiden loogisesti erillisen, mutta toiminnallisesti toisiinsa liittyvän prosessin avulla. Ensimmäiset prosessit ovat työnantajien informoiminen ja työntekijöiden informoiminen. Työnantajien on löydettävä kanavat ja opittavat tavat saada tietoa vapaasta työvoimasta. Kääntäen taas työntekijöiden tulee löytää tieto avoimista työpaikoista. Kolmannen ja neljännen prosessin Fevre on nimennyt seulonnaksi. Työnantajat arvioivat erilaisin keinoin saatavilla olevaa työvoimaa ja sen sopivuutta avoimena oleviin työtehtäviin. Työnhakijat puolestaan pyrkivät saamaan

informaatiota tulevasta työnantajasta ja avoimen työn ehdoista. Viides prosessi koskee tarjousta ostaa tai myydä työvoimaa. Saamiensa tietojen valossa työnantaja ilmaisee halukkuutensa palkata työntekijä tai työntekijöitä. Työnhakijat taas arvioivat omaa halukkuuttaan myydä työpanoksensa vallitsevin ehdoin.

Fevre (1992, 10) demonstroi prosessien kulkua ja toisiinsa liittymistä kuvittamalla konkreettisen markkinatilanteen, jossa työnhakijat ja työnantajat ovat aidosti kosketuksissa toisiinsa. Prosessin eri vaiheet toteutuvat samassa työvoiman markkinatilanteessa. Fevren mallinnus pelkistää hienosti erään rekrytoinnin elementin, josta ei kovinkaan usein eksplisiittisesti rekrytoinnin käsitteellistyksissä puhuta. Rekrytointi on kaksisuuntainen tapahtuma, jossa sekä työnantajalla että työnhakijalla on periaatteessa yhtäläiset mahdollisuudet arvioida työpaikan ja työsuhteen ehtoja sekä tehdä omat valintansa. Kaksisuuntaisuus myös korostaa rekrytoinnin vuorovaikutuksellisuutta ja neuvottelunomaisuutta. Se on tapahtumaketju, johon osallistuu minimissään työnhakija ja työnantaja. Tarkastelen kaksisuuntaisuuden ehtoja ja niissä tapahtuneita muutoksia analysoimalla informointia ja informaation käyttöä rekrytoinnissa sekä työntekijöiden näkemyksiä valintatasapainosta työnhakutilanteessa.

Työnantajanäkökulmasta kuvattuna rekrytointi sisältää tyypillisesti kolme vaihetta (esim. Rantala 1999, 9–14; Wood 1988, 14). Ensimmäinen on tehtävä päätös tarvittavan osaamisen laadusta ja työvoimatarpeesta. Toiseksi on valittava kanavat, joilla sopivia työntekijäkandidaatteja etsitään. Kolmantena vaiheena on sopivimman työntekijän valikoiminen kaikkien ehdokkaiden joukosta. Luonnollisesti itse käytännön rekrytoinnit eivät tapahdu näin johdonmukaisesti ja kuten Wood (1988) on todennut, sisältää kukin vaihe monia yksittäisiä kysymyksiä, joihin työnantajan on etsittävä vastaukset. Olennaista osaa yritysten rekrytointivalinnoissa näyttölee käytettävissä olevan tiedon määrä ja laatu. Tiedon voi jakaa karkeasti kahteen luokkaan sen perusteella, miten helposti ja vähin kustannuksin tieto voidaan hankkia (Bills 1999, 585). Työnhakijan ikä, sukupuoli tai etninen tausta paljastuu viimeistään tapaamistilanteessa, mutta usein jo hakupaperien perusteella. Samoin koulutus ja työkokemus ilmenevät hakupapereista.

Ongelmallisempi asia työnantajalle on selvittää se, millaisesta henkilöstä työnhakijassa on kokonaisuudessaan kyse. Keskustelut hyvästä tyypistä (Lavikka 2000) ja pehmeistä kvalifikaatioista (Vaahtio 2002) nostavat esiin työntekijöiden persoonalliset piirteet ja sosiaaliset valmiudet rekrytoinnin valintaperusteina. Työnantajat hakevat henkilöitä, jotka mahdollisimman hyvin sopivat kulloiseenkin työyhteisöön. Työnhakijoiden sopivuus pyritään varmistamaan haastatteluin ja erilaisin soveltuvuuskokein. Luonnollisesti tarvittavan tiedon määrä ja laatu vaihtelee sen mukaan, millaisesta työstä ja toimialasta on kyse. Billsin (1999, 587) mukaan esimerkiksi niin sanotulla pikaruoka-alalla toimivat yritykset usein hyväksyvät alalle kuuluvana välttämättömyytenä työntekijöiden suuren vaihtuvuuden. Näin ollen ei ole mielekäästä uhrata suuresti resursseja rekrytointeihin.

Sairaanhoitajien kohdalla tilanne on tietyllä tavalla ristiriitainen. Alalle tyypillisesti työsuhteet ovat usein lyhyitä ja tarve sijaisten käyttöön tulee eteen nopeasti. Toisaalta työ on vastuullista, ammatillista osaamista vaativaa ja myös kiireistä, eikä uuden työntekijän perehdyttämiseen ole kovinkaan paljon aikaa käytettävissä. Rekrytointien on tapahduttava nopeasti, mutta niiden tulisi perustua kohtuullisen vahvaan tietämykseen työnhakijoista. Sairaanhoitajien kuvaukset käytännön rekrytoinneista osoittavat, mikä tiedottamisen suunta on ollut. Työnhakijat ovat hyvin aktiivisesti informoineet työnantajia suorilla henkilökohtaisilla yhteydenotoilla ja pitävät suoraa kontaktia tehokkaana työlistymisväylänä.

H.H.: eli sinun mielestä tällainen suora yhteydenotto on ehkä se toimivin?

H2: niin, että vaikka käy itseänsä näyttämässä ja esittelemässä.

Kun työmahdollisuuksia on ollut niukasti, on työntekijän aktiivisuus työnhaussa ollut käytännössä ainut tapa työllistyä. Yhteydenotoilla on selvästi myös toinen funktio. Erottautuminen monien työnhakijoiden joukosta perustuu tun-

nettavuuteen. Säännöllinen yhteydenpito työnantajaan pitää kasvat mielessä. Samoin lyhytkin työsuhde voi olla arvokas jatkotyöllistymisen kannalta.

H.H: no miten sitte nää työsuhteet...kun tuossa aiemmin puhuttiin vähän siitä että ihmisten kannattaa ottaa vastaan lyhyetki työsuhteet, että ne tavallaan avaa ovia sitte mahdollisesti eteenpäin, miten sinä olet kokenut tämän?

H2: no kyllä se valitettavasti näin on, että kyllähän ne välillä kokeilee, että lähdetkö päiväksi meille, niin sitte ku on lähteny ja hyvin on ollu siinä niin sitte on sanottu että meillä olis viiden viikon sijaisuus, että tekisitkö, eli kokeillaan vain sillä että lähteekö se sieltä kotoa, että monesti siinä on se porkkana takana, että kun lähet niin se poikii sitte enempi, valitettavasti meilläkin on tuolla talossa sitä että oon kuullu ihan paljonki.

Käytännössä sairaalan työllistämiskäytännöt vastaavat Tony Manwaringin (1988, 36) kuvausta mallista, josta hän käyttää nimeä laajennetut sisäiset työmarkkinat (extended internal labour market). Manwaringin mukaan tällainen toimintatapa on tyypillistä erityisesti alemman koulutustason työmarkkinoilla, mutta selvästi käsite on laajennettavissa koskemaan myös toimialoja, jotka edellyttävät vahvaa ammatillista koulutusta. Keskeistä sisäisissä työmarkkinoissa on tiedon välittymisen rajoitteet. Tieto avoimesta työpaikasta ja mahdollisista työntekijöistä liikkuu pääasiassa olemassa olevan työvoiman sosiaalisten verkostojen kautta.

Sosiaaliset verkostot ovat rekrytointikanavana työnantajalle edullinen, koska tiedon levittämiseen ja vastaanottamiseen ei tarvitse käyttää formaaleja kanavia, kuten lehti-ilmoituksia (Mencken & Winfield 1998, 136–137). Epävirallisten kanavien eli pääasiassa tuttavuussuhteiden käyttöä pidetään myös luotettavana ja onnistuneeseen rekrytointiin johtavana toimintatapana (Bills 1999, 587–588, 592–593). Luotettavuus ja helppous perustuvat ennen kaikkea hakijan tunnettavuuteen. Ensinnäkin työnhakija on aina jo ennakkoon jonkun

yrityksen työntekijän tuntema. Samalla osa rekrytoinnin onnistumisvastuusta siirtyy työnhakijan suosittelijalle. Toiseksi se, että hakija tunnetaan ennalta keventää itse rekrytoinnin suorittamista. Haastattelut ja testit, joilla hakijoiden sopivuus tehtävään pyritään varmistamaan, voidaan jättää pois tai niitä voidaan ainakin vähentää.

Työnantajien tapa hyödyntää henkilöstön sosiaalisia verkostoja työvoiman hankinnassa on yhdistetty sosiaalisen pääoman taloudelliseen hyödyntämiseen. Fernandez, Castilla ja Moore (2000) toteavat sosiaalisen pääoman tarkasteleiden yleensä liittyvän työntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää hyväkseen erilaisia sosiaalisia verkostoja työnhaussa. He asettavat tutkimuksessaan kysymyksen toisinpäin. Heitä kiinnostaa se, voivatko työnantajat käyttää sosiaalista pääomaa työvoiman hankinnassa ja jos voivat, niin kuinka hyöty on mitattavissa taloudellisin määrein. Sosiaalisen pääoman taloudellisen hyödyn arvioiminen on haasteellista jo itse sosiaalisen pääoman käsitteellisen epämääräisyyden vuoksi (ks. Ilmonen 2004). Fernandezin, Castillan ja Mooren tuloksin sosiaalinen pääoma redusoituu lähinnä työntekijöiden sosiaalisiksi suhteiksi. Tapaustutkimuksessaan he kuitenkin pystyvät osoittamaan, että taloudellinen hyöty yrityksille syntyy parempina rekrytointituloksina: valinnan vaihtoehdot ovat laajat, kohdentuminen on tehokkaampaa ja sosiaalinen koheesio on rikkaampaa.

En käsittele taloudelliseen hyötyyn liittyviä tekijöitä, mutta kuvaan työnantajien tapaa hyödyntää työntekijöiden sosiaalisia verkostoja työvoimareservin muodostamisessa. Fernandezin, Castillan ja Mooren (2000) tulokset vastaavat hyvin kuvaa, joka muodostuu sairaanhoitoalan rekrytointikäytännöistä. Sairaanhoitoalalle tyypilliset, nopeat rekrytoinnit ovat olleet mahdollisia nimenomaan työntekijöiden sosiaalisten verkostojen ansiosta. Nopeat lähdöt töihin ovat vaatineet työnhakijoilta ja heidän lähipiiriltään järjestely- ja sopeutumiskykyä esimerkiksi lastenhoidon suhteen. Tiukassa työmarkkinatilanteessa etuvalinnan suhteen on ollut kuitenkin työnantajalla. Työttömänä olevat sairaanhoitajat ovat tiedostaneet, että kieltäytyminen työtarjouksesta, oli se sitten millainen tahansa, voi johtaa työttömyysjakson pidentymiseen. Kerran kieltäytyntä ei helposti kysytä uudelleen.

Rekrytoinnin neuvottelu on ollut työnantajapuolella, mutta sairaanhoitajien kertomukset paljastavat selkeän muutoksen tiedon välittämisen suunnassa ja rekrytoinnin kaksisuuntaisuudessa. Epävirallisten rekrytointikanavien suosiminen aiheuttaa sulkeumia (Manwarig 1988, 63–64; Fevre 1992, 72–75; Fernandez ym. 2000), joiden merkitys työnantajille ja työnhakijoille riippuu työmarkkinatilanteesta. Työvoiman ylitarjonnan aikaan 1990-luvulla informointi tapahtui pääasiassa työntekijöiden suunnalta. Sosiaalsiin verkostoihin luottaminen sekä tunnettavuuden suosiminen rekrytoinnissa jätti väistämättä useita työnhakijoita käytännössä vaille työn saannin mahdollisuutta. Työmarkkina-alue oli myös paikallisesti hyvin rajautunut. Työvoiman ylitarjonnan aikana tilanne on ongelmallinen lähinnä työnhakijoille. Kilpailu työpaikoista on kovaa ja mahdollisuus saada edes jonkinlainen työsuhde riippui siitä, miten pääsi esittämään itsensä työnantajille ja miten esittelyssä onnistui. Seuraava lainaus haastattelusta kuvaa, miten tukalana tilanne on koettu.

H.H: niin se mulla jäi hiukan kesken, että miten silloin kun itte koulutuksen jälkeen siirryit työelämään niin muistatko miten se ensimmäinen kontakti työelämään syntyi, muistatko?

H3: muistan joo, mä lauantaina valmistuin ja olin maanantaina kipeä, enkä päässy mihinkään, olin aivan varma että kaikki työpaikat on jomenny sivu suun, että mun ei kannata mihinkään mennäkään.

Selkeä muutos on tapahtunut 2000-luvun alkuvuosina. Sairaanhoidoala on ollut ensimmäisiä sektoreita, joilla ennakoitu työvoimapula on muodostunut arkiseksi todeksi. Jo useana kesänä sairaaloissa ja terveyskeskuksissa on ollut vaikeuksia saada sijaisia vakinaisen henkilöstön kesälomien aikaan. Kesällä 2007 useat sairaalat ilmoittivat joutuvansa sulkemaan osastoja myös sen vuoksi, että tilapäistä työvoimaa ei ole saatavilla. Muutos näkyy selvästi sairaanhoitajien kuvauksissa kokemuksistaan. Vuoden 2004 lopulla tehdyt haastattelut paljastavat työntekijöiden havainneen neuvottelutasapainon vaihdoksen. Työnantajien

suunnalta tulleet kyselyt ovat lisääntyneet, samoin työehdoista sopiminen on tullut työntekijöitä suosivammaksi.

H.H.: ja sekin on ilmeisesti aika tyypillistä, että vaikka kyse on määräaikaishuutoista niin työ on ollut aika jatkuvaa. Oletko muuten huomannut mitään muutosta siinä suhteessa, että olisiko pidentynyt nämä määräaikaishuutot tai...?

H3: no ehkä enemmän sillä lailla että, pidetään paremmin sijaisten puolta, että saa paremmin kesälomat ja ei niinku semmosta ku aiemmin, että ihan sen takia katkaistiin että saatiin lomat poltettua, että nyt ei ole semmosta vaan paremminkin yritetään niinkö jatkaa, että pidä sää tossa loma niin pääsee tuo töihin ja saa sitte loman, sillai niinkö työnantaja paremmin.

H.H.: tässä sivuttiinki jo oikeastaan tätä asiaa jo, että työtilanteet on muuttumassa niin että työtä tällä alalla alkaa olla enemmän, mutta onko ihan konkreettisesti näkynyt, ollaanko sinuun oltu esim. suoraan yhteydessä?

H2: no on, siis silloin justiinsa kun tulin tänne niin sitten ennen kesää vaikka kuinka monelta osastolta soitettiin että oletko tulossa Suomeen ja oletko vielä vapaana, mutta kun olin sitte jo tuolla nykyisellä osastolla niin piti sanoa että ei kiitos, edelleenkin on tullu nyt soittoja, että onko sulla nyt työpaikkaa, että kyllä se on niinkö selvästi.

Työmarkkinoiden sulkeumat aiheuttavatkin nyt ongelmia työnantajille. Eri-tyisesti paikallisten työmarkkinoiden ominaislaatu tulee ilmi haastateltujen sairaanhoitajien kertomuksissa. Heikon kysynnän aikana työvoima on osin siirtynyt Suomen rajojen ulkopuolelle. 1990-luvulla työvoimahallinnon puolelta järjestettiin sairaanhoitajille kielikursseja helpottamaan työnhakua ja työskentelyä ulkomailla. Haastatteleminen sairaanhoitajille toisen valtion alueelle

siirtyminen on kuitenkin tavallista arkipäiväisempi asia. Käytännössä paikallinen työmarkkina-alue käsittää myös mahdollisuuden työskennellä toisen valtion alueella jättämättä omaa asuinpaikkakuntaa. Kun työmarkkinat Suomessa sulkeutuivat, alkoivat sairaanhoitajat hakeutua naapurimaan työmarkkinoille, missä työmarkkinatilanne edellytti informoinnin aktiivisuutta työnantajien puolelta.

H2: joo se (työllistyminen) meni sillai, että kun valmistuttiin niin Ruotsin puolella oli semmonen niinkö työvoimatoimistoa vastaava, mutta sanotaanko niin että sekä suomalaisille että ruotsalaisille, ja ne piti semmosen rekrytointitilaisuuden tavallaan ja kiinnostus vielä niinkö lisäänty, että tuonnehan vois lähteä, että sieltä sai sitte niin puhelinnumeroja, mutta itte otin yhteyttä.

H.H.: siinä, ketkä, tuliko sieltä sairaalasta siihen rekrytointitilaisuuteen?

H2: joo kävi henkilökuntaa joo.

Muuttuneessa kilpailutilanteessa tiedon välittämisen tarve on siis siirtynyt pääasiassa työnantajalle. Sairaanhoitajien kuvaukset kuitenkin paljastavat rekrytointikäytännöistä hyvin samantyyppisen ilmiön, joka on tullut ilmi tehdessäni haastatteluita yritysten rekrytointivastaaville. Vaikka puhe työvoimapulasta on ollut vilkasta jo useiden vuosien ajan, ei yrityksissä ja toimipaikoissa ole välttämättä varauduttu muutokseen tarkentamalla henkilöstöpolitiikkaa. Hyvin pitkälti on luotettu siihen, että asiat myös rekrytoinnin osalta sujuvat kuten ennenkin. Osaltaan kyse voi olla myös ongelmista tiedon kulussa ja yhteistoinnissa sairaalaorganisaatioissa (ks. Sirpa Mertalan artikkeli tässä teoksessa). Seuraavasta lainauksesta käy myös ilmi, ettei ole yhdentekevää keneen on yhteydessä työmahdollisuuksia selvitetessä.

H2: no en saanu (työtarjousta), vaan soitin itte suoraan tuonne sairaalaan ja ensin soitin ylihoitajille ja siellä meinattiin että ei ole hoitajille tarvetta, mutta sitten soitin suoraan osastoille niin sieltä tuli osastonhoitajilta tietoa, että on ja soitin sinne, missä nyt olen, niin sanottiin heti että olis sijaisuutta.

Kokonaisuudessaan informoinnin suunnanvaihdosta, eikä vain sairaanhoitoalalla, kuvaa työnantajien panostus henkilöstön sosiaalisten verkostojen hyödyntämiseen. Jotkut yritykset tarjoavat rahapalkkion työntekijälle, joka onnistuu houkuttelemaan uuden, alalle sopivan työntekijän kyseiseen yritykseen. Nähtäväksi jää, mikä vaikutus tällaisella rekrytointipolitiikalla on rekrytointien onnistumiseen ja erityisesti luotettavuuteen.

Neuvottelijoina puoliso, perhe ja päivähoidojärjestelmä

Rekrytoinnin kaksisuuntaisuus ja siihen liittyvät valinnan mahdollisuudet koskettavat ennen kaikkea neuvottelukontekstin valtatasapainoa. Strauss (1978) pitää neuvottelukontekstiin kuuluvia ja siihen vaikuttavia elementtejä hyvin tapauskohtaisina, mutta nimeää valtatasapainon lisäksi useita muita piirteitä, jotka yleensä kuuluvat neuvottelukontekstiin: neuvottelijoiden lukumäärä ja kokemus, ketä neuvottelijat edustavat, neuvottelun toistuvuus ja lukumäärä, neuvottelun panokset, neuvottelutilanteen avoimuus/neuvottelijoiden näkyvyys, neuvoteltavien asioiden määrä ja monimutkaisuus, neuvoteltavien asioiden oikeudellinen/sopimuksellinen selvyys sekä vaihtoehdot jatkaa tai lopettaa neuvottelut. (Strauss 1978, 99–100, 237–238; Lampela 2004, 71–72.) Nyt paneudun analysoimaan sitä, mitä muita toimijoita ja miten neuvottelussa on läsnä sekä myös sitä, mistä rekrytoinnissa neuvotellaan. Osaltaan kyse on edelleen valtatasapainon jakautumisesta, mutta tuon esiin myös sen, että rekrytoinnin kaksisuuntaisuus tarkoittaa muutakin kuin vain työnantajan ja työnhakijan välistä neuvottelua. Neuvotteluun osallistuu ja neuvottelukontekstia muokkaavat välillisesti monet muutkin toimijat.

Lähtökohtaisesti työntekijän ja työnantajan käsitykset työn sisällöistä sekä työhön ja työelämään liittyvistä odotuksista voivat olla hyvin kaukana toisistaan. Työntekijöillä on useimmiten ideaalinen mielikuva siitä, mitä he yksittäisestä työsuhteesta odottavat. Ihmiset pohtivat työpaikan sijaintia, palkan suuruutta, työn sisällöllistä mielekkyyttä tai mahdollista työyhteisöä, johon ovat liittymässä. Aivan toinen kysymys on se, miten yksilöiden odotukset toteutuvat. Fevren (1992, 68) mukaan ihanteiden mukaisen työpaikan tai työyhteisön löytyminen on sinänsä vaikeaa, ja vaikka sellainen löytyisikin, ei ole varmaa tarvitaanko siellä uutta työvoimaa ja juuri sinun kaltaista työntekijää. Raija Julkunen (2000, 231–232) käsittelee erilaisten odotusten ristiriitaa ja yhteiskunnallista muutosta. Julkusen mukaan keskustelu yksilöllistymisestä tai joustavuudesta työelämän yhteydessä antavat osin turhia toiveita yritysten ja yksilöiden välillä vallitsevan odotusten kuilun kuromiseksi. Voi olla, että yrityksiä vastassa ei ole enää luokkavoima, vaan yksittäisten ihmisten yksilöidyt toiveet työn, vapaa-ajan tai perheen yhtyeennivoutumisesta. Kyseenalaista on kuitenkin se, mikä mahdollisuus yksilöidyillä elämäntoiveilla on tosiasiallisesti toteutua esimerkiksi työaikojen suhteen. Seuraava haastattelunäyte osoittaa jännitteen ihmisten odotusten ja työelämän tarjoamien mahdollisuuksien suhteen. Samalla näyte on esimerkki ihmisten lujasta uskosta siihen, että työelämään ja elämään kohdistuvat odotukset lopulta toteutuvat.

H3: kyllä mä olen aina ajatellut, että olis joskus vakipaikka, pari vuotta sitten ajattelin että kyllä mulla on varmaan vakipaikka kun täytän kolmekymmentä niin mulla on vakituinen työpaikka ja ainakin kaks lasta ja muuta, mutta nyt täytin kolmekymmentä eikä se ihan näin mennyt, mutta en mä mitenkään ole menettänyt toivoani, että nyt mä voisin ajatella taas että kahden vuoden päästä niin kyllä mulla sitte varmasti on se vakituinen työ.

Yksilöiden ja yritysten odotusten väliseen ristiriitaan ovat törmänneet myös Silvennoinen, Naumanen ja Hautala (1994, 27–31) tutkiessaan eri tahojen käsityksiä työelämän osaamis- ja koulutustarpeista. Siinä missä työnantajat kiin-

nittävät arvionsa nimenomaisesti työtehtäviin ja työympäristöihin, ajattelevat työntekijät laajemmin työelämässä ja elämässä selviytymistä. Tämä odotusten laaja horisontti näkyy myös haastattelemieni sairaanhoitajien puheessa, kun he kuvaavat omia toiveitaan ja valintojaan työn suhteen. Samalla kyse on myös siitä, kuinka nämä toiveet toteutuvat ja millainen mahdollisuus työntekijöillä on omilla toiveillaan vaikuttaa työpaikkaneuvottelujen kulkuun ja lopputulokseen.

Haastateltavien kuvaukset 1990-luvun rekrytointitilanteista antavat kuvan melko yhdensuuntaisesta neuvotteluasemasta. Työntekijöille kyse on ollut selviytymisestä ja kamppailusta työmarkkinoilla. On ollut pakko tehdä valintoja, vaikka mikään vaihtoehto ei olisi vaikuttanut kovin hyvältä. Neuvottelu, tai ainakin tasapuolinen neuvottelu työntekijän ja työnantajan välillä on ollut vähäistä.

H1: kyllä sitä varmaan jos ei ole hirveän ranttu, että sen takia sitä varmaan lähti tuonne Ruotsin puolelle, että en mie olis varmaan muuten lähteny jos Suomen puolella olis ollu töitä, mutta ku täällä ei ollu ko ei-oota niin kyllä sitä hakkee töitä sieltä mistä sitä töitä saa ja ainaki itellä on ollu se että kyllä se on kuminki ollu niin tärkeä se raha, siinä ko on vasta valmistunu ja perheen perustanu niin.

Heikko työmarkkinatilanne Suomessa ja samanaikainen perheen perustaminen on pakottanut yksilöt pohtimaan valintojaan tiukasti taloudellisen selviytymisen näkökulmasta. Tyypillistä sairaanhoitajien kuvauksille 1990-luvun työmarkkinoista on oman valintaperspektiivin ajallinen kapeus. Vaikka toiveet työstä elämää jäsentävänä ja turvaavana elementtinä ovat kauaskantoisia, tapahtuvat varsinaiset päätökset ja valinnat hyvin arkisten ja akuuttien elämäntilanteiden perusteella. Kyse on hetkistä ja tilanteista, joihin tarttuminen mahdollistaa arkisen selviytymisen tietyksi ajanjaksoksi eteenpäin.

Edellinen haastattelunäyte tuo esiin myös sen, miten työntekijä neuvottelee työnantajan lisäksi perheen ja sukulaisten kanssa. Samoin neuvotteluosapuolella on ollut yhteiskunnallinen palvelusektori, erityisesti päivähoitojärjestelmä.

Pienten lasten vanhemmille nopea siirtyminen työelämään edellyttää joustavia ratkaisuja lastenhoitojärjestelyissä. Käytännössä vaihtoehtoina ovat kunnallinen hoitopaikka tai turvautuminen lähisukulaisiin.

H.H.: tuossa sanoit, että nyt on oikeastaan sellainen aika että pystyy vähän miettimään näitä valintoja, kuinka herkästi lähtisit pois näiltä alueilta?

H1: no en lähtis kyllä, en muuttais pois, että sillai mulla on täällä perhe ja on talo ja sukulaiset että tuntuu että kyllä lähtis tämmösen lapsilau-
man kanssa muualle, että kyllä ne on korvaamattomia nuo mummut
tuossa lastenhoidossa aina silloin.

Sairaanhoitajien kuvaukset rekrytointikokemuksista ja niihin liittyvistä valinnoista tuovat esiin sosiaalisten verkostojen kaksinaisen merkityksen. Rekrytoinnin kaksisuuntaisuutta käsitellessä todettiin, kuinka tuttavat ja niin sanotut epäviralliset kanavat ovat olennaisia tiedonvälityksen kannalta niin työnhakijalle kuin työnantajalle. Sukulaissuhteiden korostaminen tuo esiin myös sen, miten työpaikkaneuvottelussa on kyse itse työsuhdetta laajemmista tekijöistä. Sekä valinnan kohteena että perusteena ovat usein sosiaaliset suhteet, lasten kasvuympäristö, asumismuoto ja asuinpaikkakunta.

H.H.: mikä sinut saa kiinnostumaan jos on avoin työpaikka, onko se vaan alasta riippuvainen, onko seutukunnalla merkitystä?

H2: no varmasti se, että se olis tässä jossain lähellä kotia ja ja kyllä varmaan sekin että mikä erikoisala se on, niin pikkusen painaa, vaikka toisaalta tässä on miettiny sitäki, että tarviiko sitä nyt jumiutua heti, varmaan se nyt painaa vaakakupissa eniten että kun sais tästä läheltä kotia.

Sairaanhoitajien kertomukset paljastavat myös muuttumattomuuden näiden tekijöiden kohdalla. Kun haastateltavat pohtivat 1990-luvun heikossa työmarkkinatilanteessa mahdollista siirtymistä toiselle paikkakunnalle tai Ruotsiin töihin, oli perusteena juuri lasten ja perheen hyvinvointi jatkuvuuden ja pysyvyyden näkökulmasta. Ruotsi vaihtoehtona ei tässä tapauksessa tarkoittanut etäisyytenä muuta kuin naapurikuntaa. Oma siirtyminen hieman etäämmälle töihin takasi perheen muun sosiaalisen ympäristön säilymisen, sillä asuinpaikka ei tarvinnut vaihtaa.

Samalla tavoin uudessa työmarkkinatilanteessa 2000-luvulla työntekijöiden perustelut omille valinnoilleen liittyivät lasten ja perheen hyvinvointiin, asumiseen ja paikkakuntaan. Omia ratkaisuja pohditaan pysyvyyden ja turvan kautta.

H.H.: jos mietitään sellaista tilannetta, että jos tulisi hyvä työtarjous jostain muualta, että joutus vaihtamaan asuinseutua?

H2: no nyt varmaan vielä pystyisin lähtemään kun on nuori ja lapset on niin pieniä, että eivät ole kytköksissä mihinkään kouluun ja näin, mutta jotenki, ja vielä Etelä-Suomi on itelle tuttu ja että vois lähteä sinne. Mutta kuitenkin ehkä mieluiten täällä, mutta ei ole pois suljettu vaihtoehto. Miehellä on kuitenkin vakituinen työ täällä, että se on kuitenkin yks turva että toisella on vakipaikka.

Selkeää muutostakin on havaittavissa. Aiemmin työntekijän näkökulmasta työvalinnat olivat pakottavia tilanteita, joissa pyrittiin löytämään mahdollisimman vähän perheen hyvinvointia häiritsevä tai uhkaava vaihtoehto. Straussin (1978) käsittein kyse oli vahvasti ulkoisesti määräytyvästä neuvottelukontekstista. Työnhakijan käytännön mahdollisuudet vaikuttaa neuvottelun ehtoihin olivat heikot. Sen sijaan panokset, sosiaalinen ja taloudellinen hyvinvointi, olivat korkeat. Käytännössä kyse on tulevaisuuden suunnittelun ehdoista ja mahdollisuuksista.

H.H.: eli sillä työsuhteella on siinä mielessä iso merkitys, että jos on esim. tietoa että työ jatkuis edes vähän pitempään, niin ei tarvis edes miettiä muuttoa?

H1: ei, ei niin.

H.H.: työsuhde on sillä tavalla tärkeä monien päätösten suhteen?

H1: niin on kun koko elämänsä suunnittelee eteenpäin.

Uudessa tilanteessa 2000-luvulla panoksena neuvotteluissa on edelleen sosiaalinen hyvinvointi, mutta neuvotteluasema on muuttunut voimakkaasti. Va-linnan pakko on alkanut vaihtua todellisiksi vaihtoehtoiksi. Samalla yhteisöllisten valintaperusteiden rinnalle on noussut yksilölliset toiveet työelämän ja oman tulevaisuuden suhteen. Tämän artikkelin otsikossa esiintyvä lainaus kuvaa hyvin muutosta, samoin seuraava lyhyt haastattelulainaus.

”nyt on ehkä se mahdollisuus että nyt voi vähä kattoo että mikä kiin-nostaa”

Osaltaan työntekijän itsekkäämmät pohdinnat työratkaisujen osalta kiinnitty-vät tavanomaiseen elämäntavan malliin: lapset kasvavat, asunto- ja muut velat pienenevät ja elämä kokonaisuudessaan tasaantuu. Tämäkin huomioiden voi-daan tilanteesta nähdä muutosta, jota aiemmissa tutkimuksissa on ennakoitu ja kyseenalaistettukin. Sosiaalisia valintoja käsittelevissä tutkimuksissa (Suikka-nen ym. 2001, 29–34, Suikkanen ym. 2006) työmarkkinoiden yksilöllistymis-kehitys käsitetään mieluummin riskien kuin mahdollisuuksien yksilöllistymise-nä. Julkusen (2000, 232–235) tapaan yksilöiden valinnanvapaus nähdään hyvin näennäisenä. Oli kyse sitten työmarkkinarakenteiden pakotetuista valinnoista tai foucoult’laisittain yksilöiden sisäistetystä itsevalvonnan mekanismista, ovat näkemykset yksilöiden asemasta työmarkkinamuutoksissa olleet negatiivissä-vyisiä.

Nuorten aikuisten elämäntilannemuutoksia kuvaavassa tutkimuksessa (Suikkanen ym. 2006) todetaan yleisen epävarmuuden lisääntyneen tultaessa 2000-luvulle. Verrattuna tilanteeseen kymmenen vuotta aiemmin, on työhön osallistumisen aste laskenut, työmarkkina-asema heikentynyt ja työn epävarmuus lisääntynyt. Rekisteriaineistoon perustuva tutkimus osoittaa eroja työn jatkuvuudessa ja työsuhteiden kestossa koulutustason perusteella. Kokonaisuudessa nähdään kuitenkin määräaikaisten työsuhteiden ja töiden ketjuttamisen sekä projektimaisen työtavan merkkeinä perusteellisista rakenteellisista muutoksista, joita ei yksinomaan voi selittää esimerkiksi yleisen taloustilanteen vaihteluilla. Oluennaiseksi näillä siirtymien työmarkkinoilla nousee yksilöiden kyky ja mahdollisuus siirtyä erilaisten työsuhteiden, työttömyyden ja koulutuksen välillä.

Rekisteriaineistoin perustuvat tutkimukset jättävät kuitenkin avoimeksi sen, missä määrin lisääntyneissä siirtymissä on kyse pakottavista tilanteista ja missä määrin yksilöiden vapaaehtoisista valinnoista. Se, mihin rekisteriaineistolla ei yllä, ovat yksilöiden kokemukset muutoksesta. Tähän tutkimukseen haastateltujen sairaanhoitajien kuvaukset rekrytointitilanteiden ja -käytäntöjen sekä niihin liittyvien neuvotteluasetelmien muutoksista oikeuttavatkin ennakoidaan työntekijän näkökulmasta positiivisempaa työmarkkinoiden ja työelämän valintatilannetta. Voimme edelleen puhua siirtymien työmarkkinoista, missä erilaisten sosiaalisten tilanteiden vaihtelut ovat tavanomaisia, mutta yksilöiden mahdollisuudet selvittää siirtymissä, jopa hallita niitä, ovat kasvaneet. Erään haastateltavan puhe sijaisten markkinoista kuvastaa asetelmien muutosta rekrytointineuvottelussa.

H2: niin kyllä, mutta että en tiä, että kyllä se nyt tuolla sijaisissa on varmaan se kapinahenki nousemassa, että oon kuullu monelta taholta, että enää en lähe, että nyt kun rupeaa olemaan kohta sijaisten markkinat, niin varmaan ei enää pystytä siihen, sitte joutuu vähän täkyjä makselemaan että lähtee yhestä päivästä.

Kohtaavatko odotukset?

On selvää, että tapaustyyppiseen tutkimusasetelmaan liittyy tulkinnallisia ehtoja. Rekrytoinnin ja työnhakijoiden työmarkkinakäyttätymisen yleistyksissä on huomioitava toimialan erityisyys ja paikallisuus. Paikallisuus tässä yhteydessä tarkoittaa työmarkkina-alueen erityisyyttä kahden valtion raja-alueella. Siirtyminen ammattia vastaaviin töihin rajan toiselle puolelle ei tässä tapauksessa tarkoita oman kotiseudun jättämistä asuinalueena. Työssäkäyntimatka ei välttämättä muodostu pidemmäksi kuin mitä se olisi oman kunnan alueella. Ammattialan erityisyys liittyy myös paikalliseen työmarkkina-alueeseen. Terveydenhoitoala tarjoaa melko runsaasti julkisen sektorin työpaikkoja rajan molemmin puolin. Käytännössä se on tasoittanut työn kysynnän kansallista vaihtelua. 1990-luvun heikkoina työllistymisen kausina sairaanhoitajat ovat aktiivisesti hakeutuneet töihin naapurivaltion organisaatioihin. Tällä ratkaisulla he ovat osin pystyneet vakauttamaan kyseiselle ammatille tyypillisen pätkitäistä ja epävarmaa työuraa.

Erityisyydestään huolimatta terveydenhoitoala on myös hyvä esimerkki työmarkkinoiden ja tutkimukseni erityisesti rekrytoinnin muuttuvasta kontekstista. Työvoimapula, joka tällä hetkellä on yleistymässä monella toimialalla, konkretisoitui terveydenhoidossa jo joitain vuosia sitten. Haastattelemani sairaanhoitajat kertovat havainneensa selviä muutoksen merkkejä vuoden 2003 aikana. Työvoiman niukkuus koskee tällä hetkellä myös muita pohjoismaita ja useimpia läntisen Euroopan valtioita. Yleinen tilanne työmarkkinaneuvotteluille ja rekrytoinneille on siksi toisenlainen kuin 1990-luvulla. Alueellinen ja paikallinen vaihtelu työvoiman kysynnässä ei luontaisesti houkuta tai pakota sairaanhoitajia liikkumaan paikkakuntien tai valtioiden välillä.

Rekrytoinnin neuvottelukontekstin muutokset liittyvät työelämää ja työmarkkinatoimijoiden käyttäytymistä koskeviin ajankohtaisiin keskusteluihin. Niin sanottu kohtaanto-ongelma tiivistää työvoiman liikkuvuudesta, osaamisen vajeesta ja sopimattomuudesta sekä koulutusjärjestelmän uudistamisesta käydyt keskustelut. Tässä artikkelissa olen ottanut tarkastelun lähtökohdaksi yksilölliset kokemukset työnhausta ja rekrytoinnista laajemmin, jolloin kohtaanto-ongelma saa vielä uuden näkökulman. Osaavan työvoiman ja avoimi-

en työpaikkojen kohtaamisessa on lopulta kyse kahdensuuntaisten odotusten kohtaamisesta. Julkunen (2000, 222–223, 233) on todennut, että työn tilalle niin taloudellisen toimeentulon kuin yksilöllisen ja yhteisöllisen identiteetin rakentajaksi ei ole olemassa reaalisia vaihtoehtoja. Ajatusta vahvistavat haastattemieni ihmisten kertomukset. Työmarkkinoiden tasapainomuutokset vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin tehdä valintoja, mutta odotusten perusta näyttää pysyvän lähes muuttumattomana. Työn toivotaan tuovan elämänkulkuun vakautta ja pysyvyyttä. Tässä valossa myös keskustelu työvoiman liikkuvuudesta ja liikkuvuuden kannustamisesta asettuu uuteen valoon. Sen sijaan, että kohentunut työllisyystilanne saisi ihmiset liikkumaan, kokevat he muutoksen mahdollisuutena pysyvyyteen sekä ammatillisesti, sosiaalisesti että asuinpaikkaan liittyen.

Rekrytoinnin neuvottelukontekstin muutos kertoo ennen kaikkea neuvottelutasapainon vaihdoksesta. Neuvottelun kaksisuuntaisuus on vahvistunut, samoin työnhakijan neuvotteluasema muihin toimijoihin on muuttunut. Työpaikkaneuvottelun panoksena ja yhtenä ohjaimena on edelleen perheen tai muun lähiyhteisön hyvinvointi, mutta yhä vahvemmin läsnä ovat myös yksilöiden omat toiveet ja odotukset. Työntekijän vaihtoehtojen lisääntyminen ei välttämättä kerro valinnasta monien työpaikkojen välillä, vaan kasvaneesta mahdollisuudesta kieltäytyä alalle tyyppillisistä, erityisen lyhyistä työtarjouksista. Työmarkkinakilpailun luonne onkin muuttunut voimakkaasti. Työntekijät eivät kilpaile työpaikoista ainakaan samassa määrin kuin aiemmin. Sen sijaan kilpailu ja vertailu kohdistuu työsuhteiden sisältöihin ja ehtoihin. Tärkeäksi muodostuu se, miten houkuttelevilta yksittäiset työpaikat ja koko toimiala nykyisten ja mahdollisten tulevien työntekijöiden silmissä näyttävät.

Neuvottelukontekstin muutos ei merkitse yksilöiden ja yritysten välisen odotusten ja toiveiden kuilun supistumista. Syksyn 2007 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtaistelu uudensuuntaisen vaikuttamisen keinoinen oli osoitus jopa päinvastaisesta kehityksestä. Niin sanotussa kohtaanto-ongelmassa ei ole kyse ainoastaan koulutuksen ja työmarkkinoiden rakenteista tai osaamisvajasta ja kvalifikaatioista. Kyse on myös työtä ja elämää koskevista inhimillisistä toiveista ja niihin perustuvista valinnoista.

Kirjallisuus

- Bills, David B. (1999) Labor Market Information and Selection in a Local Restaurant Industry: The Tenuous Balance Between Rewards, Commitments and Costs. *Sociological Forum* 14:4, 583–607.
- Burke, Peter (2002) Context in Context. *Common Knowledge*, Winter 8, 152–177.
- Fernandez, Roberto M., Castilla, Emilio J. ja Moore, Paul (2000) Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *The American Journal of Sociology*, 105:5, 1288–1356.
- Fevre, Ralph (1992) *The Sociology of Labour Markets*. Harvester Wheatsheaf, London.
- Ilmonen, Kaj (2004) Sosiaalinen pääoma: uusi ihmeäsite vai käyttökelpoinen hypoteesi? Teoksessa Rahkonen Keijo (toim.) *Sosiologisia nykykeskusteluja*. Gaudeamus, Helsinki. 99–142.
- Julkunen, Raija (2000) Työelämänpolitiikka. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia tarinoita vuosituhannen vaihteesta*. Gaudeamus, Tampere, 218–237.
- Kölling, Arnd (2002) He Who Seeks Shall Find...Or Perhaps Not? Analysis of firms' searches for qualified personnel, using data from the IAB establishment panel 2000. *IAB Labour Market Research Topics* 47, Nurnberg.
- Lampela, Martti (2004) ”Tarve tulee sieltä työstä, mutta... se lähtee kuitenkin ittestä se halu osata” Koulutustarve neuvoteltuna järjestyksenä. *Acta Universitatis Lapponiensis, Lapin yliopisto*. Luettavissa myös internet-osoitteessa <<http://www.ulapland.fi/?Deptid=24961>> [22.6.2009].
- Lavikka, Riikka (2000) Palvelukseen halutaan ’hyvä tyyppi’ eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. *Sociologia* 37:1, 1–17.
- Manwaring, T. (1988) The Extended Internal Labour Market. Teoksessa Windolf, P. & Wood, S. & Hohn, H.W. & Manwaring, T (toim.) *Recruitment and Selection in the Labour Market*. Avebury, Aldershot, 36–65.
- Mencken, Carson F & Winfield, Idee (1998) In Search of the “Right Stuff:” The Advantages and Disadvantages of Informal and Formal Recruiting Practices in External Labour Markets. *American Journal of Economics and Sociology* 57:2, 135–153.

- Rantala, Juha (1999) Toimipaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. Analyysi toimipaikkojen rekrytoinneista Suomessa 1997. Työpoliittinen tutkimus 208. Työministeriö, Helsinki.
- Silvennoinen, Heikki & Naumanen, Päivi & Hautala, Jouni (1994) Työt ja taidot ajan tasalla?: näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Raportteja/koulutusosologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto, Turku.
- Strauss, Anselm L. (1978) *Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order.* Jossey-Bass Publishers, London.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2001) Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Sitra, Helsinki.
- Suikkanen, Asko & Martti, Sirpa & Huilaja, Heikki (2006) Nuorten aikuisten elämäntulkku ja sosiaaliset valinnat. Teoksessa Mäkinen, Olkinuora, Rinne, Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus, Jyväskylä, 103–120.
- Vahtio, Eeva-Leena (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 244. Työministeriö, Helsinki.
- Westendorf, Jennifer J. (2007) The Nursing Shortage, Recruitment of Current and Future Nurses. *Plastic Surgical Nursing* 27:2, 93–97.
- Wood, Stephen (1988) *Personnel Management and Recruitment.* Teoksessa Windolf, P. & Wood, S. with Hohn, H.W. & Manwaring, T. (toim.) *Recruitment and Selection in the Labour Market.* Aldershot, Avebury, 13–35.