

Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot

Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2021:27

tietokayttoon.fi

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27

Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot

Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola

Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Valtioneuvoston kanslia

© 2021 tekijät ja valtioneuvoston kanslia

ISBN pdf: 978-952-383-326-5

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27

Kustantaja Valtioneuvoston kanslia

Tekijä/t Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola

Kieli suomi **Sivumäärä** 41

Tiivistelmä Rekrytointisyrjintä on Suomessa ja monessa muussa maassa kielletty lailla. Kielloista huolimatta sitä esiintyy laajasti työmarkkinoilla. Tässä katsauksessa käymme läpi joukon tutkimuksia, joissa tämä on osoitettu uskottavasti. Tarkastelemme myös rekrytointisyrjinnän vastaisia keinoja ja niistä tutkimuksia, jotka pohjautuvat tutkimusasetelmaan, jonka avulla voidaan luotettavasti arvioida jonkin konkreettisen politiikkatoimenpiteen vaikutuksia. Tarkastelemme syrjintää myös mekanismien näkökulmasta. Syrjintää aiheuttavien mekanismien ymmärtäminen on keskeistä, jotta voimme suunnata syrjinnänvastaiset interventiot tehokkaimmin.

Jaamme interventiot kolmeen ryhmään, joista yhdessä on pyritty vaikuttamaan rekrytoijien asenteisiin, toisessa on käytetty teknologiaa rekrytointitilanteessa ja kolmannessa ryhmässä rekrytointiprosessi on anonymisoitu. Yleisenä tuloksena voidaan todeta, että mitään selkeää yksittäistä työkalua, joka toimisi systemaattisesti rekrytointisyrjinnän vähentämiseksi eri tilanteissa ei tutkimuksista löydy. Laajimmin yksittäisistä toimenpiteistä on tutkittu anonyymien työnhaun vaikutuksia ja tulokset vaihtelevat merkittävästi tutkimuksesta toiseen. Joissakin tutkimuksissa on saatu lupaaviakin tuloksia, toisissa jopa negatiivisia.

Nykytietämyksellä vallitsee ilmeinen aukko rekrytointisyrjinnän laajuuden ja käytössä olevien toimivien työkalujen välillä. Tarvitsemme malttia ja laadukkaisiin tutkimusasetelmiin perustuvaa tutkimusta toimenpiteistä, jotta voimme kehittää toimivaa politiikkaa rekrytointisyrjintää vastaan.

Klausuuli Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

Asiasanat tutkimus, tutkimustoiminta, rekrytointisyrjintä, tasa-arvo, yhdenvertaisuus

ISBN PDF 978-952-383-326-5

ISSN PDF 2342-6799

Hankenumero VN/14605/2019

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>

Diskriminering vid rekryteringar

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2021:27

Förläggare Statsrådets kansli

Författare Ohto Kanninen och Tuomo Virkola

Språk finska

Sidantal 41

Referat Diskriminering vid rekryteringar är i Finland och många andra länder förbjudet med lagen. Trots att det är förbjudet, framkommer det ändå brett på arbetsmarknaden. I denna studie går vi igenom en serie forskningsrapporter vart det är bevisats trovärdigt. Vi bedömer också på hur man kan motverka diskriminering vid rekryteringar, som baserar sig på forskningsmetoden, som kan användas för att pålitligt bedöma konkret politiska åtgärders effekter. Vi tittar också på diskriminering från mekanismers synvinkel. Att förstå mekanismer som orsakar diskriminering är väsentlig för att kunna stödja antidiskrimineringsåtgärder mera effektivt.

Vi delar interventionerna till tre grupper, varav i en har man strävat efter att påverka rekryterarens attityd, i andra har man använt teknologi i rekryteringssituationen och i den tredje gruppen har rekryteringsprocessen anonymiserats. Som ett allmänt resultat kan man konstatera att det inte finns ett tydligt enskilt verktyg hittats i undersökningarna som systematiskt skulle fungera för att minska på diskriminering vid rekrytering vid olika situationer. Av de enskilda åtgärderna har man bredare undersökt den anonyma rekryteringsprocessen och kommit fram till att resultaten varierar märkvärdigt från ett resultat till det andra. I en del av studierna har man till och med fått lovande resultat, trots i andra även negativa

Med nuvarande kunskap råder ett uppenbart gap mellan diskriminering vid rekryteringens bredd och i bruk varande verktygen. Vi behöver tålamod och till högkvalitativa forskningsdesigner baserade forskning av åtgärder så att vi kan utveckla fungerande politik mot diskriminering vid rekryteringar.

Klausul Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan. (tietokaytoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

Nyckelord forskning, forskningsverksamhet, arbetsdiskriminering, jämlikhet, likvärdighet

ISBN PDF 978-952-383-326-5

ISSN PDF 2342-6799

Projektnr. VN/14605/2019

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>

Discrimination in recruitment

Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2021:27

Published by Prime Minister's Office

Author(s) Ohto Kanninen and Tuomo Virkola

Language Finnish **Pages** 41

Abstract Discrimination in recruitment is illegal in Finland and many other countries. Despite its illegality, it is widespread in the labor market. We review a set of studies that show this fact credibly. We also review research that allows us to understand the effects and effectiveness of policies that aim to combat discrimination in recruitment. Moreover, we discuss possible mechanisms at play, which is important for constructing effective interventions.

We divide interventions in to three groups, the first of which focuses on recruiters' attitudes, the second exploits technology in recruitment situations and the third group is the anonymous recruitment. We cannot identify any single tool, which would be found to systematically reduce discrimination in recruitment. Anonymous recruitment, which is the most widely studied tool, gives results that vary widely. Some studies suggest that it would have potential, where as others show that sometimes it can actually aggravate the problem.

Currently there is a wide gap between the extent of discrimination in recruitment and the available tools to combat it. We need patience and research on interventions based on high-quality research setting, for us to be able to develop effective policies against discrimination in recruitment.

Clause This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokayttoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.

Keywords research, research activities, recruitment discrimination, equality, parity

ISBN PDF 978-952-383-326-5

ISSN PDF 2342-6799

Project no. VN/14605/2019

URN-address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>

Sisältö

1	Johdanto	7
2	Rekrytointisyrjintä ja sen mittaaminen	9
2.1	Syrjinnän mallit.....	9
2.2	Kokeelliset menetelmät syrjinnän mittaamisessa.....	12
2.3	Kenttäkokeiden tuloksia	13
3	Syrjinnän vastaiset keinot työpaikoilla	18
3.1	Syrjiviin asenteisiin puuttuminen	18
3.2	Teknologian ja testaamisen hyödyntäminen syrjinnän vähentämisessä.....	20
3.3	Anonyymi työnhaku.....	23
3.4	Työnantajan viestintä työnhakijoille.....	31
4	Julkinen politiikka ja rekrytointisyrjintä	32
4.1	Vanhempainpäivärahat ja vanhempainvapaat	32
4.2	Työkyvyttömyysvakuutus	33
4.3	Sukupuolikiintiöt ja positiivinen erityiskohtelu.....	33
5	Johtopäätökset	35
	Lähteet	37

1 Johdanto

Rekrytointisyrjintä on Suomessa ja monessa muussa maassa kielletty lailla. Kielloista huolimatta sitä esiintyy työmarkkinoilla. Tässä katsauksessa käymme läpi joukon tutkimuksia, joissa tämä on osoitettu. Eräs olennainen rekrytointisyrjinnän ominaisuus on, että hyvin suunnitellulla tutkimusasetelmalla voidaan tutkia syrjinnän yleisyyttä, vaikka yksittäisen rekrytointitilanteen yhteydessä on vaikea sanoa tilastojen perusteella sen sisältäneen syrjintää. Tästä syystä pelkästään lainsäädännöllä on vaikea kitkeä kaikkea syrjintää. Tarvitaan myös muutoksia politiikkaan ja rekrytointikäytäntöihin. Näiden muutosten tulisi olla laadukkaaseen tutkimukseen perustuvia.

Erityisesti tässä katsauksessa keskitymme rekrytointisyrjinnän vastaisiin keinoihin ja sellaisiin tutkimuksiin, jotka edistävät keskustelua rekrytointisyrjinnän vähentämisestä. Keskitymme siksi erityisesti tutkimuksiin, jotka pohjautuvat tutkimusasetelmaan, jonka avulla voidaan luotettavasti arvioida jonkin konkreettisen politiikkatoimenpiteen vaikutuksia. Poliitiikkatoimenpiteellä tarkoitetaan sellaista interventiota, joka voidaan toteuttaa lainsäädännöllä tai esimerkiksi työnantajan omalla päätöksellä. Interventioiden arvioiden tekemiseen satunnaiskokeet ja läpinäkyvät kvasikokeelliset asetelmat ovat luotettavin väline. Interventioiden tulisi lisäksi olla sellaisia, että ne voidaan ottaa laajasti käyttöön läpinäkyvällä tavalla.

Keskitymme tutkittuihin toimenpiteisiin, jotta huomio tässä raportissa olisi tutkitussa tiedossa. On olemassa joukko toimenpiteitä, joita tehdään syrjinnän ehkäisemiseksi, mutta huomattavasti lisää tutkimusta tarvitaan, jotta ymmärrämme niiden vaikutuksia. Emme esimerkiksi siten kykene tässä arvioimaan yksittäisen lain tai yksittäisten yritysten käyttöönottamien toimenpiteiden toimivuutta, vaikka niillä olisi syrjinnän vastainen tarkoitusperä.

Etnisyyteen, sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen perustuva syrjintä työmarkkinoilla on paljon tutkittu aihe yhteiskuntatieteissä. Aihetta käsitelty empirinen tutkimus on pitkään pyrkinyt selvittämään sitä, kuinka yleistä syrjintä on ja missä tilanteissa sitä ilmenee. Uudempi tutkimus on enemmissä määrin pyrkinyt selvittämään myös syrjinnän mekanismeja, sekä syrjintää vähentämään tarkoitettujen interventioiden tehokkuutta. Syrjintää aiheuttavien mekanismien ymmärtäminen on keskeistä, jotta voimme suunnata interventiot tehokkaimmin. Jos syy on esimerkiksi esimiesten asenteissa, interventiot voivat olla erilaisia, kuin jos rekrytointisyrjintä johtuu instituutioista.

Aluksi tässä katsauksessa käsittelemme yleisesti rekrytointisyrjinnän malleja yhteiskuntatieteissä. Esittämämme käsitteet eivät ole samoja kuin esimerkiksi Suomen lakiin on kirjoitettu. Käsitteiden esittelyn on tarkoitus auttaa ymmärtämään käsitteellisesti mistä syrjintä voi johtua. Seuraavaksi käsittelemme menetelmällisesti syrjinnän ja sen vastaisten interventioiden vaikutusten mittaamista, sillä syrjinnän erottelu esimerkiksi tilastollisista korrelaatioista vaatii huolellista tutkimusasetelmaa.

Katsauksen toinen osio keskittyy syrjinnänvastaisiin interventioihin. Osiossa pyritään käsittelemään tutkimuksia, joissa on pyritty vähentämään syrjintää usean syrjintäperusteen kohdalla. Osiota ei erikseen ole eritelty syrjintäperusteiden mukaan vaan eri interventiotyyppien mukaan. Tämä korostaa sitä, että eri interventioilla voidaan vaikuttaa syrjintään rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Lopuksi tarkastelemme laajasti anonyymien rekrytointien vaikutusta tehtyjen kokeiden valossa.

Rekrytointisyrjintä on lopulta yhteiskunnallinen kysymys. Katsauksen viimeisessä osiossa tarkastelemme, kuinka yhteiskuntapolitiikka voisi potentiaalisesti vaikuttaa rekrytointisyrjintään. Tutkimus aiheesta ei ole kovin laajaa, siksi keskustelu tässä osiossa jää yleisemmälle tasolle.

2 Rekrytointisyrjintä ja sen mittaaminen

2.1 Syrjinnän mallit

Tässä luvussa käsitellään syrjinnän teoreettisia mekanismeja. Teoreettinen tarkastelu voi auttaa erittelemään joitakin olennaisia käsitteellisiä näkökulmia syrjintään. Mekanismin teoreettinen ymmärtäminen voi myös edistää kykyämme torjua syrjintää mekanismeihin spesifisti suunnatuilla interventioilla.

Kaksi taloustieteessä yleisimmin esiintyvää syrjinnän selittämiseen käytettävää mallia ovat ”mieltymyksiin perustuvan syrjinnän”, sekä ”tilastollisen syrjinnän” mallit. ”Mieltymyksiin perustuvan syrjinnän” malli katsoo työpaikkasyrjinnän johtuvan ensisijaisesti työnantajien diskriminoivista preferensseistä eli mieltymyksistä, kun taas ”tilastollisen syrjinnän” malli katsoo työnantajien käyttävän työnhakijan näkyviä ominaisuuksia (kuten etnisyyttä) antamaan tietoa työntekijän odotetusta tuottavuudesta tai soveltuvuudesta työtehtäviin.

Mieltymyksiin perustuvan syrjinnän mallin klassinen muotoilu löytyy Beckeriltä (1957). Mallissa oletetaan joidenkin työnantajien saavan vähemmän hyötyä vähemmistöön kuuluvia työntekijöitä palkatessa kuin enemmistöön kuuluvaa työntekijöitä palkatessa. Mallissa työnantajat pyrkivät maksimoimaan hyötynsä. Hyöty sisältää tässä mallissa sekä voitot että lisäelementtinä osalla työnantajista syrjivän ”mieltymyksen”. Näiden työnantajien hyöty laskee vähemmistön palkkaamisesta. Kyseessä on tietoinen omien mieltymysten seuraaminen, mikä johtaa syrjintään rekrytointitilanteessa.

Mallissa työntekijät jaetaan kahteen ryhmään, enemmistöön ja vähemmistöön. Tässä siis vähemmistö tarkoittaa syrjittävää ryhmää. Syrjittävän ryhmän ei varsinaisesti tarvitse olla vähemmistössä, vaan ”vähemmistön” voi korvata millä tahansa ryhmällä, jolla on jokin ominaisuus, jonka perusteella se voi tulla syrjityksi. Kielen käyttö mallin alkuperäisessä muotoilussa tulee Yhdysvaltain kontekstista. Malli on silti sovellettavissa maihin, joilla on erilainen historia ja työvoimarakenne kuin Yhdysvalloissa. Mallissa enemmistöön ja vähemmistöön kuuluvat työntekijät ovat muilta ominaisuuksiltaan samanlaisia.

Mallin perinteisessä muotoilussa puhutaan palkkojen määräytymisestä. Palkkojen määräytyessä työnantajan rajahyödyn perusteella ja syrjivien työnantajien määrän ol-

lessa tarpeeksi suuri, vähemmistöön kuuluvien palkat ovat enemmistön palkkoja alhaisemmat markkinatasapainossa. Analogisesti kussakin rekrytointitilanteessa ne työnantajat, joilla on syrjivä mieltymys jättävät siis palkkaamatta vähemmistöön kuuluvan henkilön, jos palkkavaatimus on sama.

Tällainen palkkaerojen tai rekrytointisyrjinnän olemassaolo samalla kuitenkin tarkoittaisi sitä, että ne työnantajat, joilla ei ole syrjiviä preferenssejä, palkkaisivat ainoastaan vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä näiden alempien palkkojen takia ja saisivat täten markkinoilla syrjiviä työnantajia suurempia voittoja. Palkkaerojen säilymiseksi syrjivien työnantajien määrän tulisi myös olla hyvin suuri. Mikäli työnantajia, joilla ei ole syrjiviä preferenssejä, olisi tarpeeksi suhteessa vähemmistöön kuuluviin työntekijöihin, markkinatasapainon tulisi kilpailullisilla markkinoilla johtaa enemmistön ja vähemmistön yhtäläisiin palkkoihin osittain eriytyneillä työmarkkinoilla tai analogisesti myös vähemmistöjä palkattaisiin yhtä paljon kuin enemmistöön kuuluvia, mutta työmarkkinat olisivat eriytyneet (Neumark, 2018). Mallissa tehty kilpailullisten työmarkkinoiden oletus on kuitenkin useilla aloilla epärealistinen. Tällaisia aloja ovat ainakin sellaiset, joissa toimijoita on hyvin vähän. Tällaiset alat voisivat tämän mallin mukaan toteuttaa mieltymyksiin perustuvaa syrjintää ilman, että kilpailu poistaisi sen ennen pitkää.

Myöhemmin mieltymyksiin perustuvan syrjinnän malleja on kehitetty lisäämällä työnantajien syrjiviä preferenssejä työnhaun etsintämalleihin. Näissä malleissa vähemmistöihin kuuluvat työnhakijat kärsivät ylimääräisistä etsintäkustannuksista, sillä heidän tulee etsiä sellaisia työpaikkoja, joissa heidän ei tarvitse kilpailla enemmistöön kuuluvien työnhakijoiden kanssa (Lang ja Lehmann, 2012).

Mieltymyksiin perustuvan syrjinnän ohella toinen taloustieteellisessä kirjallisuudessa esiintyvä teoria on tilastollinen syrjinnän teoria. Tilastollisen syrjinnän mallit olettavat, että työnantajat käyttävät työnhakijan ulkoisia ominaisuuksia signaalina, joka kertoo työnhakijan odotetusta tuottavuudesta. Ajatuksena on, että tämä ulkoinen ominaisuus korreloi jonkin sellaisen tuottavuudesta kertovan tekijän kanssa, jota työnantaja ei voi suoraan havainnoida. Työnantaja käyttää tällöin stereotyyppistä ”paikkamaan” epätäydellistä informaatiota työntekijästä. Mallin klassinen muotoilu, jonka intuitiota tässäkin seurataan, löytyy Aignerilta ja Cainilta (1977).

Tilastollisen syrjinnän mallissa on enemmistöön ja vähemmistöön kuuluvia työnhakijoita. Molemmilla ryhmillä on sama tuottavuus. Syrjintä perustuu mallissa siihen, että työnantajalla on enemmistön ryhmästä enemmän informaatiota, sillä ryhmän edustajia on enemmän työmarkkinoilla. Tällöin enemmistöryhmään kuuluvan työnhakijan hakeutus on luotettavampi signaali. Koska työnantajat pyrkivät minimoimaan riskejä, heidän kannattaa samalla palkkavaatimuksella mallissa palkata enemmistöryhmään kuu-

luva henkilö. Tässä tilastollisen syrjinnän muotoilussa siis, keskimäärin työnantajat pitivät enemmistö- ja vähemmistöryhmiä yhtä hyvinä, mutta epävarmuus dominoi päätöksentekoa ja johtaa enemmistön edustajan palkkaamiseen palkkavaatimuksen ollessa sama.

Tilastollisen syrjinnän malli antaa rationaalisen selityksen työpaikkasyrjinnälle, mutta eettisestä näkökulmasta työnhakijoiden kykyjen arvioiminen stereotyyppien pohjalta on edelleen ongelmallista. Tilastollinen syrjintä työnhakijan etnisyyden tai sukupuolen perusteella on useimmissa maissa laitonta. Lisäksi tilastollinen syrjintä voi johtaa tilanteeseen, jossa malli on itseään toteuttava. Työnantajien oletus vähemmistöjen alemmasta tuottavuudesta voi johtaa siihen, että työnantajat myös investoivat vähemmän vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden inhimilliseen pääomaan. Vastaavasti vähemmistöön kuuluvilla työntekijöillä itsellään on pienemmät kannustimet panostaa inhimilliseen pääomaansa, heidän palkkojensa määräytyessä vahvemmin ryhmän keskimääräisen tuottavuuden perusteella.

Mieltymyksiin perustuvan ja tilastollisen syrjinnän keskeinen ero on siis siinä, että jälkimmäisessä työnantajalla ei ole mitään muuta tavoitetta kuin maksimoida yrityksen voitot, mutta informaation määrä, epävarmuus ja riskin välttäminen johtaa syrjintään. Ensimmäisessä työnantajalla on voiton maksimoimisen ohella lisäpreferenssi palkata vain tietynlaisia henkilöitä.

Taloustieteen mallien lisäksi syrjinnän mekanismeja on tutkittu laajalti psykologiassa ja sosiologiassa. Psykologiassa suosittu selitysmalli syrjivälle käytökselle on niin sanottu implisiittisen syrjinnän teoria, joka korostaa ihmisten alitajuntaisten tai tiedostamattomien asenteiden vaikutusta syrjintään tietoisien laskelmoinnin sijasta. Teorian mukaan syrjivä käytös ei ensisijaisesti ole seurausta henkilöiden tietoisista preferensseistä tai stereotypisoinnista, vaan kyse pikemminkin automaattisista reaktioista. Syrjiviä asenteita omaava työnantaja ei välttämättä itse edes tiedosta käytöstään ohjaavia tekijöitä (Small & Pager, 2020).

Erotuksena taloustieteeseen tai psykologiaan, sosiologian tutkimus on puolestaan voinut syrjinnän tutkimusta poispäin yksilön päätöksentekoon liittyvistä tekijöistä, kiinnittäen enemmän huomiota institutionaalsiin tekijöihin. Tällaista syrjintää kutsutaankin nimellä institutionaalinen syrjintä. Sosiologisissa malleissa organisaatioiden normit voivat tuottaa syrjiviä lopputuloksia, vaikka organisaatioissa toimivat yksilöt eivät olisikaan syrjiviä. Esimerkiksi suosittelijoiden korostaminen työnhaussa voi aiheuttaa eroja väestöryhmien välillä työnhaussa, sillä työnhakijoiden sosiaaliset verkostot voivat olla segregoituneita ryhmittäin. Tietyillä väestöryhmillä voi olla myös esimerkiksi heikompi pääsy tietoon avoimista työpaikoista, jos tämä tieto leviää ensisijaisesti sosia-

listen verkostojen kautta. Myös algoritmien institutionaalinen käyttö voi johtaa institutionaaliseen syrjintään, jos itse algoritmi syrjii (Small & Pager, 2020). Tarkemmin algoritmeihin perustuvasta palkkauksesta kerrotaan luvussa 2.1.

2.2 Kokeelliset menetelmät syrjinnän mittaamisessa

Syrjinnän tilastollinen mittaaminen vaatii hyvää tutkimusasetelmaa, jotta voidaan eristää syrjintä muista rekrytointipäätöksiin vaikuttavista tekijöistä kuten hakijan pätevydestä. Yksittäisestä rekrytoinnista voi olla vaikea päätellä millä perusteella rekrytointipäätös tehtiin, vaikka esimerkiksi työnhakija kokisikin tulleen syrjityksi. Tilastollisella asetelmalla voidaan kuitenkin keskimäärin eristää syrjinnän yleisyys.

Kokeelliset menetelmät ovat luotettavin tapa tutkia syrjintää. Vakiintunut menetelmä on tehdä kenttäkokeita, joissa toisistaan ainoastaan mahdollisen syrjintää aiheuttavan ominaisuuden perusteella eroavat kuvitteelliset työnhakijat hakevat samaa työpaikkaa. Tämän jälkeen tutkijat selvittävät syntykö tutkittavien ryhmien välille eroja kutsuissa työhaastatteluihin tai tarjouksissa työpaikoista. Oletuksena on, että ilman syrjintää kahden ryhmän tulisi vastaanottaa haastattelukutsuja ja työtarjouksia samalla todennäköisyydellä.

Kenttäkokeissa käytettävät lähestymistavat syrjinnän mittaamiseen voidaan jakaa kahteen ryhmään: persoonallisesti ja kirjallisesti tapahtuviin. Persoonallisessa lähestymistavassa tutkijat kouluttavat näyttelijöitä esiintymään työnhakijoina. Ideana on, että työhaastatteluihin voidaan lähettää kaksi näyttelijää, jotka eroavat esimerkiksi etnisyydeltään, mutta jotka on muuten koulutettu vastamaan toisiaan mahdollisimman hyvin. Näyttelijät koulutetaan esimerkiksi opettelemaan hahmojensa tosiaan vastaavat henkilöhistoriat, sekä käyttäytymistyylit (Riach & Rich, 2002).

Persoonallista lähestymistapaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että tosiasiasa kokeissa käytettävien testihenkilöiden vastaavuus kaikessa muussa kuin mahdollista syrjintää aiheuttavassa ominaisuudessa on mahdotonta. Tunnetuimman kritiikin ovat esittäneet Heckman ja Siegelman (1993). Pienetkin erot näyttelijöiden välillä voivat aiheuttaa harhaa syrjinnän estimoinnille. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi henkilöiden ulkonäkö, pituus ja kehonkieli. Pitkälti näistä syistä kenttäkokeissa onkin siirrytty persoonallisesta lähestymistavasta kirjallisesti tapahtuvaan.

Kirjallisessa lähestymistavassa tutkijat lähettävät fiktiivisiä työhakemuksia ja ansioluetteloita avoimiin työpaikkoihin. Hakemukset tehdään siten, että samaan tehtävään lähetetään muuten yhtäläisiä työhakemuksia, mutta jotka eroavat toisistaan henkilön ryhmäjäsenyyden mukaan. Hakijan ryhmäjäsenyys voidaan tuoda hakemuksissa esille tämän nimen, iän, syntymäpaikan, kielitaidon tai vapaa-ajan aktiviteettien avulla.

Kirjallisen lähestymistavan etuna persoonalliseen lähestymistapaan on tutkijoiden suurempi kontrolli ominaisuuksista, joita työnantaja havainnoi fiktiivisestä työnhakijasta. Lisäksi kirjallinen lähestymistapa mahdollistaa tutkimusten mittaluokan kasvattamisen. Esimerkiksi Oreopouloksen (2011) tutkimuksessa fiktiivisiä työhakemuksia lähetettiin yli 13 000 kappaletta. Suurempi otos kasvattaa todennäköisyyttä, että mahdollisesti havaittavat ryhmien väliset erot ovat todellisia eivätkä pelkkää sattumaa.

Kenttäkokeiden lisäksi syrjintää on tutkittu laboratoriokokeissa niin psykologiassa kuin kokeellisessa taloustieteessä. Psykologiassa koehenkilöiden implisiittisiä asenteita on tutkittu erityisesti IAT-testillä, jossa mitataan henkilöiden automaattisia assosiaatioita sanojen välillä. Näiden assosiaatioiden tulkitaan kertovan henkilön mahdollisista tiedostamattomista ennakoasenteista. Joissakin empiirisissä tutkimuksissa (esim. Rooth, 2010) IAT-testi on myös yhdistetty taloustieteelliseen kenttäkokeeseen, mittamalla kokeeseen osallistuneiden työnantajien IAT-testin arvoja. Kokeellisen taloustieteen piirissä työmarkkinasyrjintää on puolestaan testattu kokeilla, jossa koehenkilöt on laitettu pelaamaan pelejä, jotka muistuttavat työnhakutilannetta.

2.3 Kenttäkokeiden tuloksia

Työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää selvittäviä kenttäkokeita on toteutettu laajasti ympäri maailmaa viimeisen 50 vuoden aikana. Tutkimus on antanut kattavaa ja luotettavaa näyttöä siitä, että työmarkkinoilla esiintyy moniin eri työnhakijan ominaisuuksiin tai tilanteeseen perustuvaa syrjintää. Varhaiset tutkimukset keskittyivät tutkimaan erityisesti etnistä syrjintää, mutta uudemmassa tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu laajasti lisäksi sukupuolen, iän, vammaisuuden, ulkonäön, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon ja rikostaustan merkitystä rekrytointitilanteissa.

Suurimmaksi osin kenttäkokeet käyttivät 1990-luvulle asti ns. persoonallista lähestymistapaa. Sittemmin kirjallinen lähestymistapa on noussut hallitsevaksi metodologiaksi Heckmannin ja Siegelmanin kritiikin vaikutuksesta. Kirjallisen lähestymistavan suosiota on myös kasvattanut Bertrandin ja Mullainathanin (2004) paljon huomiota saanut tutkimus, jossa tutkijat lähettivät työhakemuksia Amerikan stereotyyppisesti valkoisilla ja mustilla nimillä.

Riach ja Rich (2002), sekä Rich (2014) listaavat kirjallisuuskatsauksissaan kattavasti kenttäkokeiden tuloksia. Eri tutkimukset raportoivat tuloksensa eri tavoin, mikä vaikeuttaa tulosten vertailua. Yleisimmät tavat ilmoittaa syrjinnän laajuus on raportoida ns. nettosyrjinnän aste tai verrata eri ryhmien todennäköisyyksiä saada kutsu haastatteluun. Nettosyrjinnän aste määritetään laskemalla erotus niiden tapausten, joissa ainoastaan enemmistöön kuuluva hakija sai haastattelukutsun ja niiden tapausten, jossa ainoastaan vähemmistöön kuuluva sai haastattelukutsun välillä. Tämä erotus jaetaan lopuksi niillä tapauksien määrällä, joissa jommankumman tai molempien ryhmien edustaja sai kutsun haastatteluun. Tämä metodi jättää huomioimatta ne tapaukset, joissa kumpikaan hakijoista ei saanut kutsua haastatteluun. Rich ja Riach (2002) puolustavat tätä tapaa ilmoittaa tuloksia sillä, että molempien hakijoiden hylätyksi tuleminen ei anna meille tietoa syrjinnästä.

Yleisimmin tutkittu syrjinnän muoto kirjallisuudessa on etnisyyteen perustuva syrjintä. Zschirnt ja Ruedin (2016) on kattavan meta-analyysin etnistä syrjintää tutkivista tutkimuksista ja kattaa 43 tutkimusta, jotka on tehty 18 OECD-maassa vuosien 1990 ja 2015 välillä. Analyysin johtopäätöksenä on, että etnisyyteen perustuva on erittäin yleistä työmarkkinoilla. Keskimäärin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien tulee lähettää kaksinkertainen määrä työhakemuksia päästäkseen työhaastatteluun kuin etnisiin enemmistöihin kuuluvien.

Rich (2014) nostaa esille tutkimuksissa toistuvana ilmiönä Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta kotoisin olevien henkilöiden syrjinnän Euroopassa. Esimerkiksi Carlssonin ja Roothin (2007) tutkimuksessa henkilöiden, joiden tausta on Lähi-idässä, nettosyrjinnän aste Ruotsissa oli 28,9 %. Baert, Cockx, Gheyle ja Vandamme (2013) ilmoittivat turkkilaistaustaisten nettosyrjinnäksi Belgiassa 50 % aloilla, joissa työhakemusten täyttäminen ei vaatinut merkittävästi aikaa. McGinnity ja Lunn (2011) taas ilmoittavat afrikkalaistaustaisten työnhakijoiden nettosyrjinnäksi Irlannissa 48,2 %.

Suomessa työmarkkinoilla tapahtuvaa etnistä syrjintää on tutkinut Ahmad (2019), joka toteutti kirjallista lähestymistapaa käyttävän kenttätutkimuksen keskittyen matalapalkka-aloin. Tutkimuksessa työpaikkoihin lähetettiin yhteensä 5000 verrattavissa olevia hakemuksia, joissa kävi ilmi hakijan olevan taustaltaan suomalainen, englantilainen, venäläinen, irakilainen tai somali. Tutkimus antaa hyvin synkän kuvan syrjinnästä Suomessa. Irakilaistaustaisilla hakijoilla nettosyrjinnän aste suhteessa suomalaistaustaisten hakemuksiin oli 62 % ja somalitaustaisilla hakemuksilla nettosyrjinnän aste oli peräti 72 %. Englantilais- ja venäläistaustaisilla hakijoilla nettosyrjinnän asteet olivat näitä alempia (28 % ja 38 %).

Larja ym. (2012) ovat lisäksi toteuttaneet Suomessa ns. persoonallisen lähestymistavan kokeen rekrytointisyrjinnästä. Kokeilu eroaa Ahmadin (2019), että koska ko-

keessa toteutettiin näytelty työnhaku oikeilla henkilöillä, jotka poikkeavat toisistaan sukupuolen tai etnisyyden osalta. Kokeilussa tutkittiin etnisistä vähemmistöistä venäläisnimisten kokema syrjintää. Tällaisen lähestymisen metodologinen kritiikki on, että on vaikea löytää kaksi henkilöä, jotka poikkeavat toisistaan vain esim. sukupuolen osalta. He havaitsivat, että etnisyyteen liittyvä syrjintä on yleisempää kuin sukupuoleen liittyvä syrjintä. Venäläisnimiset henkilöt saivat huomattavasti vähemmän haastattelukutsuja kuin suomalaisnimiset.

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää tarkastelevat tutkimukset antavat etnistä syrjintää epäselvempiä tuloksia. Rich (2014) summaa sukupuolisyryntää käsittelevien tutkimusten johdonmukaiseksi tulokseksi sen, että miehet kokevat syrjintää stereotyyppisesti naisvaltaisilla aloilla. Esimerkiksi Riach ja Rich (2006) raportoivat sihteereiksi hakevien miesten nettosyrjinnän asteeksi Englannissa 43 %. Naiset kokevat heidän tulosensa mukaan vastaavaa syrjintää vahvasti miesvaltaisilla aloilla, mutta pienemmissä määrin. Vähemmän sukupuolittuneilta aloilta ei ole johdonmukaista näyttöä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Myös vanhemmuudesta ja sen vaikutuksista sukupuolten välisiin eroihin rekrytoinnissa on tullut uutta tietoa viime vuosien aikana. Naiset kantavat usein suuremman taakan lasten kasvattamisesta ja tämän on usein pelätty vaikuttavan erityisesti äitien mahdollisuuksiin työmarkkinoilla. Vastatakseen tähän kysymykseen tutkijat ovat rakentaneet kenttäkokeita tämän arvioimiseksi. Esimerkiksi Hipp (2019) tutki Saksassa miesten ja naisten saamia takaisinsoittoja työhakemuksiin sen perusteella oliko hakijalla lapsia vai ei. Tutkimuksen perusteella naisille lapsen mainitseminen työhakemuksessa vähensi takaisinsoittoja, mutta miehillä näin ei tapahtunut. Vastaavia tutkimuksia on tehty myös muissa maissa, mutta tulokset eivät ole kaikki keskenään yhteneväisiä samanlaisista tutkimusasetelmista huolimatta. Correll yms (2007) tekivät vastaavan kokeilun Yhdysvalloissa ja löysivät näyttöä samanlaisesta syrjinnästä. Toisaalta Bygren yms. (2017) tutkivat vastaavalla asetelmalla äitien ja isien saamia takaisinsoittoja Ruotsissa eivätkä he löytäneet vastaavaa negatiivista vaikutusta takaisinsoittoihin kummankaan sukupuolen kohdalla. Tuloksista voidaan päätellä, että huolta äitien mahdollisesti heikommasta asemasta työhaussa voidaan pitää perusteltuna, mutta toisaalta ettei se ole väistämätöntä kaikissa olosuhteissa. Tulosten perusteella on kuitenkin vaikea tehdä suoraan johtopäätöksiä siitä, mikä selittää eroja eri maiden välillä tai millä toimilla tilannetta voitaisiin parantaa.

Ikääntyvien henkilöiden pitkät työttömyysjaksot ja uudelleentyöllistymisen vaikeudet nostavat usein huolta siitä, että ikääntyviä työntekijöitä syrjitään työhaussa. Tutkimukset antavat näyttöä vanhempia työntekijöitä kohtaan kohdistuvasta syrjinnästä. Esimerkiksi Riach (2015) vertasi 27- ja 47-vuotiaiden miesten kutsuja työhaastatteluun neljässä Euroopan maassa ja havaitsi vanhempiin työnhakijoihin kohdistuvaa syrjintää kaikissa maissa. Rich (2014) tiivistää varhaisemman ikäsyryntää tutkineiden

tutkimusten tulokseksi sen, että vanhempien työnhakijoiden tulee päästäkseen työhaastatteluun lähettää keskimäärin kaksi tai kolme kertaa enemmän työhakemuksia kuin nuorten työnhakijoiden. Vanhemmissa tutkimuksissa ei ole kuitenkaan aina huomioitu riittävästi sitä, että eri ikäisten osaamisen vakiointi tutkimusasetelmissa on hankalampaa kuin joitain muita syrjäntäperusteita tarkastellessa.¹ Neumark yms (2019) kuitenkin löytävät näyttöä siitä, että nämäkin seikat huomioiden ikäsyrjintää esiintyy yhdysvaltalaisilla työmarkkinoilla, joskin sen määrää on mahdollisesti vähäisempää kuin aikaisemman kirjallisuuden perusteella voitaisiin päätellä. Neumark yms. (2020) löytävät myös näyttöä siitä, että ikään liittyvien stereotyyppien ilmeneminen työpaikkailmoituksissa ennustaa syrjintää rekrytoinnissa.

Muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai hakijan asemaan perustuvaa syrjintää on tutkittu vähemmän kuin etnisyyteen, sukupuoleen tai ikään perustuvaa syrjintää. Tutkimukset ovat kuitenkin antaneet näyttöä myös mm. seksuaaliseen suuntautumiseen, ulkonäköön ja vammaisuuteen tai terveydentilaan perustuvasta syrjinnästä joskin tulokset hieman vaihtelevat eri maissa ja konteksteissa. Mm. Weichselbaumer (2003), Dryakis (2011) ja Baert (2014) tarkastelevat syrjintää työhönotossa ja löytävät näyttöä syrjinnästä seksuaalista suuntautumista kohtaan. Granberg ym. (2020) löytävät näyttöä siitä että transsukupuolisia työnhakijat saavat vähemmän vastauksia työhakemuksiinsa kuin cis-sukupuoliset hakijat. Rooth (2009) näyttää, että ylipainoiset työnhakijat saivat vähemmän haastattelukutsuttuja kuin normaalipainoiset hakijat. Ameri ym. (2017) näyttävät että työntekoon liittymätön vamma vähentää haastattelukutsuja.

Tutkimuskirjallisuudessa viime aikoina enemmän huomiota saanut teema on syrjinnän luonteen selvittäminen. Ideaalitulanteessa, jos syrjinnän perimmäinen syy tiedettäisiin, sen vähentämiseen voitaisiin puuttua tehokkaammin. Kirjallisuuskatsauksessaan Riach ja Rich (2002) pitävät epätodennäköisenä, että tilastollisen syrjinnän malli kykenisi selittämään hyvin erilaisiin etnisiin vähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän. Tilastollisen syrjinnän malli vaatisi, että etniseen vähemmistöön kuuluminen korreloisi jonkin alemman tuottavuuden tekijän kanssa. Tutkimuksessa käsiteltyjä etnisiä vähemmistöjä yhdistää kuitenkin vain niiden asema vähemmistönä. Samoin Zschirnt ja Ruedin (2016) katsovat meta-analysissaan, että ensimmäisen ja toisen sukupolven välisten maahanmuuttajien kohtaaman syrjinnän vähäiset erot tukevat mieltymyksiin perustuvaa syrjintää teoriaa etnisen syrjinnän selityksenä.

¹ Esimerkiksi nuorella työnhakijalla kymmenen vuoden työkokemus voi kuulostaa vakuuttavalta, mutta vanhemmalla työntekijällä se saattaa jo herättää kysymyksiä.

Kenttäkokeiden metodologia on myös kehittynyt tutkimaan syrjinnän laatua. Esimerkiksi Oreopoulos (2011) tutkii etnisiin vähemmistöihin kohdistuvaa tilastollista syrjintää Kanadassa vaihtelemalla työhakijasta tämän työhakemuksessa antaman informaation määrää ja laatua. Hänen tutkimuksensa ei anna näyttöä informaation vaikutuksesta syrjinnän laajuuteen, mikä voidaan tulkita näyttönä tilastollisen syrjinnän mallia vastaan.

Rooth (2010) tutkii puolestaan mieltymyksiin perustuvaa syrjintää etnisen syrjinnän selittäjänä Ruotsissa mittaamalla kenttäkokeeseen osallistuneita työnantajia IAT-kokeella. Tutkimus antaa näyttöä IAT-testissä mitattujen implisiittisten asenteiden välisen yhteyden arabitaustaisten henkilöiden huonompiin mahdollisuuksiin päästä työhaastatteluun. Carlsson ja Rooth (2012) tutkivat kenttäkokeessa havaitun syrjinnän yhteyttä kyselytutkimuksella mitattuihin asenteisiin. Heidän tuloksensa on, että arabitaustaisten työnhakijoiden oli vaikeampi päästä työhaastatteluun sellaisissa Ruotsin kunnissa, joissa kyselytutkimus osoitti enemmän syrjiviä asenteita.

Neumark (2018) kuitenkin huomauttaa syrjinnän luonnetta testaavien empiiristen kokeiden hataruudesta. Työnantaja voi esimerkiksi kyselytutkimuksessa ilmoittaa suosivansa ruotsalaisia työnhakijoita arabitaustaisten sijasta, koska ajattelee ruotsalaisytaustaisten olevan keskimäärin tuottavampia. Tällöin tutkija voi väärin tulkita tilastollisen syrjinnän mieltymyksistä johtuvaksi syrjinnäksi. Yleisesti haasteena on se, että tutkijoiden on vaikea saada selville mitä työnantaja tietää hakijoista ja täten saada selville sitä motivoivatko ajavatko hänen toimintaansa syrjivät asenteet vaiko stereotyyppien käyttö informaation paikkaamisessa.

3 Syrjinnän vastaiset keinot työpaikoilla

Syrjinnän kieltävä lainsäädäntö ei ole yksinään kyennyt poistamaan työmarkkinoilla ja rekrytointitilanteissa tapahtuvaa syrjintää kuten edellä kuvattu laaja tutkimuskirjallisuus osoittaa. Tämä lienee seurausta ainakin siitä, että yksittäisessä rekrytointitilanteessa on hyvin vaikea osoittaa, että työnhakijan valinta perustuisi laissa kiellettyihin seikkoihin tai ominaisuuksiin. Tästä hyvä esimerkki on se, että työsuojelutarkastajat saavat Suomessa hyvin vähän valituksia työhönotossa tapahtuneesta syrjinnästä. Niissä tapauksissa joissa on syntynyt syrjintäepäily, on hyvin usein kyse vasta haastattelutilanteesta ilmenneestä työnantajan ilmaisemasta syrjivästä asenteesta. On todennäköistä, että suuri osa työhönotossa mahdollisesta syrjinnästä tapahtuu jo ennen haastattelua tai sitä ei tehdä avoimesti. Tämän vuoksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kannalta on tärkeää ymmärtää, millaisin toimin syrjintää voitaisiin vähentää rekrytointitilanteissa.

Tässä osiossa keskitymme työpaikoilla toteutettaviin interventioihin, joiden vaikutavuudesta syrjintään on luotettavaa tutkimustietoa. Ensinnäkin tarkastelemme missä määrin rekrytoinnista vastaavien henkilöiden koulutuksella voidaan vaikuttaa mahdollisiin syrjiviin asenteisiin ja rekrytoinnin tuloksiin. Toiseksi tarkastelemme, kuinka rekrytointiprosessin institutionaaliset tekijät ja erityisesti teknologia ja työnhakijoiden arviointikriteerit voivat vaikuttaa siihen minkälaisia työnhakijoita kutsutaan työhaastatteluun ja lopulta palkataan. Kolmanneksi tarkastelemme, kuinka julkisessa keskustelussa paljon huomiota saanut rekrytointiprosessin anonymisointi voi vaikuttaa rekrytoinnin tuloksiin. Lopuksi keskustelemme myös missä määrin työnantajan työnhakijaa kannustavalla viestinnällä voidaan rohkaista aliedustettujen ryhmien työnhakua.

3.1 Syrjiviin asenteisiin puuttuminen

Jos syrjintä on seurausta mahdollisesti tiedostamattomista syrjivistä asenteista, on luonnollista kysyä voidaanko syrjintään puuttua syrjinnän vastaisella interventiolla työpaikoilla? Erityisesti, voidaanko koulutuksella vähentää syrjintää ja siten parantaa vähemmistöjen tai mahdollisesti syrjinnän alaisten ryhmien mahdollisuuksia työpaikoilla ja työhaussa? Jos syrjintä on tiedostamatonta, myös työnantajalla on selkeä mahdollisuus hyötyä koulutuksista, koska se voi auttaa löytämään parhaat työhön soveltuvat työntekijät. Koulutuksista on tullut yleisiä eri organisaatioissa ja monilla työpaikoilla, mutta niiden vaikuttavuudesta on toistaiseksi melko vähän suoraa tutkimusnäyttöä rekrytointiin.

Pyrkimys vaikuttaa tiedostamattomiin syrjiviin asenteisiin on laajalti käsitelty teema sosiaalipsykologisessa tutkimuskirjallisuudessa. Kirjallisuudessa on usein tarkasteltu, voiko syrjinnän parempi tiedostaminen tai syrjittävän väestöryhmän aseman ymmärtäminen vähentää syrjintää. Paluckin ja Greenin (2009) laaja kirjallisuuskatsaus listaa 985 aiheesta tehtyä tutkimusta, joissa erilaisia syrjinnänvastaisia interventioita on testattu joko tieteellisessä koeasetelmassa tai käytännön sovelluksissa. Interventiot voidaan jakaa erilaisiin ryhmiin sen perusteella minkälaisia reaktioita ne pyrkivät synnyttämään intervention kohteessa. Laajasta tutkimuskirjallisuudesta huolimatta eri interventioiden toimivuudesta käytännön työelämässä on kuitenkin vähän näyttöä. Tutkimuskirjallisuuden erityisenä heikkoutena on laboratorion ulkopuolella suoritettujen kokeiden vähäisyys. Tämä tarkoittaa, ettei tuloksista voida suoraan päätellä, miten vastaava interventio esimerkiksi työpaikoilla mahdollisesti vaikuttaisi rekrytoinnin tuloksiin tai kuinka pitkäaikaisia nämä vaikutukset mahdollisesti olisivat. Paluck ja Green (2009) toteavat, että nykyinen tutkimus aiheesta ei anna tyydyttävää vastausta siihen, miten ja milloin interventiot tehoavat syrjinnän vähentämisessä. Tämän lisäksi harva tutkimus arvioi interventioiden vaikutusta henkilöiden asenteisiin pitemmällä aikavälillä.

Toinen syrjiviä asenteita tutkivan kirjallisuuden haaste liittyy implisiittisen assosiaation testien eli IAT-testien käyttöön syrjivien asenteiden mittarina. Tutkimusten oletuksena on, että koehenkilön suurempi taipumus yhdistää ihmisryhmiin stereotyyppisiä ominaisuuksia kertoo mahdollisesti piilevistä tai tiedostamattomista syrjivistä asenteista. Psykologisessa kirjallisuudessa on kuitenkin esiintynyt laajaa kritiikkiä sekä IAT-testien ns. sisäisen, että ns. ulkoisen validiteetin suhteen. Toisin sanoen, mittaako testi mahdollisesti tiedostamattomia asenteita, ja jos mittaa, missä määrin testitulos kertoo yksilön taipumuksesta syrjiä vähemmistön edustajia tosielämän tilanteissa. Meta-analyysissä on löytynyt näyttöä, että henkilön IAT-testin tulos ennustaa usein huonosti henkilön käytöstä (Oswald ym, 2013; Carlsson ja Agerström, 2016; Forscher ym., 2019). Näiden seikkojen takia tarvittaisiin käytännön työelämästä tulevaa tutkimusnäyttöä, jotta testeihin perustuen voitaisiin antaa vahvoja politiikkasuosituksia.

Laajasta tutkimuskirjallisuudesta huolimatta syrjinnän vastaisten koulutusten vaikuttavuudesta on kuitenkin vähän luotettavaa suoraa näyttöä työelämässä. Monimuotoisuus- ja syrjinnän vastaista koulutusta järjestetään useissa eri organisaatioissa ja työpaikoilla, mutta luotettavia arvioita niiden vaikuttavuudesta on hyvin vähän. Yleisesti ongelmana on, että koulutusta ei ole järjestetty niin, että sen vaikutuksia voitaisiin arvioida luotettavassa tutkimusasetelmassa tai koulutuksen vaikutusten mittaamisessa, on huomattavia puutteita (k.s Bezrukova ym. 2016 meta-analyysi).

Yksi tuore satunnaiskokeeseen perustuva tutkimus tarkasteli verkossa toteutetun monimuotoisuus- ja syrjinnän vastaista koulutuksen vaikuttavuutta kansainvälisessä organisaatiossa (Chang ym 2019). Tutkimuksessa vapaaehtoiset työntekijät osallistuivat koulutukseen, jossa pyrittiin lisäämään tietoisuutta syrjivistä stereotyyppioista, antamaan tietoa stereotyyppisöinnin

tutkituista vaikutuksista ja mm. annettiin tietoa työntekijöiden omista stereotyyppioista. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti naisiin kohdistuvia stereotyyppioita. Intervention voidaan katsoa vastaavan kohtalaisen hyvin monissa organisaatioissa käytössä olevia koulutuksia. Koulutuksen vaikutukset stereotyyppisiin asenteisiin naisia kohtaan olivat positiivisia ja se nosti esimerkiksi naisten asentaa parantavien toimenpiteiden kannatusta. Osallistujat myös todennäköisemmin tunnustivat omat stereotyyppiansa koulutuksen jälkeen. Vaikutukset käyttäytymisen työpaikalla ja työtehtävissä olivat kuitenkin vähäisiä eivätkä ne olleet tilastollisesti merkitseviä. Tutkijat toteavat etteivät kertaluonteisen intervention vaikutukset ole todennäköisesti merkittäviä suhteessa työpaikoilla tapahtuvaan syrjintään.

Koulutusten suosio on kuitenkin kasvanut viime aikoina ja on todennäköistä, että tulevaisuudessa niiden vaikuttavuudesta erityisesti rekrytointitilanteissa voidaan saada parempaa tutkimustietoa.

3.2 Teknologian ja testaamisen hyödyntäminen syrjinnän vähentämisessä

Työnantajien lähtökohtaisena tarkoituksena on rekrytoida parhaiten työhön sopivia työnhakijoita. Toisaalta aina ei ole selvää etukäteen millä perusteilla löydetään työhön parhaiten soveltuva hakija. Rekrytoinnissa voidaan käyttää hyvin erilaisia valintaperusteita, menetelmiä ja teknologiaa ja työnantajan tai rekrytoivan esimiehen on usein tehtävä valintoja näiden soveltamiseen liittyen. Eri valintamenetelmien käytöllä voi olla merkittäviä vaikutuksia siihen millaisia työntekijöitä palkataan ja kuinka se vaikuttaa eri hakijaryhmien mahdollisuuksiin rekrytointiprosessissa. Seuraavassa tarkastelamme tutkimuskirjallisuutta, joka on pyrkinyt arvioimaan erilaisten valintamenetelmien vaikutuksia rekrytointeihin ja syrjintään.

Yhtäältä, jos rekrytointisyrjintä perustuu inhimilliseen päätöksentekoon ja tiedostamattomaan taipumukseen tulkita työnhakijan osaamista ja soveltuvuutta eri tavoin riippuen työnhakijan näistä riippumattomista ominaisuuksista, voidaan valintamenetelmissä pyrkiä vähentämään tällaista harkintavaltaa. Yksi tapa asettaa hakijat vertailtavaan asemaan on hyödyntää arvioinnissa yhdenmukaisia testejä, joilla pyritään mittaamaan suoraan työnhakijan soveltuvuutta työtehtäviin. Toisin kuin työnhakijoiden ansioluettelon arvioinnissa, testitulosta voidaan helpommin tulkita yksikäsitteisesti ja siten mahdollisesti asettaa hakijat selvemmin järjestykseen. Työnantajat käyttävät nykyisin rekrytoinneissa usein erilaisia kognitiivista osaamista mittaavia ja psykologisia testejä työnhakijoiden arvioinneissa ja tutkimuskirjallisuus on pyrkinyt arvioimaan näiden vaikutuksia mahdollisuuksien tasa-arvoon.

Autor ja Scarborough (2008) tutkivat, miten työnhakijan tulevan tuottavuuden arvioimiseen käytettävän testin käyttöönotto vaikutti Yhdysvalloissa järjestetyssä kokeessa etnistien vähemmistöjen todennäköisyyksiin saada töitä. Heidän koeasetelmansa tutki suurta amerikkalaista vähittäiskapan ketjua, joka hyödynsi työnhaussa työnhakijoiden sopivuutta mittavaa personallisuustestiä. Hakijoiden työtä hakiessa suorittama testi kategorisoi hakijat soveltavuuden perusteella näiden soveltavuuden mukaan. Koska Yhdysvalloissa vähemmistöjen on huomattu pärjäävän keskimäärin huonommin vastaavissa standardoiduissa kokeissa, yhtenä tutkijoiden keskeisenä huolena on, että persoonallisuustestien käyttöönotto vaikeuttaisi vähemmistöjen mahdollisuuksia tulla palkatuksi.

Artikkelissaan Autor ja Scarborough (2008) rakentavat mallin, joka kuvaa mahdollisten työnhaussa käytettävien testien vaikutusta vähemmistöjen palkkaukseen. Olenaista testin vaikutuksen kannalta on sen suhteellinen vinoutuneisuus suhteessa perinteiseen, ilman testiä tehtävään, tapaan palkata työntekijöitä, joka perustuu puhtaasti rekrytoivan esimiehen omaan arvioon. Mikäli testiin perustuva rekrytointi ei ole suhteessa vinoutuneempi kuin perinteinen rekrytointitapa, testin käyttöönotolla ei tulisi olla vaikutuksia vähemmistöjen palkkaukseen. Vastaavasti, jos testiin perustuva rekrytointi on vähemmän vinoutunut kuin perinteinen menetelmä, se parantaa vähemmistöjen todennäköisyyksiä saada töitä.

Autorin ja Scarboroughin (2008) artikkelin tuloksena on, että persoonallisuustestin käyttöönotolla rekrytoinnissa ei ollut vaikutusta vähemmistöjen mahdollisuuksiin saada töitä. Toisin sanoen testiin perustuva menetelmä ei ollut sen vinoutuneempi kuin perinteinen tapa rekrytoida. Sen sijaan testin käyttöönotolla oli vaikutusta palkatuksi tulneiden työntekijöiden tuottavuuteen, jota tutkijat mittasivat ajalla, jonka palkatut työntekijät työskentelivät yritykselle. Persoonallisuustestin käyttöönoton voidaan siis tulkita parantaneen työnhakijoiden seulonnan tarkkuutta, ilman että se olisi tuonut esille vähemmistöjen kannalta negatiivista informaatiota. Toisaalta tutkimus ei anna suoraa näyttöä siitä että testien avulla voitaisiin vähentää syrjintää.

Toinen viime aikoina esille noussut mahdollisuus pyrkiä vähentämään syrjintää erilaisissa valintatilanteissa on ennustavien tilastollisten mallien tai algoritmien hyödyntäminen päätöksenteon tukena. Parhaimmassa tapauksessa tällaiset työkalut tuovan valintatilanteisiin läpinäkyvyyttä verrattuna inhimilliseen päätöksentekoon, joka on alttiina erilaisille tietoisille ja tiedostamattomille vaikutuksille (Kleinberg ym., 2018).

Yksi tapa hyödyntää tilastollisia malleja tai algoritmeja on rakentaa ennustemalleja, jotka olemassa olevan aineiston pohjalta pyrkivät ennustamaan hakijoiden sopivuutta tehtävään. Tällaiset ennustemallit voivat olla luonteeltaan lineaarisia regressiomalleja tai monimutkaisempia koneoppimiseen perustuvia malleja. Ennustemallien toimivuus

kuitenkin riippuu pitkälti käytettävässä olevasta datasta, sekä käytettävän ennustemallin suunnittelusta. Riippuen toteutuksesta, ennustemalli voi pahimmillaan vahvistaa olemassa olevia ongelmia. Esimerkiksi tilanteessa, jossa mallilla ennustetaan sitä, millaiset työnhakijoiden ominaisuudet korreloivat palkatuksi tulemisen kanssa, kaikki palkkauksessa menneisyudessa esiintyneet vinoumat siirtyvät myös ennustemalliin. Mikäli työnhaussa on esiintynyt ennestään syrjintää, käytettävä ennustemalli voi tulkita syrjittyyn väestöryhmään kuulumisen kanssa korreloivien ominaisuuksien kerton van huonosta soveltavuudesta työtehtävään.

Hoffman, Kahn ja Li (2018) tutkivat analytiikan käytön vaikutusta rekrytointiin 15 kohdeyrityksessä. Heidän tutkimusasetelmansa on tutkia sitä, miten vastoin työntekijöiden soveltavuutta mittaavan testin suosituksia palkatut työntekijät vertautuvat testin suosittelemiin työntekijöihin. Kuten Autorin ja Scarboroughin (2008) tutkimuksessa, käytettävä soveltavuudesta jakoi hakijat eri soveltavuuskategoriaan. Hoffman, Kahn ja Li (2018) tarkastelivat sitä, miten ne palkkauksesta vastaavat päälliköt, jotka useammin palkkasivat vastoin testin suosituksia, vertautuivat palkattujen työntekijöiden tuottavuuden perusteella. Tuottavuutta arvioitiin tässäkin tutkimuksessa ajalla, jonka palkatut työntekijät työskentelivät yrityksille.

Koska palkkauksesta vastaavalla päälliköllä on yksityistä informaatiota suhteessa testiin, on mahdollista, että päällikkö toimiessaan vastoin testin suosituksia hyödyntäisi tätä informaatiota palkkasi testin suosituksia parempia työntekijöitä. Toisaalta mikäli päälliköillä on virheellisiä uskomuksia tai ennakkoasenteita, näiden valitsemat työntekijät voivat olla testin suosittelemia työntekijöitä keuhommin soveltuvia.

Tutkijoiden tulosten mukaan niiden päälliköiden, joiden palkkauspäätökset poikkesivat enemmän testin suosituksista, palkkaamat työntekijät olivat keskimäärin vähemmän tuottavia kuin niiden päälliköiden, joiden palkkauspäätökset olivat enemmän linjassa testin suositusten kanssa. Tämä antaa tukea sille näkemykselle, että palkkauksesta vastaavat päälliköiden päätöksenteko kärsii vääristä uskomuksista tai vinoumista. Vaikka artikkeli ei tutki testin vaikutuksia vähemmistöjen palkkaukseen, se kuitenkin antaa tukea sille, että teknologian käyttöönotto voi vähentää mieltymyksiin tai implisiittisiin asenteisiin perustuvaa syrjintää.

Rekrytoinnin ennustemallien suoriutumista verrattuna inhimilliseen päätöksentekoon on arvioitu työnhaun lisäksi muissakin yhteyksissä. Kleinberg ym (2018) selvittivät, miten koneoppimiseen perustuva malli vertautui tuomareihin tehtäessä päätöksiä rikokista syytettyjen tutkintavankeudesta New Yorkissa. Päätöstä tehtäessä tuomarit joutuvat arvioimaan todennäköisyyttä sille, että syytetty syyllistyisi rikokseen, mikäli häntä ei laitettaisi tutkintavankeuteen. Tutkijat kouluttivat algoritmin ennustamaan tätä todennäköisyyttä. Tutkijoiden lopputuloksensa on, että verrattuna tuomareihin, koneoppimismalli tuomitsi huomattavasti vähemmän syytettyjä tutkintavankeuteen ilman,

että tämä aiheuttaisi lisäystä rikollisuudesta. Koneoppimismalli vapauttaisi myös tuomareita enemmän etnisiä vähemmistöjä, joten teknologian käyttö vähentäisi etnisyyteen perustuvaa tasa-arvoa.

Erilaisten ennustemallien todellista käyttöä oikeudenkäynneissä arvioivat tutkimukset antavat kuitenkin yllä mainittuja tutkimuksia vähemmän optimistisia tuloksia. Yleisesti algoritmien käyttö ei ole käytännön sovelluksissa vähentänyt etnistä epätasa-arvoa ja on saattanut jopa kasvattaa sitä (Lang ja Spitzer, 2020). Esimerkiksi Doleac ja Stevenson (2019) arvioivat algoritmien hyödyntämisen tuomioita annettaessa lisäneen etnistä epätasa-arvoa niissä Virginian osavaltion tuomioistumissa, joissa algoritmin suositukset olivat kaikista vaikutusvaltaisimpia. Ali ym. (2019) taas raportoivat, miten Facebookin työpaikka- ja asunomainoksien kohdentuvat epätasaisesti eri sukupuolille ja etnisyyksille, vaikka mainokset pyrittäisiinkin kohdentamaan neutraalisti. Pelko siitä, että teknologian hyödyntäminen voi myös vahvistaa olemassa olevia viinomia on siis jossain määrin perusteltua. Tutkimuskirjallisuus on kuitenkin edelleen tuore ja vahvojen johtopäätöksien ja politiikkasuositusten tekeminen näiden erilaisista konteksteista tulevien näyttöjen perusteella on ennenaikaista.

3.3 Anonyymi työnhaku

Anonyymien työhaun idea on rajoittaa rekrytoijan mahdollisuuksia päätellä työnhakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten sukupuolta tai etnisyyttä. Yleisesti tämä toteutetaan siten, että työhakemuksesta jätetään pois sellaiset tiedot, kuten sukupuoli, syntymäpaikka, äidinkieli tai kuva, jotka voisivat kertoa henkilön kuulumisesta tiettyyn väestöryhmään. Henkilökohtaisten tietojen puuttuessa rekrytoija joutuu ideaalisesti tekemään päätöksen puhtaasti hakijan osaamisen ja soveltuvuuden perusteella, jolloin pätevin työnhakija tulee palkattua. Anonyymilla työhaulla on siis potentiaalina vähentää syrjintää, sekä nostaa todennäköisyyttä sille, että tuottavin työnhakija tulee palkattua.

Potentiaalisten hyötyjensä vuoksi anonyymi rekrytointi on saanut paljon huomiota julkisessa keskustelussa. Ranska sääti vuonna 2006 lain, joka velvoitti yli 50 henkeä työllistävien yritysten tekemän rekrytointinsa anonymisoidusti, joskin lakia ei käytännössä sovellettu (Behaghel ym., 2015). Pienemmässä mittakaavassa anonyymia rekrytointia on ehdotettu tai kokeiltu ympäri maailmaa. Myös Suomessa sitä on kokeiltu eri yrityksissä ja kunnissa pienimuotoisesti ja sitä on pidetty mahdollisuutena vähentää rekrytoinnissa havaiton syrjinnän estämiseen.

Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa syrjinnän vähentämiseksi liittyy kuitenkin myös potentiaalisia ongelmia. Menetelmän selvin heikkous on, että vaikka työnhakijoi-

den hakemukset käsiteltäisiinkin anonymisti, itse työhaastatteluja on yleisesti mahdollista suorittaa anonymisti. On siis mahdollista, että syrjinnän vähentämisen sijasta, anonymi työnhaku vain siirtää rekrytoinnissa ilmenevää syrjintää työhaastatteluun kutumisesta itse palkkaamiseen.

Toinen ongelma on se, että anonymi rekrytointi ei välttämättä edistä tasa-arvoa tilanteissa missä yhteiskunnassa esiintyy laajaa epätasa-arvoa eri väestöryhmien välillä. Mikäli tiettyyn väestöryhmään kuuluminen korreloi yhteiskunnassa alemman tuottavuuden kanssa, johtuen esimerkiksi väestöryhmän heikommasta pääsystä laadukkaaseen koulutukseen, työhakemusten käsittely anonymisti ei välttämättä johda normaalia työnhakua tasa-arvoisempaan tilanteeseen työmarkkinoilla. Vastaavasti mikäli vähemmistöryhmään kuuluvilla hakijoilla on, johtuen aiemmasta syrjinnästä työmarkkinoilla, keskimäärin vähemmän työkokemusta kuin enemmistöryhmään kuuluvilla, anonymi työnhaku ei voi tehdä vähemmistö- ja enemmistöryhmiin kuuluvista hakijoista tasa-arvoisia rekrytointitilanteessa.

On myös mahdollista, että edellä kuvatuista syistä anonymi rekrytointi haittaa juuri niitä väestöryhmiä, joita sen on tarkoitus auttaa, tekemällä työnantajien positiivisen erityiskohtelun mahdolliseksi. Tavallisessa rekrytoinnissa työnantajat voivat esimerkiksi tulkita etniseen vähemmistöön kuuluvan työnhakijan vähäisemmän työhistorian johtuvan tämän aiemmin kohtaamasta syrjinnästä, jolloin he pitävät vähäistä työhistoriaa vähemmän tärkeänä signaalina vähemmistöhakijoita arvioitaessa. Tällaisessa tapauksessa anonymin rekrytoinnin implementointi voi heikentää väestöryhmiin kuuluvien työnhakijoiden mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun.

Edellä mainittujen seikkojen vuoksi anonymin työhaun vaikutukset työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän ovat etukäteen epäselvät. Johtopäätösten tekemiseen tarvitaan luotettavaa empiiristä näyttöä sen vaikutuksista. Toistaiseksi eri maissa tehdyistä kokeiluista saadaan suuntaa antavaa näyttöä.

Anonymin työhaun vaikutuksista rekrytointiprosessiin on tehty toistaiseksi kuusi eri tutkimusta, jotka perustuvat läpinäkyvään tutkimusasetelmaan. Tutkimuksista viisi perustuu tutkijoiden luomaan tutkimusasetelmaan ja yksi tutkimuksista perustuu ns. luonnolliseen koeasetelmaan. Tutkimuksissa on tarkasteltu sitä, kuinka anonymin rekrytointiprosessin käyttöönotto on vaikuttanut eri hakijaryhmien todennäköisyyteen tulla kutsutuksi työhaastatteluun tai tulla palkatuksi. Tutkimukset perustuvat metodologialtaan, joko satunnaiskokeisiin tai ns. kvasikokeisiin. Kummassakin tapauksessa anonymin työhaun koeryhmää verrataan kompositioltaan verrattavissa olevaan vertokiryhmään. Kausaalinen päättely perustuu oletukselle siitä, että koe- ja kontrolliryhmien väliset erot eri väestöryhmien todennäköisyyksissä saada työpaikka tai haastattelukutsu ovat seurausta ainoastaan anonymista työhausta, eivätkä jostain muusta rekrytointipäätökseen vaikuttavista tekijöistä.

Ekonometrisesti tutkimusten asetelma voidaan ilmaista siten, että tutkijat arvioivat hakijan i todennäköisyyttä P saada haastattelukutsu tai työpaikka j regressiolla, joka on muotoa

$$P_{ij} = \alpha + \theta X + \beta D_i + \gamma A_j + \delta(D_i * A_j) + e,$$

jossa X on kontrollimuuttujien matriisi, D indikaattorimuuttuja tiettyyn väestöryhmään kuulumiselle ja A muuttuja anonyymille rekrytoinnille. Mielenkiintoparametri on tällöin $D: n$ ja $A: n$ interaktion regressiokerroin δ . Tämä parametri kertoo, miten väestöryhmän todennäköisyys päästä haastatteluun tai tulla palkatuksi muuttui anonymisoinnin seurauksena. Vaihtoehtoisesti parametrin voidaan tulkita kertovan, kuinka väestöryhmien välinen ero todennäköisyyksissä kehittyi.

Kuvio 1 ja Taulukko 1 kokoavat näiden kuuden tutkimuksen keskeiset tulokset.

Goldin ja Rose (2000) selvittävät tutkimuksessaan sitä, miten merkittävien amerikkalaisen sinfoniaorkesterin siirtyminen anonyymiin koe-esiintymiseen vaikutti naismuusikoiden todennäköisyyksiin edetä valintaprosessissa ja tulla palkatuksi. Anonyymeissa koe-esiintymisissä muusikot soittavat valintaraadille verhon takaa, siten että valintaraati ei kykene päättämään muusikon identiteettiä. Tutkimus perustuu luonnolliseen koeasetelmaan, sillä orkesterit siirtyivät anonyymeihin koe-esityksiin vaiheittain 1950-luvulta alkaen. Yhteensä tutkimuksen aineisto koostuu 588 koe-esiintymisen kierroksesta, joihin osallistui yhteensä 7 065 eri muusikkoa.

Goldin ja Rose arvioivat, että orkesterin siirtyminen anonyymiin koe-esitykseen nosti naisten todennäköisyyttä tulla palkatuksi. Esimerkiksi anonyymi esiintyminen valintakierroksen viimeisessä vaiheessa nosti huomattavasti naisten todennäköisyyttä tulla valituksi yli 30 prosenttiyksiköllä. Goldinin ja Rosen tulosten luotettavuutta kuitenkin laskevat regressiokertoimien suuret keskivirheet, sekä se että tulosten mukaan anonyymien koe-esiintymisten omaksuminen laski naisten todennäköisyyttä tulla valituksi joillain valintaprosessin kierroksilla. Vaikka sokeiden koe-esitysten omaksuminen olisikin parantanut naisten mahdollisuuksia edetä valintaprosessissa, tutkimuksen piste-estimaatteihin tulee suhtautua varauksella. Tutkimus oli kuitenkin uraauurtava ja pyrki konkreettisesti arvioimaan politiikan ja anonyymien rekrytoinnin kannalta keskeistä parametria.

Kraus, Rinne ja Zimmermann (2012a) tutkivat anonyymien työnhaun vaikutusta tohtoriksi väitelleiden taloustieteilijöiden työmarkkinoilla. Heidän tutkimuksessaan 80 eurooppalaiseen tutkimuslaitokseen tullutta työhakemusta jaettiin satunnaistaen kahteen ryhmään, joista toisen hakemukset käsiteltiin anonyymisti. Hakijoiden nimien perusteella tutkijat arvioivat anonymisoinnin vaikutusta naisten, sekä ei-länsimaalaisen nimen omaavien todennäköisyyteen päästä työhaastatteluun. Tutkimuksen tulok-

sena oli, että anonymisointi vähensi naisten mahdollisuuksia päästä haastatteluun lähes 40 prosenttiyksiköllä. Tulos selittyy parhaiten sillä, että tutkimukseen osallistunut tutkimuslaitos harjoittaa positiivista erityiskohtelua naisia kohtaan työhaastatteluun kutsumisessa. Kontrolliryhmässä naisten todennäköisyys päästä haastatteluun oli noin 30 prosenttiyksikköä miehiä suurempi. Henkilöiden, joilla oli ei-länsimaalainen nimi, tapauksessa anonymisoinnilla ei ollut vaikutusta todennäköisyyteen päästä haastatteluun.

Toisessa tutkimuksessaan Kraus, Rinne ja Zimmermann (2012b) tutkivat anonymisoidun työnhaun vaikutusta kahdeksassa saksalaisessa organisaatiossa, jotka vapaaehtoisesti ilmoittautuivat kokeiluun. Organisaatioista neljä oli kansainvälisiä yrityksiä, yksi keskikokoinen yritys ja kolme julkishallinnon organisaatiota. Anonymisointi suoritettiin neljällä eri tavalla, jotta tutkimuksen yhteydessä voitaisiin myös arvioida anonymisoinnin käytännön toteutettavuutta. Käytetyt menetelmät olivat standardisoidun anonymiinin hakemuslomakkeen käyttö, olemassa olevan hakemuslomakkeen editointi, hakijoiden anonymiinin tietojen kopiointi toiseen dokumenttiin, sekä tunnistetietojen sensurointi alkuperäisistä hakemuksista. Rekrytoijien sekä työnhakijoiden haastattelujen perusteella anonymisoinnin toteutus ei tuottanut käytännön vaikeuksia. Käytetyistä menetelmistä standardisoidun anonymiinin hakemuslomakkeen käyttö oli tutkimuksen mukaan tehokkainta, kun taas tunnistetietojen sensurointi alkuperäisistä hakemuksista oli aikaa vievä ja virheherkkä metodi.

Tutkijat arvioivat anonymisoinnin vaikutuksia naisten ja maahanmuuttajien todennäköisyyksiin päästä työhaastatteluun. Tutkimuksessaan koeryhmää verrattiin kahteen eri kontrolliryhmään, joista toinen oli anonymisointia edeltäneen vuoden rekrytoinnit samoissa organisaatioissa, ja toinen anonymisoitujen hakijoiden kanssa samanaikaisesti hakeneet hakijat, joiden hakemuksia ei anonymisoitu. Verrattuna kumpaankin verrokkiryhmään, anonymisointi vähensi naisten todennäköisyyttä päästä haastatteluun suhteessa miehiin. Tässäkin tapauksessa naisten todennäköisyys päästä haastatteluun oli kontrolliryhmissä miehiä suurempi, joten tulos voi selittyä kokeiluun osallistuneiden organisaatioiden naisia ennestään suosineilla käytännöillä. Maahanmuuttajien osalta anonymisointi paransi todennäköisyyttä päästä haastateltavaksi silloin kun kontrolliryhmänä oli edellisvuoden hakijat, mutta sama tulos ei toistunut, kun kontrolliryhmänä käytettiin samanaikaisesti hakeneita. Jälkimmäinen tulos voi selittyä kontrolliryhmän pienemmällä koolla.

Kraus, Rinne ja Zimmermann korostavat tutkimuksiinsa pohjautuen, että anonymisoidun työnhaun vaikutus naisten ja vähemmistöryhmien mahdollisuuksiin päästä työhaastatteluun riippuvat pitkälti anonymisoidun haun implementoivan organisaation lähtötilanteesta. Rekrytoijat myös kärsivät mahdollisesta vaihtokaupasta anonymisoinnin ja työnhakijoista saatavan informaation suhteen. Mikäli anonymisointi korjaa olemassa olevaa syrjintää, se voi johtaa tuottavampien työnhakijoiden valitsemiseen.

Toisaalta informaation rajaaminen hakemuksissa voi myös vaikeuttaa työnhakijoiden tuottavuuden arvioimista.

Behaghelin, Créponin ja Barbanchonin (2015) tutkimus perustuu asetelmaan, jossa Ranskan työvoimatoimiston työnvälityspalveluja käyttäneet yritykset saivat vapaaehtoisesti osallistua anonyymia työnhakua tutkivaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuneiden yritysten avoimet työpaikat jaettiin tämän jälkeen satunnaistetusti koe- ja kontrolliryhmään. Yhteensä kokeilussa oli 1268 henkilöä, jotka hakivat kokeilussa mukana olleisiin 598 työpaikkaan. Tutkimuksessa tutkittiin anonymisoinnin vaikutusta vähemmistön kuuluviin työnhakijoihin, joilla tutkimuksessa tarkoitettiin niitä hakijoita, jotka asuvat köyhillä asuinalueilla tai ovat ulkomaalaistaustaisia.

Kokeilun tuloksena oli, että anonyymi työnhaku alensi vähemmistöön kuuluvien todennäköisyyttä päästä työhaastatteluun ja tulla palkatuksi. Käänteisesti kokeilu nosti enemmistöön kuuluvien mahdollisuuksia, jolloin enemmistön ja vähemmistöön kuuluvien työnhakijoiden ero rekrytoinnissa kasvoi. Tutkijoiden mukaan tulosta todennäköisesti selittää se, että anonymisointi esti työnantajien positiivisen erityiskohtelun. Tutkijat kuitenkin ovat varovaisia tutkimustuloksen yleistettävyyden suhteen. On mahdollista, että vapaaehtoiseen kokeiluun osallistui sellaiset yritykset, jotka palkkasivat ennen kokeilua muita yrityksiä enemmän vähemmistöön kuuluvia työnhakijoita.

Osana kokeilua Behaghel ym. (2015) myös testasivat anonyymien työhaun vaikutusta rekrytoijien käyttäytymiseen. Tutkimuksessa anonyymi työnhaku ei lisännyt haastatteluun kutsuttavien työnhakijoiden määrää, eikä vaikeuttanut sopivan työnhakijan löytämistä. Anonyymien työhaun kautta rekrytoidut työntekijät myös jatkoivat yrityksessä koeajan jälkeen samalla todennäköisyydellä, kuin normaalilla tavalla rekrytoidut hakijat. Anonyymi rekrytointi ei siis näiden tulosten perusteella aiheuttanut sen implementoiduille yrityksille lisäkustannuksia.

Sekä Bøg ja Kranendonk (2011), että Åslund ja Skans (2012) tutkivat anonyymien rekrytoinnin vaikutuksia osana julkisella sektorilla suoritettua kokeilua. Bøgin ja Kranendonkin tutkimuksessa suuren alankomaalaisen kaupungin yksiköt jaettiin koe- ja kontrolliryhmiin kuuden kuukauden ajaksi. Anonyymien rekrytoinnin vaikutuksia tutkittiin niiden hakijoiden osalta, joilla oli ulkomaalaiselta kuulostava nimi. Åslundin ja Skansin tutkimuksessa Ruotsin Göteborgin kaksi kaupungin piiriä implementoi anonyymien rekrytoinnin hiukan alle kahdeksi vuodeksi. Kontrolliryhmänä toimi vertailukelpoisen kaupungin piiri. Tutkimuksessa tutkittiin anonyymien rekrytoinnin vaikutusta ulkomaalaistaustaisten hakijoiden lisäksi naishakijoiden todennäköisyyksiin päästä haastatteluun ja tulla palkatuksi.

Bøgin ja Kranendonkin (2011) tutkimus keskittyy ensisijaisesti syrjinnän laajuuden selvittämiseen. Heidän tuloksensa mukaan syrjintää esiintyy siinä, ketkä hakijat kutsutaan haastatteluun, mutta ei siinä kuka haastateltaviin kutsutuista palkataan. Anonyymien rekrytoinnin he löytävät tasoittaneet enemmistöön ja vähemmistöön kuuluneiden todennäköisyyksiä päästä työhaastatteluun ja tulla palkatuksi.

Åslundin ja Skansin tutkimuksen tulokset ovat linjassa Bøgin ja Kranendonkin tutkimuksen kanssa anonyymien rekrytoinnin vaikutuksista. Heidän tutkimuksensa antaa tukea sille, että anonyymi rekrytointi parantaisi naisten ja vähemmistöön kuuluvien todennäköisyyksiä päästä työhaastatteluun suhteessa miehiin ja enemmistöön. Kummassakin tapauksessa piste-estimaatti on noin 8,5 prosenttiyksikköä. Palkkauksen osalta Åslund ja Skans toteavat anonyymien palkkauksen parantaneen naisten todennäköisyyttä saada työtarjouksia noin 6,5 prosenttiyksiköllä. Vähemmistöön kuuluvien hakijoiden osalta anonyymilla rekrytoinnilla ei kuitenkaan näytä olleen merkitystä. Vaikutus vähemmistöön on vaikutusta naisiin heikommin tuettu tilastollisesti.

Taulukossa 1 on esitetty käsiteltyjen tutkimusten piste-estimaatteja ja 95 %:n luottamusvälejä anonyymien rekrytoinnin vaikutuksesta eri ryhmien välisiin eroihin todennäköisyyksissä. Positiivinen piste-estimaatti tarkoittaa, että ero todennäköisyyksissä kehittyi tarkasteltavana olevan väestöryhmän eduksi. Kokonaisuudessaan anonyymia työnhakua tutkineiden tutkimuksista on vaikea vetää selkeitä johtopäätöksiä. Anonyymien rekrytoinnin vaikutus näyttää riippuvan pitkälti sen implementoivan organisaation olemassa olevista rekrytointikäytännöistä, mikä tekee tulosten yleistämisestä erityisen vaikeaa.

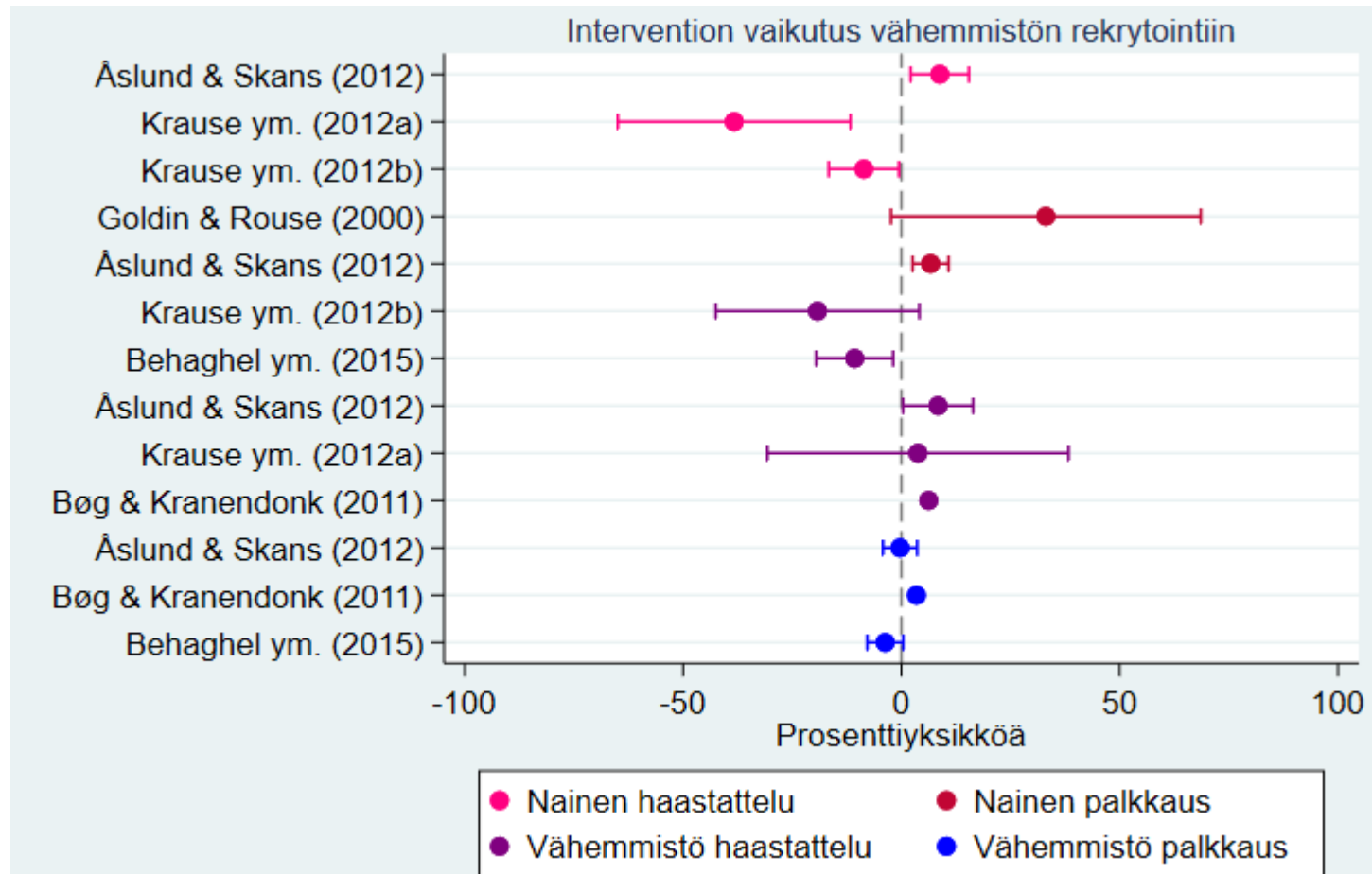
Tutkimuskirjallisuudessa selkeä puute on, ettei se juurikaan arvioi anonyymien rekrytoinnin vaikutuksia työnantajan kannalta. Ainoastaan Behaghel ym. (2015) arvioivat anonyymien rekrytoinnin vaikutusta sopivimman työnhakijan löytämisen kannalta. Jotkut tutkimuksista sisälsivät kyselyn työnantajille anonyymien rekrytoinnin toteuttamisesta. Kraus ym. (2012b) raportoivat työnantajien olleen yleisesti tyytyväisiä kokeiluun, kun taas Åslundin ja Skans (2012) raportoivat kaupungin virkamiesten olleen tyytymättömiä kokeilusta aiheutuneeseen vaivaan.

Taulukko 1. Anonyymin rekrytinnin vaikutus rekrytointiin

Tutkimus	Vuosi	Maa	Asetelma	Yksilöiden määrä	Syrjintäperuste	Tulema	Estimaatti
Behaghel et al (2015)	2015	Ranska	Koe	1268	Etnisyys	Haastattelu	-0.107 (0.045)
Behaghel et al (2015)	2015	Ranska	Koe	1268	Etnisyys	Palkkaaminen	-0.037 (0.021)
Åslund & Skans (2012)	2012	Ruotsi	Kvasikoe	3529	Sukupuoli	Haastattelu	0.088 (0.034)
Åslund & Skans (2012)	2012	Ruotsi	Kvasikoe	3529	Sukupuoli	Palkkaaminen	0.067 (0.021)
Åslund & Skans (2012)	2012	Ruotsi	Kvasikoe	3529	Etnisyys	Haastattelu	0.084 (0.041)
Åslund & Skans (2012)	2012	Ruotsi	Kvasikoe	3529	Etnisyys	Palkkaaminen	-0.003 (0.020)
Goldin & Rouse (2000)	2000	USA	Kvasikoe	7065	Sukupuoli	Palkkaaminen	0.331 (0.181)
Krause, Rinne, Zimmermann (2012a)	2012	Eurooppa	Koe	82	Sukupuoli	Haastattelu	-0.383 (0.136)
Krause, Rinne, Zimmermann (2012a)	2012	Eurooppa	Koe	82	Etnisyys	Haastattelu	0.038 (0.176)
Krause, Rinne, Zimmermann (2012b)	2012	Saksa	Kvasikoe	938	Sukupuoli	Haastattelu	-0.086 (0.041)
Krause, Rinne, Zimmermann (2012b)	2012	Saksa	Kvasikoe	938	Etnisyys	Haastattelu	-0.192 (0.119)
Bøg & Kranendonk	2011	Alankomaat	Kvasikoe	1149	Etnisyys	Haastattelu	0.0625
Bøg & Kranendonk	2011	Alankomaat	Kvasikoe	1149	Etnisyys	Palkkaaminen	0.0346

Selite. Estimaatti tarkoittaa prosenttiyksikön eroa tutkimuksen kohdistaman syrjintäperusteen omaavan ryhmän palkkaamisessa verrattuna muihin.

Kuvio 1. Anonyymin rekrytinnin vaikutus rekrytointiin



Selite. Kuviossa on esitetty absoluuttisina prosenttiyksikköinä kyseisen intervention vaikutus kussakin kokeilussa. Siitä ei voi suoraan päätellä suhteellista vaikutusta. "Nainen haastattelu" selitteessä tarkoittaa, että on tutkittu naisten haastatteluun kutsumista. Vähemmistö tarkoittaa etnistä vähemmistöä.

3.4 Työnantajan viestintä työnhakijoille

Yksi syy joidenkin ryhmien aliedustukselle työpaikoilla voi olla myös potentiaalisten työntekijöiden käsitykset työnantajan mahdollisesta syrjinnästä. Jos työnhakija odottaa kohtaavansa syrjintää hakiessaan työpaikkaa, se saattaa lannistaa hakijoita ja siten vähentää lopulta palkattujen vähemmistöjen osuutta. Viestiäkseen mahdollisille työnhakijoille suhtautuvansa positiivisesti vähemmistöhakijoihin monet työnantajat ovat ottaneet käyttöön työnhaussa ja rekrytointi-ilmoituksissa lausekkeita, joilla pyritään ilmaisemaan hakijoille että kaikkia hakijoita arvioidaan tasapuolisesti. Tois-taiseksi luotettavaa tutkimusnäyttöä siitä, voidaanko vähemmistöjen hakemista rohkaista ns. tasa-arvo tai yhdenvertaisuus -lausekkeilla on kuitenkin vielä vähän.

Yksi ensimmäisistä tutkimuksista, joka pyrkii lähestymään vaikutusten arviointia tulee Yhdysvalloista. Leibbrandt ja List (2018) tutkivat kuinka yhdenvertaisuuslauseke työpaikkailmoituksessa vaikuttaa työnhakijoiden halukkuuteen hakea työpaikkaa. Tutkimuksessa satunnaisesti valituille hakijakandidaateille tarjottiin mahdollisuutta hakea työpaikkaa, jossa joko oli tai ei ollut yhdenvertaisuuslauseketta. Tulokset ovat jokseenkin päinvastaisia suhteessa siihen, mitä yhdenvertaisuuslausekkeilla yleensä pyritään. Tutkimuksen tulosten mukaan vähemmistöön kuuluvat työnhakijat ovat vähemmän halukkaista hakemaan työpaikkaa silloin kun ilmoituksessa on mukana yhdenvertaisuuslauseke. Tutkijat pyrkivät selittämään tulosta ns. ”tokenismilla” eli sillä, että vähemmistöön kuuluvat hakijat eivät halua tulla palkatuksi sen takia, että kuuluvat syrjittyyn ryhmään, ja että työnantaja voisi hyödyntää vähemmistöön kuuluvan palkkauksesta syntyvää parempaa mainetta.

Myös toinen tutkimus, jossa tarkastellaan yritysten pyrkimyksiä monimuotoisempaan rekrytointiin, tulee Yhdysvalloista (ks. Flory yms 2019). Tutkimuksessa tarkastellaan kuinka potentiaalisille työnhakijoille suunnattu viestintä rahoitusalan yrityksestä vaikuttaa halukkuuteen hakea työtä. Tutkimuksessa yrityksen lähettämään sähköpostilinkkiin kirjautuneet korkeakouluopiskelijat saivat satunnaistetun viestin, jossa joko mainostettiin sitä että yritys arvostaa monimuotoisuutta tai rohkaistiin monenlaisista taustoista tulevia hakijoita hakemaan työpaikkaa yrityksestä. Kontrolliryhmään kuuluneet saivat vastaavasti neutraalin yrityksestä kertovan viestin. Tulosten mukaan monimuotoisuutta arvostava viesti kasvattaa aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien työnhakijoiden osuutta ja myös nostaa todennäköisyyttä sille että hakija valitaan työtehtäviin. Nämä tulokset ovat siten jokseenkin rohkaisevampia sen suhteen, että yrityksen työnhakijoille suuntaamalla viestinnällä voitaisiin parantaa aliedustettujen ryhmien kiinnostusta hakea töitä myös sellaisilta sektoreilta joissa edustus on perinteisesti ollut hyvin alhainen.

4 Julkinen politiikka ja rekrytointisyrjintä

Julkisella politiikalla, joka ei ole yritysten itsensä päätettävissä, voi olla olennaisia vaikutuksia siihen miten eri ryhmiä kohdellaan rekrytoinnissa. Erityisesti, yritysten taloudelliset kannusteet palkata erilaisia työnhakijoita voi riippua olennaisesti julkisesta politiikasta ja lainsäädännöstä. Tässä osiossa nostamme esiin joitakin politiikkatoimenpiteitä, jotka voivat potentiaalisesti vaikuttaa rekrytointisyrjintään. Koska rekrytointisyrjintä liittyy kaikkeen työmarkkinoiden toimintaan, on varmasti muitakin politiikkaohjelmia, joilla voidaan siihen vaikuttaa. Käsittelemämme politiikkatoimet eivät siis välttämättä ole tyhjentävä lista. Mm. vammaisetuuksilla, työolosuhteiden järjestelytuella, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain edistämisvelvoitteilla ja palkkatuella voidaan potentiaalisesti vaikuttaa yritysten rekrytointipäätöksiin syrjintää vähentävästi, mutta keskitymme tässä raportissa tarkemmin vanhempainetuuksiin, työkyvyttömyysvakuutukseen ja sukupuolikiintiöihin.

Pyrimme keskustelemaan keskeisistä tutkimustuloksista, jotka auttavat ymmärtämään näitä toimenpiteitä, joilla voidaan mahdollisesti vähentää rekrytointisyrjintää tai ymmärtämään sen mahdollisia syitä.

4.1 Vanhempainpäivärahat ja vanhempainvapaat

Ensinnäkin yksi keskeinen politiikka, jolla pyritään parantamaan vanhempien ja erityisesti naisten asemaa työmarkkinoilla on vanhempainvapaa ja sen ajalta maksettava vanhempainpäiväraha. Poliitiikan tavoite on yhtäältä mahdollistaa vanhempien jatkaminen työtehtävissä, mutta myös mahdollistaa pidempi kotona vietetty aika lapsen syntymän jälkeisinä ensimmäisinä kuukausina. Vanhempainvapaalla ja sen rahoituksella on kuitenkin taloudellisia vaikutuksia yrityksiin. Yritykset menettävät vanhempainvapaan ajaksi työntekijän ja joutuvat löytämään tälle sijaisen. Tämän lisäksi yrityksille voi koitua kustannuksia vanhempainvapaan aikaisen päivärahan maksusta työntekijälle. Näistä syistä johtuen, on mahdollistaa, että vanhempainvapaata säätelevillä politiikkamuutoksilla voidaan vaikuttaa esimerkiksi lasten hankintaa harkitsevien työntekijöiden ja erityisesti rekrytointipäätöksiin.

Vanhempainvapaista ja niiden vaikutuksista erityisesti naisten työmarkkina-asemaan on tehty paljon tutkimusta (esimerkiksi Kosonen, 2014). On kuitenkin vähemmän tutkimusta siitä, kuinka vanhempainvapaa ja sen kustannusten jakautuminen eri osapuolille vaikuttaa suoraan rekryointipäätöksiin.

4.2 Työkyvyttömyysvakuutus

Toinen mahdollisesti tärkeä julkisen politiikan väline on työkyvyttömyyslainsäädäntö. Samoin kuin vanhempainvapaiden kohdalla, yritys kohtaa todellisia kustannuksia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvästä työntekijästä. Tästä johtuen sitä säätelevällä politiikalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa siihen kuinka korkeamman työkyvyttömyysriskin omaavat työntekijät pärjäävät rekrytoinneissa. Toistaiseksi tutkimuksista näistä vaikutuksista on vähän, mutta se mitä tiedetään, perustuu pitkälti tuoreeseen tutkimukseen Suomesta.

Hawkins ja Simola (2020) tutkivat Suomessa tehtyä työkyvyttömyysvakuutuksen lakimuutosta vuodelta 2006, jossa yritysten vakuutusmaksut lisääntyvät, jos yrityksen oma työntekijä päätyy työkyvyttömyyseläkkeelle. Lakimuutos koski vain tietyn kokoisia yrityksiä ja siten sen vaikutuksia voidaan arvioida Suomalaisin rekisteritiedoilla hyödyntäen difference-in-difference asetelmaa. Hawkinsin ja Simolan (2020) mukaan työkyvyttömyysvakuutusmaksujen nostaminen vähensi yli 50-vuotiaiden työntekijöiden palkkausta ja sellaisten työntekijöiden palkkausta, joiden riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle oli suurempi. Tulokset viittaisivat siis siihen, että yrityksen kohtaamat taloudelliset kustannukset mahdollisesti syrjittyjen ryhmien palkkauksesta voivat vaikuttaa yritysten rekryointipäätöksiin. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin myös, että samaan aikaan myös työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vähentyi. Lakimuutoksen kokonaisvaikutukset saattoivat siksi parantaa kokonaisuudessa työkyvyttömyysriskissä olevien asemaa työmarkkinoilla.

4.3 Sukupuolikiintiöt ja positiivinen erityiskohtelu

Kiintiöt ovat julkisen politiikan väline, jolla voidaan suoraan vaikuttaa henkilökunnan rakenteeseen ja sitä kautta rekryointeihin. Sukupuolikiintiöt ovat tästä työkalusta merkittävin esimerkki. Sukupuolikiintiötä on käytetty kuuluisimmin hierarkioiden yläpäässä siinä toivossa, että naisten suurempi osuus esimerkiksi yritysten johtoryhmissä voisi vaikuttaa koko yrityksen henkilöstön rakenteeseen.

Norjassa määritettiin lainsäädännöllä vuonna 2003, että 40 % pörssiyritysten hallituksesta tulisi olla naisia. Lailla onnistuttiin nostamaan vuoteen 2008 mennessä mediaanipörssiyrityksen johtoryhmän naisten osuudeksi toivottu 40 %. Uudistuksen jälkeen myös naisten suhteellinen palkka johtoryhmässä parani (Bertrand ym., 2019). Uudistuksen ei kuitenkaan havaittu parantavan naisten edustusta laajemmin yritysten johdossa. Uudistuksen ei myöskään havaittu muuttaneen yritysten sisäistä politiikkaa suhteessa perheellisiin työntekijöihin. Lisäksi Bertrand ym. (2019) eivät havainneet, että hyvin koulutettujen naisten työmarkkinatulemat olisivat parantuneet uudistuksen johdosta. Ahern ja Dittmar (2012) lisäksi havaitsivat, että uudistus laski pörssiyritysten markkina-arvoa.

Norjan tapaus osoittaa, että kiintiöillä voidaan vaikuttaa suoraan kohteena olevaan ryhmään, mutta laajempaa yhteiskunnallista vaikutusta niillä ei välttämättä ole. Lisäksi kiintiöt voivat aiheuttaa kustannuksia, sillä ne sitovat yritysten käsiä rekrytoinneissa. Huomattavaa kuitenkin on, että pörssiyritysten hallitukseen sovelletun kiintiön vaikutusten ei välttämättä voi odottaa olevan samat kuin jos kiintiötä sovellettaisiin jossakin muussa työntekijäryhmässä.

Yhdysvalloissa on käytössä niin sanottu "affirmative action" -niminen positiivisen erityiskohtelun politiikka, joka suosii aliedustettuja ryhmiä eri yhteiskunnan aloilla. Kuvallisesti esimerkki tästä politiikasta on koulutuksen alalla, jossa eri hakijaryhmille voidaan asettaa kiintiöitä sisäänottopaikoissa. Positiivista erityiskohtelua on myös harjoitettu mm. poliisien palkkauksessa, jossa on pyritty lisäämään työntekijöiden monimuotoisuutta (McCrary 2007). Myös työmarkkinoilla laajemmin on harjoitettu positiivista erityiskohtelua ja sen vaikutuksia työmarkkinoihin on arvioitu (Miller 2017). Näistä toimenpiteistä on havaittu, että tilapäinenkin työvoiman monimuotoisuuden kasvattaminen on saattanut johtaa pitkäaikaiseen monimuotoisuuden kasvuun positiivisen erityiskohtelun toimenpiteiden loputtua.

5 Johtopäätökset

Tässä katsauksessa olemme tarkastelleet työnhaussa tapahtuvaa syrjintää ja sen ehkäisemisen keinoja tutkimuskirjallisuuteen perustuen. Kirjallisuus osoittaa laajasti ja selvästi, että useita ryhmiä syrjitään rekrytoinnin yhteydessä. Satunnaistetut työhakemukset osoittavat uskottavalla tavalla tämän rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa. Rekrytointisyryntää tapahtuu useissa ryhmissä, vaikka kirjallisuus on eniten keskittynyt etnisyyteen, sukupuoleen ja ikään. Työmarkkinoiden nykyisillä rakenteilla ja käytännöillä siis rekrytointisyryntää tapahtuu jatkuvasti. Rekrytointisyryntää voi aiheuttaa monet syyt, kuten instituutiot, riskin kaihtaminen tai syrjivä mieltymys. Näiden potentiaalisten syiden suhteellisen merkityksen erottaminen ei edelleenkään ole mahdollista nykytietämyksen valossa, vaikka se on jatkuvan tutkimuksen alla. Ymmärryksemme rekrytointisyryntän kokonaiskuvasta siis edelleen tarkentuu tutkimuksen myötä.

Katsauksemme seuraavassa osiossa tarkastelimme erilaisia keinoja syrjinnän estämiseksi. Syrjintää voi olla yksittäistapauksissa vaikea havaita ja siksi sitä voi olla vaikea kitkeä suoralla havainnoinnilla, kuten työsuojeluviranomaisten valvonnalla. Lisäksi yksittäisellä yrityksellä ei välttämättä ole kannustimia vähentää syrjintää, jos se ei vaikuta yrityksen tulokseen. Tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu rajattua joukkoa erilaisia potentiaalisia työkaluja. Tämän lisäksi työpaikoilla on käytössä huomattava määrä erilaisia käytäntöjä, joiden vaikuttavuudesta on vähemmän näyttöä. Tällaisia ovat muun muassa yhdenvertaisuuslausekkeet, strukturoidut työhaastattelut, työpaikkailmoituksen tekstin esittäminen neutraalissa muodossa, monimuotoisuusjohtaminen ja pakollinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Rekrytoinnin käytännöistä on myös kirjoitettu oppaita, mm. Suomesta (Laine & Äijälä, 2013) ja Ruotsista (Broberg, 2016)².

Tässä katsauksessa kuitenkin olemme keskittyneet tutkittuihin interventioihin ja niiden vaikutuksiin. Jaamme interventiot neljään ryhmään, joista yhdessä on pyritty vaikuttamaan rekrytoijien asenteisiin, toisessa on käytetty teknologiaa rekrytointitilanteessa, kolmannessa ryhmässä rekrytointiprosessi on anonymisoitu ja neljännessä työnhakijoille suunnattuun viestintään. Yleisenä tuloksena voidaan todeta, että mitään selkeää yksittäistä työkalua, joka toimisi systemaattisesti rekrytointisyryntän vähentämiseksi eri tilanteissa ei tutkimuksista löydy. Laajimmin on tutkittu anonyymien työnhaun vaikutuksia ja tulokset vaihtelevat merkittävästi tutkimuksesta toiseen. Joissakin tutkimuksissa on saatu lupaaviakin tuloksia, toisissa jopa negatiivisia.

² Työterveyslaitokselta on myös hiljattain ilmestynyt monimuotoisen rekrytoinnin opas: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa/>

On mahdollista, että anonyymeissa rekryointiprosesseissa syrjintä tapahtuu vasta haastattelun jälkeen, sillä haastatteluihin ihmisten kutsutaan anonyymisti eikä toimivassa järjestelmässä syrjintää voi siinä kohtaa siis tapahtua. Huomattavaa onkin, että tutkituista anonyymien rekryoinnin esimerkeistä juuri orkestereiden muusikoita anonyymisti palkatessa havaittiin suurin vaikutus, vaikka vaikutus ei ollutkaan tilastollisesti merkitsevä 5 prosentin tasolla (Goldin & Rouse, 2000). Kyseisessä esimerkissä itse rekryointipäätös tehtiin anonyymisti, eikä pelkästään haastattelukutsu.

Nykytietämyksellä siis vallitsee ilmeinen aukko rekryointisyrjinnän laajuuden ja käytössä olevien toimivien työkalujen välillä. Tällaisessa tilanteessa voi nousta houkutus ”tehdä jotain” asialle ilman, että tiedämme toimenpiteiden vaikutuksia. Näyttävä toiminta saattaa myös parantaa esimerkiksi yritysten mainetta julkisuudessa ilman, että itse syrjintä vähenee. Toisaalta yhteiskunnalliset muutokset vaativat usein keskitettyä päätöksentekoa ja poliittista tahtoa. Tarvitsemme kuitenkin malttia ja laadukkaisiin tutkimusasetelmiin perustuvaa tutkimusta toimenpiteistä, jotta niistä toimivat saadaan selville. Jos toimivaksi osoitetut toimenpiteet leviävät laajaan käyttöön, syrjintää voidaan aidosti vähentää koko yhteiskunnan tasolla.

Syrjintään vaikuttavat myös laajemmat yhteiskunnalliset trendit. Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osuuden kasvu työvoimasta Suomessa voi joko lisätä syrjintää osuuden kasvun myötä tai vähentää sitä laajemman asennemuutoksen kautta. Lisäksi työmarkkinoiden yleinen toimivuus vaikuttaa asiaan. Esimerkiksi Suomessa viimeiset 30 vuotta korkeana pysynyt työttömyysaste tai joidenkin toimialojen kohdalla esiintyvä ajoittainen työvoimapula voivat osaltaan vaikuttaa laajemmin työntekijöiden neuvotteluasemaan ja voi siten tavalla tai toisella vaikuttaa syrjintään. On kuitenkin ilmeistä, että ilman radikaalia asenteiden muutosta rekryointisyrjinnän merkittävä vähentäminen ei tule olemaan helppoa.

Lähteet

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The quarterly journal of economics*, 127(1), 137-197.

Ahmad, A., 2019. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*.

Aigner, D. & Cain, G., 1977. Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30(2), pp. 75-187.

Ali, M. et al., 2019. Discrimination through Optimization. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, Issue 3, p. 1–30.

Allport, G. W., 1954. *The nature of prejudice*. s.l.: Addison-Wesley.

Ameri, Mason et al. 2018. "The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior." *ILR Review* 71(2): 329–64.

Autor, D. & Scarborough, D., 2008. Does Job Testing Harm Minority Workers? Evidence from Retail Establishments. *The Quarterly Journal of Economics* 123 (1), pp. 219-277.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C., 2013. Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment, s.l.: Institute of Labor Economics (IZA).

Baert, Stijn. 2014. "Career Lesbians. Getting Hired for Not Having Kids?" *Industrial Relations Journal* 45(6): 543–61.

Becker, G., 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Behaghel, L., Crépon, B. & Barbanchon, T. L., 2015. Unintended Effects of Anonymous Résumés. *American Economic Journal: Applied Economics*, 7(3), pp. 1-27.

Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191-239.

- Bertrand, M. & Duflo, E., 2016. Field Experiments on Discrimination. NBER Working Papers No 22014.
- Bertrand, M. & Mullainathan, S., 2004. Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4), pp. 991-1013.
- Bezrukova K, S. C. P. J. J. K., 2016. A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*.
- Blanton, H., Jaccard, J. & Burrows, C., 2015. Implications of the Implicit Association Test D-Transformation for Psychological Assessment. *Assessment*, 22(4), pp. 429-440.
- Borberg, A. (2016). Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen. *Diskrimineringsombudsmannen*.
- Bøg, M. & Kranendonk, E., 2011. Labor market discrimination of minorities? yes, but not in job offers. *MPRA Paper 33332*.
- Carlsson, M. & Rooth, D.-O., 2007. Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics* 14 (4), pp. 716-729.
- Carlsson, M. & Rooth, D.-O., 2012. Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics Letters* 19 (18), pp. 1861-1864.
- Carlsson, R. & Agerström, J., 2016. A closer look at the discrimination outcomes in the IAT literature. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(4), pp. 278-287.
- Doleac, J. & Stevenson, M., 2019. Algorithmic Assessment in the Hands of Humans. *IZA Discussion Paper 12853*.
- Drydakis, N. 2011 Women's Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece, *Feminist Economics*, 17:1, 89-117
- Forscher, P. S. et al., 2019. A meta-analysis of procedures to change implicit measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(3), p. 522–559.

Gawronski, B., Morrison, M., Phills, C. & Galdi, S., 2017. Temporal Stability of Implicit and Explicit Measures: A Longitudinal Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(3), pp. 300-312.

Goldin, C. & Rouse, C., 2000. Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review* 90 (4), pp. 715-741.

Granberg, Mark, Per A. Andersson, and Ali Ahmed. 2020. "Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment." *Labour Economics* 65: 101860.

Heckman, J. & Siegelman, P., 1993. The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. In: *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington, D.C.: The Urban Institute Press, pp. 187-258.

Hoffman, M., Kahn, L. & Li, D., 2018. Discretion in Hiring. *The Quarterly Journal of Economics* 133 (2), pp. 765-800.

Kleinberg, J. et al., 2018. Human Decisions and Machine Predictions. *The Quarterly Journal of Economics* 133 (1), p. 237–293.

Kleinberg, J., Ludwig, J., Mullainathan, S. & Sunstein, C. R., 2018. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal of Legal Analysis* 10, p. 113–174.

Kosonen, T. (2014). To Work or Not to Work? The Effect of Childcare Subsidies on the Labour Supply of Parents. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, De Gruyter, vol. 14(3), pages 32.

Larja L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinkaja-Lahti, I (2012). Discrimination in the Finnish Labour Market 2012. Publications of the Ministry of Employment and Economy. *Employment and Entrepreneurship*, 16/2012.

Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F., 2012. Anonymous Job Applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*.

Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F., 2012. Anonymous job applications of fresh Ph.D. economists. *Economics Letters*, 117(2), pp. 441-444.

Laine, K. ja Äijälä, K. (2013). Valitse oikein. Opas valtionhallinnon johtajien ja asiantuntijoiden rekrytointiin. Valtiovarainministeriö.

- Lang, K. & Lehmann, J.-Y. K., 2012. Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics. *Journal of Economic Literature* 50 (4), pp. 959-1006.
- Lang, K. & Spitzer, A., 2020. Race Discrimination: An Economic Perspective. *Journal of Economic Perspectives* 34 (2), pp. 68-89.
- Mccrary, Justin. 2007. "The Effect of Court-Ordered Hiring Quotas on the Composition and Quality of Police." *THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW* 97(1): 36.
- Miller, Conrad. 2017. "The Persistent Effect of Temporary Affirmative Action." *American Economic Journal: Applied Economics* 9(3): 152–90.
- McGinnity, F. & Lunn, P. D., 2011. Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: an Irish experiment. *Work, Employment and Society* 25 (4), p. 693–708.
- Neumark, D., 2018. Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature* 56 (3), pp. 799-866.
- Oreopoulos, P., 2011. Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy* 3 (4), pp. 148-171.
- Oswald, F. L. et al., 2013. Predicting ethnic and racial discrimination: a meta-analysis of IAT criterion studies. *Journal of personality and social psychology*, 105(2), pp. 171-192.
- Paluck, E. & Green, D., 2009. Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. *Annual Review of Psychology* , pp. 339-367.
- Paluck, E., Green, S. & Green, D., 2019. The contact hypothesis re-evaluated. *Behavioural Public Policy* 3(2),pp. 129-158.
- Riach, P. & Rich, J., 2002. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal* 112, pp. F480-F518.
- Rich, J., 2014. What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000, s.l.: Institute of Labor Economics (IZA).
- Rooth, D.-O., 2010. Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics* 17 (3), pp. 523-534.

Rooth, D.-O., 2009 "Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring." *The Journal of Human Resources*. 44(4), pp. 710-735.

Small, M. & Pager, D., 2020. *Sociological Perspectives on Racial Discrimination*. *Journal of Economic Perspectives* 34 (2), pp. 49-67.

Todd, A. R., Bodenhausen, G. V., Richeson, J. A. & Galinsky, A. D., 2011. Perspective taking combats automatic expressions of racial bias.. *Journal of Personality and Social Psychology* 100(6), p. 1027–1042.

Valfort, M., 2018. *Do anti-discrimination policies work?*, s.l.: IZA World of Labor.

Weichselbaumer, Doris. 2003. "Sexual Orientation Discrimination in Hiring." *Labour Economics* 10(6), pp. 629–42.

Zschirnt, E. & Ruedin, D., 2016. *Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, pp. 1-19.

Åslund, O. & Skans, O. N., 2012. *Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?*. *ILR Review*, 65(1), pp. 82–107.

tietokayttoon.fi

ISBN PDF 978-952-383-326-5
ISSN PDF 2342-6799