

PASI PYÖRIÄ, TUIJA KOIVUNEN & HEIDI LEHTOVAARA

”Tätähän ei saa kysyä, mutta kysyn kuitenkin”

Perhesuhteita koskevat sukupuolittuneet syrjäytäkemukset rekrytoinnissa



Perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevat rekrytointisyrjäytäkemukset ovat Suomessa sukupuolittuneita.

Työnhakijoilta verkkolomakkeella kerätyn kirjoitusaineiston analyysi osoittaa, että tyypillisimmillään nuorelta tai varhaiskeski-ikäiseltä naiselta kysytään työhaastattelussa perheen perustamisesta, parisuhteesta ja lasten hoivavastuusta, vaikka laki ei salli hakijan syrjäyttämistä näillä perusteilla. Henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevat kysymykset voivat täyttää laissa nimetyn kielletyn syrjinnän tunnusmerkit.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.147998>

TARKASTELEMME TÄSSÄ ARTIKKELISSA, millaisia perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevia sukupuolittuneita syrjäytäkemuksia työnhakijoilla on rekrytointi eli henkilöstövalinta- ja työhaastattelutilanteissa. Kysymykset perhesuhteista tai lasten hankinnasta ovat rekrytoinnissa yksiselitteisesti epäasiallisia. Silti jotkut työnantajat ja rekrytoijat toimivat työhönotossa jopa lapsija perhevihamielisesti.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työnhakijoita eri asemaan henkilöä koskevien syiden perusteella. Esimerkiksi perhe- tai parisuhdetta, lapsia ja mahdollista raskautta koskevat kysymykset voivat

työnhakutilanteessa täyttää laissa kielletyn syrjinnän tunnusmerkit. Tietoisuus perhesuhteisiin kytkeytyvän rekrytointisyrjinnän luonteesta ja sen torjuminen on tärkeää rekrytoinnin oikeudenmukaisuudelle sekä sukupuolten tasa-arvon ja perhemyönteisen työskulttuurin edistämiseksi.

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain myötä myös perhesuhteet saatettiin kiellettyjen syrjäytämisperusteiden joukkoon (Vappula 2020). Pääministeri Sanna Marinin (sd.) hallituskaudella 2019–23 yhdenvertaisuuslakia uudistettiin aiempaa kattavammaksi ja yksityiskohtaisemmaksi (HE 148/2022). Kesäkuussa 2023 voimaan tulleen lakiuudistuksen myötä työnantajalla on aikaisempaa

SYRJINNÄN KIELTÄVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ KOSKEE MYÖS TYÖPAIKKAILMOITUKSIA JA TYÖNHAKIJOIDEN VALINTAKRITEEREJÄ.

tarkemmat veloitteet arvioida työpaikan yhdenvertaisuustilannetta, ja yhdenvertaisuuslaki koskee uudistuksen jälkeen myös rekrytointia. Syrjäntä on kielletty uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, työsuhteen aikana ja työsuhteen päättämistä koskevissa tilanteissa. Syrjinnän kieltävä lainsäädäntö koskee myös työpaikkailmoituksia ja työnhakijoiden valintakriteerejä.

Keskitymme syrjäytäkemuksiin ja epäasiallisiksi koettuihin tilanteisiin työhaussa ja etenkin työhaastattelussa. Työhönotossa ei ole asiallista kysyä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia arkaluonteisia seikkoja, kuten perhesuhteita tai lasten lukumäärää, sillä vastauksista saatu tieto ei saa lain mukaan vaikuttaa rekrytointipäätöksiin. Varsinaisia laissa kiellettyjä kysymyksiä ei ole (ks. myös Koivunen ym. 2015, 10), ja onkin asiallista kysyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen, työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai työtehtävien erityisluonteeseen kuuluvia asioita (Koskinen 2018).

Lainsäädännöstä ja viranomaisvalvonnasta huolimatta työsyryntää esiintyy laajalti – aina työpaikkailmoittelusta ja työhaastatteluista työsuhteen päättämistä koskeviin tilanteisiin saakka – ja sitä kohdistuu niin vähemmistöihin kuin valtaväestöön. Valtioneuvoston julkaiseman systemaattisen *Tavoitteena syrjäytämisen työelämä* -katsauksen (Kanninen ym. 2022) mukaan vuonna 2020 työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu saivat yli 1 000 työsyryntää koskevaa yhteydenottoa, kaikki tapaukset mukaan lukien. Katsauksen mukaan työnhakuun ja rekrytointiin kuuluva syrjäntä on työsuhteen aikaisen syrjinnän ohella merkittävä ongelma. Se ilmenee yleisesti eri syrjäntäperusteittain, tyypillisimmin terveydentilaan ja ikään perustuen. (Ks. myös Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.)

2020-luvulla viranomaisille osoitettujen, työsyryntää koskevien yhteydenottojen määrät ovat lisääntyneet. Tasa-arvovaltuutettu sai vuonna 2020 noin 300 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa, joista puolet, 142, koski syrjäntää raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Toiseksi yleisin syy oli työhönottosyrjäntä, josta oli 62 yhteydenottoa. Vuonna 2013 yhteydenottoja oli noin kolmannes vähemmän (Kanninen ym. 2022, 67–71). Vuonna 2023 yhdenvertaisuusvaltuutettu sai 372 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa, joka oli 43 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuotena (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024, 17).

Viranomaisten tietoon tulleet syrjäntäepäilyt ovat pieni osa koko ilmiöstä (Mannila 2020). Kokeemukset työnhakua ja rekrytointitilanteita koskevista syrjinnästä ovat nekin huomattavasti yleisempiä kuin viranomaisille jätetyt selvityspyynnöt, eivätkä kaikki työnhakijat välttämättä tunnista kokemaansa syrjäntää. Työnhakuun sisältyviä syrjäntätapauksia jää piiloon, koska asiasta ilmoittamisen ei uskota olevan hyödyksi, työnhakija ei tiedä, miten hänen tulisi toimia tai pelkää, että selvityspyynnö on haittaa työllistymistä, mikä korostuu etenkin maahanmuuttajataustaisten ja kielivähemmistöjen tapauksessa (EU-MIDIS 2017; Ndomo 2024; Ojala ym. 2024). Työpaikan sisäisessä rekrytoinnissa syrjäntää kokenut työntekijä voi myös sopia asiasta työnantajansa kanssa ammattiliiton tuella. Lähes kaikki tämänkaltaiset sovintosopimukset tehdään salaisina, jolloin tieto tapahtuneesta syrjinnästä tai siitä, saiko työntekijä oikeudenmukaisen hyvityksen, jää piiloon (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2018, 45).

Kysymme, millaisia perhesuhteita, perheen perustamista ja vanhemmuutta koskevia syrjiviksi ja epäasiallisiksi koettuja tilanteita Suomesta työpaikka hakeneilla on ollut. Hyödynnämme laadullista, verkkolomakkeella kerättyä kirjoitusaineistoa ja rajaamme analyysin perhesuhteisiin liittyviin sukupuolittuneisiin syrjäytäkemuksiin työhaussa. Syrjäntää tarkasteltaessa on erotettava toisistaan syrjäntätapaukset ja syrjäntäkokeemukset. Analyysimme kohdistuu sellaisiin työhaun ja rekrytoinnin tilanteisiin, jotka työnhakijat itse ovat kokeneet syrjiviksi.

TYÖHAASTATTELUSSA TYÖNANTAJA TAI REKRYTOIJA KÄYTTÄÄ VALTAA SUHTEESSA TYÖNHAKIJAAN.

REKRYTOINTI JA REKRYTOINTISYRJINTÄ

Rekrytointi on monivaiheinen prosessi, joka alkaa työnantajan työvoimatarpeen tunnistamisesta ja etenee potentiaalisten työnhakijoiden etsimiseen sekä valintaan. Rekrytointi ei ole suoraviivaista työhönottoa, vaan valikoitumisen prosessi, jossa valinnan valtatasapaino vaihtelee eri vaiheissa ja erilaisissa tilanteissa (Huilaja 2019). Monet työnantajat ovat ulkoistaneet kaikki tai osan henkilöstövalinnoistaan rekrytointipalveluihin erikoistuneille henkilöstöpalveluyrityksille (Koivunen 2017) tai hyödyntävät uusia digitaalisia työkaluja, kuten rekrytoijien tietojärjestelmiä, sosiaalista mediaa ja tekoälyä (Koivunen 2024).

Olennaista ja pysyvää rekrytoinnissa on työnhakijan ja rekrytoijan välisen vuorovaikutuksen sekä neuvottelun muodostama konteksti, joka tyypillisimmin rakentuu työhaastattelutilanteessa. Työhaastattelussa työnantaja tai rekrytoija käyttää valtaa suhteessa työnhakijaan, mikä voi johtaa työnhakijan näkökulmasta epäedulliseen tilanteeseen, kuten kokemuksiin epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä (Hennekam ym. 2021; Huilaja 2019).

Sen paremmin rekrytointisyrrintää kuin muitakaan rekrytointiprosessissa epäasiallisiksi koettuja tilanteita ei ole helppoa tavoittaa tutkimuksen keinoin. Etenkin työhaastattelu on sensitiivinen tilanne, jossa vuorovaikutuksen havainnointi paikan päällä tai kameran avulla ei yleensä ole mahdollista. Tutkijoiden parhaaksi keinoksi jää usein tiedustella tapahtumien kulkua jälkikäteen työnhakijoilta tai rekrytoijilta. Haastatteluilla tai kyselyillä päästään kiinni niihin kuvauksiin ja perusteluihin, jotka rekrytoijat tiedostavat ja jotka he pystyvät kuvaamaan. (Koivunen 2016; Koivunen & Lehtovaara 2022.) Rekrytoinnin vuorovaikutustilanteisiin vaikuttavat monet muutkin

seikat, joiden tunnistaminen tai muuttaminen ei ole helppoa.

Tunteet (Kinnunen & Parviainen 2016; Rivera 2015) ja tiedostamattomat arviointivoumat (Whysall 2018), kuten samankaltaisuuden suosiminen, stereotyyppinen ajattelu tai vahvistusharha eli huomion kiinnittäminen omia ennakkokäsityksiä tukevaan tietoon, saattavat vaikuttaa rekrytointiprosessiin ja -päätöksiin. Tämänkaltaiset psykologiset ja kulttuurisesti välittyneet ennakkoluulot vaikuttavat rekrytoijien arvioihin huomattavasti enemmän kuin he itse uskovat (Työterveyslaitos 2021; ks. myös Rask ym. 2021). On havaittu, että työhakemuksia seuloivat rekrytoijat uusintavat etnistä homogeenisyyttä, ja ulkomaalaistaustaisistakin hakijoista suosivat niitä, jotka nimen perusteella vaikuttavat eurooppalaisilta (Ahmad 2020).

Psykologisten ja kulttuuristen mekanismien ohella rekrytointisyrrintää voidaan selittää työntajien taloudellisilla preferensseillä ja niihin kytkeytyvillä rationaalisilla valinnoilla. Yhdysvaltalaisen taloustieteilijä Gary S. Beckerin *The Economics of Discrimination*-teoksessa (1971) esittämän syrjinnän mekanismeja selittävän mallin mukaan työntajien tietoiset mieltymykset ohjaavat syrjimään ”vähemmistöjä”, koska työnantajat laskelmoivat saavansa vähemmän hyötyä vähemmistöön kuuluvien palkkaamisesta. Mallissa syrjittävän ryhmän ei tarvitse olla määrällisesti vähemmistössä, vaan sen voi korvata millä tahansa ryhmällä, jolla on jokin ominaisuus, jonka perusteella se voi tulla syrjityksi. (Kanninen ym. 2022, 83–84; Beckerin kritiikistä ks. esim. McAdams 2018.)

Rekrytoinneissa etenkin naisiin, ikääntyneisiin ja maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin tiedetään kohdistuvan syrjintää (Keskinen 2024; Liebkind ym. 2016; Ndomo 2024; Pietiläinen ym. 2018). Tilastollisesta rekrytointisyrrinnästä puhutaan silloin, kun jotkin tietyt henkilökohtaiset ominaisuudet stereotyyppisesti yleistetään koskemaan koko ryhmää ja ne johtavat järjestelmälliseen ohittamiseen työnhaussa (Baumle & Fossett 2005).

Mikään yksittäinen malli ei tyhjentävästi selitä syrjintää työelämässä tai rekrytoinnissa. Syrjintä on moniulotteinen ilmiö, jota voidaan tulkita niin psykologian, kulttuurin kuin talouden näkökulmista.

REKRYTOINTISYRJINTÄ KOSKETTAÄ ETENKIN NUORIA, PERHEENPERUSTAMISIÄSSÄ OLEVIA NAISIA.

Esimerkiksi vanhemmuuden kustannusvaikutuksia laskelmoivat työntajat voivat oikeuttaa naisiin kohdistuvia syrjiviä käytäntöjä kulttuurisesti jäsentyneiden sukupuolittuneiden rooliodotusten ja stereotyyppien avulla. Tällöin he olettavat naisten olevan ensisijaisesti äitejä ja kantavan valtaosan lasten hoivavastuusta, minkä myötä naisia pidetään potentiaalisesti suurempana kustannuksena työntajalle kuin miehiä (Verniers & Vala 2018). Tukeudumme analyysissämme erityisesti erilaisia odotuksia koskeviin tulkintoihin, joiden mukaan sukupuolittuneet ja stereotyyppiset oletukset naisten hoivavastuusta ja hoivan taloudellisista kustannuksista työntajille selittävät naisten kokemaa rekrytointisyrrintää (McAdams 2018).

Empiiristä tietoa rekrytointisyrrintään liittyvistä kokemuksista on niukalti. Aihetta koskevista selvityksistä tiedetään, että rekrytointisyrrintä on yleistä, ja se koskettaa etenkin nuoria, perheenperustamisissä olevia naisia. Työterveyslaitoksen vuoden 2020 monimuotoisuusbarometri kertoo, että joka kymmenes (11 %) työntekijä on havainnut omassa organisaatiossaan tahallista tai tahatonta rekrytointia koskevaa syrjintää (Bergbom ym. 2020, 58). Myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on tiedusteltu palkansaajien omalla työpaikallaan kokeman rekrytointisyrrinnän yleisyyttä. Vuosina 2003–18 viidestä seitsemään prosenttia palkansaajista kertoi kokeneensa syrjintää rekrytointi- tai nimitystilanteissa edellisen viiden vuoden aikana. Syrjintäkokemukset ovat olleet yleisempiä naisilla kuin miehillä. (Sutela ym. 2019, 206–207.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Terve Suomi -tutkimuksen mukaan viidennes 20–39-vuotiaista naisista oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa (THL 2023).

AINEISTO JA MENETELMÄ

Artikkelimme aineisto koostuu anonyymeistä verkkolomakkeella kerätyistä kirjoituksista. Kyselyn tarkoitus oli saada tietoa erilaisista rekrytoinnissa, etenkin työhaastatteluissa koetuista tilanteista, jotka työnhakija oli kokenut epäasiallisiksi tai asiaan kuulumattomiksi. Kolmessa avokysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvaamaan kokemuksiaan, täsmentämään, miksi tilanne oli koettu epäasialliseksi ja miten tilanteessa olisi voitu toimia toisin.

Kysyimme lisäksi vastaajien taustatietoja tapahtumahetkellä:

ikä: 15–24-, 25–34, 35–44-, 45–54-, 55–64-vuotiaat tai 65 vuotta täyttäneet

sukupuoli: nainen, mies, muu, en halua määrittellä tai vastata

kansalaisuus: Suomi, EU, ei-EU tai -ETA

työmarkkina-asema: työssä, työtön, muu

Lähes kaikki vastaajat olivat naisia, useimmat heistä nuoria tai varhaiskeski-ikäisiä aikuisia ja muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta Suomen kansalaisia. Noin kaksi kolmannesta vastaajista oli kuvailemansa tilanteen tapahtumahetkellä työssä.

Verkkolomake julkaistiin sekä suomeksi että englanniksi, ja linkkiä lomakkeeseen levitettiin tutkimusryhmän verkostojen ja useiden sosiaalisen median, kuten Twitterin, LinkedInin ja Facebookin, ryhmissä. Vastaajia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä sekä henkilötietojen käsittelyperusteista Euroopan unionin tietosuojasetuksen mukaisesti. Kysely avattiin lokakuussa 2022, ja vuoden loppuun mennessä kirjoituksia oli saapunut 93. Artikkeliamme varten rajasimme analysoitavaksi perhesuhteita, erityisesti parisuhdetta, lapsia ja vanhemmuutta sekä perheen perustamista ja mahdollista raskautta koskevat syrjintäkokemukset (n = 52), joita käsittelevät kirjoitukset muodostivat suurimman osan kokonaisaineistostamme. Kaikki tässä artikkelissa analysoimamme kirjoitukset olivat suomenkielisiä.

Toteutimme analyysin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin (Merriam & Tisdell 2016; Tuomi

Taulukko 1. Aineiston luokittelu pää- ja alakategorioihin.

Pääkategoria	Perheen perustaminen	Perhe- ja parisuhdetilanne	Lasten hoivavastuu
Alakategoriat	Aikooko hankkia lapsia	Onko lapsia	Miten lastenhoito järjestetään
	Raskaus / vanhempainvapaa	Onko kumppania / puolisoa	Työmatkat
		Puolison työ	Ylityöt
		Muut perhesuhteet	
		Kotiasiat yleisesti	

& Sarajärvi 2018) yhdistellen aineistolähtöisiä havaintoja teoreettisiin rekrytointisyrjintää selittäviin tulkintoihin. Aluksi luokittelimme aineiston sen mukaan, millaisin perusteiden vastaajat olivat rekrytointitilanteissa kokeneet syrjintää kaikki syrjintäperusteet huomioon ottaen. Löysimme kaikkiin laissa määriteltyihin syrjintäperusteisiin viittaavia kokemuksia vammaisuutta ja ableismia lukuun ottamatta. Analyysin toisessa vaiheessa keskityimme aineistossamme sekä määrällisesti että sisällöllisesti merkittävimpään kokonaisuuteen, perhesuhteita koskeviin syrjintäkokeuksiin ja niiden tulkintaan sukupuolittuneiden rooliodotusten ja niihin liittyvien työnantajien taloudellisten preferenssien näkökulmasta.

PERHESUHTEISIIN LIITTYVÄN REKRYTOINTISYRJINNÄN SUKUPUOLITTUNEISUUS

Luokittelimme aineistomme pää- ja alakategorioihin perhesuhteita koskevien, työnhakutilanteissa syrjiviksi koettujen kysymysten mukaan (taulukko 1). Muodostimme kategoriat aineistolähtöisesti tukeutuen laissa kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Emme kuitenkaan voi ottaa kantaa siihen, syntyisikö kirjoittajien kuvaamien tilanteiden perusteella viranomaiskäsittelyn edellyttämä syrjintäoletta – kyse on kokemuksista. Luokittelussamme jotkin alakategoriat limittyivät toisiinsa. Samaan työnhakutilanteessa esitettyyn kysymykseen voi sisältyä useampia syrjiviksi koettuja seikkoja.

Perheen perustaminen

”Soitin logistiikka-alan yritykseen, jossa oli auki potentiaalinen toimihenkilön työpaikka, kysyäkseen lisätietoja. Rekryä hoitanut mies kysyi minulta ennen kuin olin edes esitellyt itseni, että olenko perheellinen ja aionko hankkia lapsia. Hän totesi heti, että näitähän ei saisi kysyä. Sanoin, että ei saisikaan ja vastasin olevani lapseton sinkku. Oletan, että jos olisin vastannut muuta, puhelu olisi jäänyt lyhyeksi.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Minulta on kysytty ainakin kahdessa työhaastattelussa, että olenko tekemässä lapsia (olin korkea-koulutettu yli 25-vuotias nainen vakituudessa parisuhteessa). Toisessa niistä erikseen perättiin, että enhän ole raskaana. Hain koulutus suunnittelijan / HR-alan tehtäviin.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Yllä kuvatun kaltaiset tilanteet ovat aineistossamme tyypillisiä. Vaikka laki kieltää perheen perustamista koskevien aikeiden käyttämisen rekrytointipäätöksissä, lakia ei aina kunnioiteta (ks. myös Kanninen & Virkola 2021; Koivunen ym. 2015). Logistiikka-alan yrityksestä työtä hakenutta kirjoittajaa ei rekrytoitu tehtävään: ”[p]ääsin työhaastatteluun (jota piti naispomo), mutta minua ei valittu.” Rekrytoinnista vastannut esihenkilö tiesi asettavansa yksityisyyden suoja loukkaavalla kysymyksellään hakijan eri asemaan muihin hakijoihin nähden. Henkilöstöhallinto-

TYYPILLINEN REAKTIO PERHEEN PERUSTAMISTA KOSKEVIIN KYSYMYKSIIN OLI HÄMMENNYS JA EPÄUSKO.

eli HR-alan tehtäviä hakeneen kirjoittajan kokemus oli samankaltainen: ”[k]oin, että minua kohdeltiin [työhaastattelussa] epätasa-arvoisesti, ja selkeästi sukupuoleni ja elämäntilanteeni vaikuttivat negatiivisesti rekryyn.”

Työnhakutilanteissa kysymykset perheen perustamisesta, lasten hankinnasta ja raskaudesta koetaan epämiellyttäväksi ja yksityisyyttä loukkaaviksi. Aineistossamme tyypillinen reaktio perheen perustamiseen liittyviin suoriin tai epäsuoriin kysymyksiin oli hämmennys ja epäusko, ja vastaajat olivat tietoisia kysymysten asiattomuudesta. Vaikka he kokivat epäasiallisiin kysymyksiin vastaamisen hankalaksi, vastaamisesta ei haluttu kieltäytyä. Työhaastattelussa hakijan kynnys puuttua asiattomiin kysymyksiin on korkea, koska rekrytoijan ja työnhakijan valta-asema on lähes aina epäsymmetrinen, eikä työnhakija halua antaa itsestään huonoa kuvaa (Bryson ym. 2013; Rivera 2015). Epäasiallisiksi tiedettyihin kysymyksiin yritettiin vastata esimerkiksi seuraavasti:

”Minua haastatteli yrityksen toimitusjohtaja, itseäni ehkä 25 vuotta vanhempi mieshenkilö. Haastattelun loppupuolella hän sanoi kutakuinkin ’sinulla kun on yksi lapsi, niin oletko lähiaikoina aikeissa tehdä lisää’. Tiesin, että lapsentekoaikkeitä ei saa työnhakijalta kysyä. Vastasin, että lapsiluku saattaa olla tässä, kaikki ei välttämättä halua paljon lapsia. Ei ehkä ihan rehellisin vastaus, mutta minusta tuo kysymys ei muuta ansaitse.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Yksityisyyden suojaan kuuluvat henkilötiedot eivät ole arkaluonteisia pelkästään juridisesti. Niitä koskevat kysymykset voivat olla hyvin intiimejä ja asiainkuulumattomassa tilanteessa henkisesti haavoittavia. Kysymykset perheen perustamisesta ja lasten

hankinnasta (Tulppala 2002) saattavat olla työnhakijalle jopa traumaattisia tilanteissa, jossa lapsettomuus ei ole oma valinta:

”Työhaastattelija eli toimitusjohtaja kysyi ’kun olet nuori nainen ja tietenkään tätä ei saa kysyä, mutta meinaatko lapsia tehdä?’ Olin tuolloin 27-vuotias, tahattomasti lapseton jo viidettä vuotta. Vastasin että en saa lapsia, vaikka haluaisin, edes lapsettomuushoidoilla. Sain työn. Viisi vuotta myöhemmin hän pyysi anteeksi kysymystään.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Koulutoimenjohtaja tivasi työhaastattelussa, onko perheellisyyttä ajankohtaista ja montako lasta aiotaan tehdä. Menin lukkoon, vaikka olin kuvitellut valmistautuneeni ärhällä vastauksella. Olemme kärsineet vuosikausia lapsettomuudesta ja aihe on hirveän kipeä.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Aineistossamme kuvataan työhaastattelutilanteita, joita luonnehti kollektiivinen välinpitämättömyys tai vastuun välttely. Yllä siteerattu, koulutusosalta työtä hakenut vastaaja kirjoittaa, että työhaastattelussa oli koulutoimenjohtajan lisäksi paikalla tuttu rehtori ja koulujaoston jäseniä, mutta ”kukaan ei puuttunut tilanteeseen”. Tilanne on tulkittavissa rakenteelliseksi syrjinnäksi (Artemjeff & Sheikh 2023) eli yhteisöissä, instituutioissa tai organisaatioissa ilmenevien syrjivien käytänteiden hiljaiseksi hyväksymiseksi. Puuttumattomuus epäasialliseen toimintaan ylläpitää ja uusintaa syrjiviä kulttuurisia rakenteita.

Työhaastattelussa olisi suositeltavaa olla läsnä useampi kuin yksi henkilö, ja haastattelijoiden tulisi mahdollisuuksien mukaan erota taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan, jotta kyetään ehkäisemään vain yhden haastattelijan mahdollisista ennakkoluuloista johtuvia arviointivirheitä (ks. Työterveyslaitos 2021). Heidän tulisi myös toimia lain hengen mukaisesti ja puuttua epäasiallisiin kysymyksiin. Näin ei aina ole, mikä voi selittyä sillä, että rekrytointiryhmän jäsenet suojelevat toisiaan ”kasvojensa menettämislä” (Goffman 1967). Koulutusalan asiantuntijaorganisaatioissa syrjintää koskevan lainsäädännön pitäisi olla tiedossa, mutta niissäkään työnhakijoita ei välttämättä kohdella

VAIKENEMINEN TAI ASIAN KIERTÄMINEN SAATTAVAT HEIKENTÄÄ MAHDOLLISUUKSIA MENESTYÄ TYÖNHAUSSA.

asiallisesti eikä lain henkeä kunnioiteta. Asia ilmenee seuraavista yliopistojen rekrytointiprosesseihin kuuluneista työhaastattelutilanteista:

”Sanottiin, että saat määräaikaisen työn [--] yliopiston hallinnossa, jos et hanki sen aikana lapsia.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

”Projektin vetäjän kanssa keskustelimme tulevasta töistä ja myös työsopimuspaperit olivat valmiina allekirjoitettaviksi. Tapaamisen loppupuolella, ennen sopimuksen allekirjoittamista, vetäjä sanoi, että hän ei katsele työntekijöitä kaulasta alaspäin ja niinpä hän on kerran ”tullut huijatuksi” palkatessaan tutkijaa määräaikaiseen pestiin. Kyseinen tutkija olikin jäänyt sitten heti äitiyslomalle. Vetäjä korosti, että haluaa näissä asioissa rehellisyyttä ja ettei halua toistamiseen joutua tähän tilanteeseen, koska projektin työt jäivät sitten hänen niskoilleen.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Projektitutkijan työtä hakenut, tapahtumahetkellä hieman yli 40-vuotias nainen kertoi olleensa typerytynyt tilanteesta, jossa annettiin ymmärtää, ettei äitiyslomalle jäämistä katsottaisi hyvällä. Kirjoittaja ei kuvauksensa mukaan osannut reagoida oikein: “[t]ulin vain sanoneeksi jotain, että olen jo sen verran iäkäs, ettei sitä riskiä ole.” Tällaiset tilanteet asettavat työnhakijan hankalaan asemaan. Vaikka työnhakijalla ei ole velvollisuutta keskustella asioista, jotka eivät ole työsuhteen kannalta olennaisia, vaikeneminen tai asian kiertäminen saattavat heikentää mahdollisuuksia menestyä työnhaussa (Rivera 2015). Tässä mielessä epäasiallisiin ja hakijan yksityisyyttä loukkaaviin kysymyksiin ei ole olemassa hyvää vastausta, jos työnhakija edelleen haluaa työpaikan.

Perhe- ja parisuhdetilanne

”Tuleva kauppias ja työnantaja kyseli minulta [nainen, tuolloin noin 20-vuotias], että mikä on parisuhdestatukseni, taisipa olla vieläpä sanoilla ’onko poikaystävää’. Hämmennyin niin, että valehtelin minulla olevan poikaystävä, vaikka olin sillä hetkellä suhteessa naiseen.” Nainen, tapahtumahetkellä 15–24-vuotias

Lasten hankintaa koskevien kysymysten ohella aineistossamme tyypillisiä olivat kuvaukset tilanteista, joissa oli suoraan tai epäsuoraan tiedusteltu työnhakijan parisuhde- ja perhetilanteesta tai kotiasioista yleisesti. Yllä oleva sitaatti kuvaa tilannetta, jossa nuorelta työnhakijalta kysyttiin suoraan poikaystävästä, ja hänen oletettiin olevan heteroseksuaali.

Aineistossamme kuvatuissa kokemuksissa kysymykset perhesuhteista liittyivät ennen kaikkea työhön sitoutumiseen ja työnantajalähtöisiin joustaviin työjärjestelyihin. Perhe- ja parisuhdetilanteesta tiedustelemalla rekrytoijat hakivat tietoa siitä, onko työnhakijalla mahdollisuuksia mukautua epäsuorastiin työaikoihin. Työhaastattelussa on laillista keskustella työtehtävien vaatimuksista ja niihin sisältyvistä työntekijän velvollisuuksista, mutta hakijan yksityiselämä, kuten seurustelu tai perhe, ei näihin kuulu (Koskinen 2018). Perheet ja sosiaaliset verkostot ovat lisäksi yhä monimuotoisempia, jolloin lastenhoitoa ei välttämättä järjestetä ydinperheen piirissä.

Työnhakutilanteisiin sisältyvää syrjintää voidaan myös yrittää kiertää kysymällä epäsuorasti henkilökohtaisia asioita, jotka eivät liity haettavaan tehtävään. Eräs vastaaja kirjoitti saaneensa työhaastattelussa täytettäväkseen kartan, jolle piti pisteittää tyytyväisyys elämän eri osa-alueisiin. Haastattelija kertoi olevansa alaisilleen mentori ja että työpaikalla puhuttiin paljon henkilökohtaisesta elämästä. Hän myös kyseli useaan otteeseen, mitä työnhakija teki vapaa-ajallaan tarkoituksenaan saada tietoa henkilön perhetilanteesta:

”Huomasin, että hän yritti usealla eri tavalla vihjaillen saada tietoon perhetilanteen ja sen, onko minulla lapsia. Väistin nämä vihjailut asiallisesti enkä kertonut perhetilanteestani. Lopulta haastattelija kysyi suoraan, että onko minulla lapsia.

JOTKUT KERTOIVAT KOHDANNEENSA REKRYTOINTITILANTEISSA KAKSIMIELISYYKSIÄ JA HÄRSKEJÄ PUHEITA.

Vastasin rehellisesti kieltävästi, koska menin lukkoon tilanteessa, vaikka tiesin, ettei asiaa saisi kysyä. Haastattelija jatkoi vielä kysymällä, että onko suunnitelmassani hankkia lapsia. Olin tyrmistynyt näistä kysymyksistä.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Työnhakijaa voidaan houkuttaa ”ansaan” kysymällä useaan otteeseen, eri tavoin ja kiertoilmaisuja käyttäen työtehtävään suoraan kuulumattomista henkilökohtaisista asioista, jotka paljastaisivat hakijan parisuhdetilanteen ja siihen mahdollisesti sisältyviä tulevaisuuden suunnitelmia, jotka ovat ristiriidassa työnantajan intressien kanssa.

”Hakemani tehtävä sisälsi paljon matkustelua ympäri Suomen ja minulta kysyttiin usealla eri tavalla, voinko varmasti naisena sitoutua työtehtäviin, vai oliko minulla kenties ’joku, joka odottaa minua kotiin joka ilta’. Rivien välistä minulta yritettiin udella parisuhdeestani ja mahdollisista perhesuunnitelmista.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Joissakin aineistomme kirjoituksista kysymys seurustelusuhdeista kytkeytyi kokemukseen seksuaalisesta häirinnästä. Aineistossamme ei ollut kuvauksia fyysisestä lähentelystä tai seksin ehdottamisesta. Jotkut vastaajat kertoivat kohdanneensa rekrytointitilanteissa kaksimielisyyksiä ja härskejä puheita tai asiattomia, ulkonäköön kohdistuneita huomautuksia, jotka ovat yleisimpiä naisten kokemia seksuaalisen häirinnän muotoja (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Pienetkin seksuaalisävytteiset asiattomuudet voivat vaikuttaa kielteisesti työnhakijan keskittymiseen ja suoriutumiseen työhaastattelussa (Woodzicka & LaFrance 2005). Aineistossamme kuvattiin

tilanteita, joissa työhaastattelussa oli vihjailtu työpaikkaromansseista, kysytty tatuoinneista ja kommentoitu ulkonäköä.

”Nopean toimistokierroksen aikana sain tietää toimistolla olevan vain miehiä ja kuulemma ’vähän äijämäinen kulttuuri’. [--] Itse haastattelussa kysyttiin perhetilanteestani, onko poikaystävää sekä miten näen oman tilanteeni etenevän vuosiensaatossa. Kaikkein törkein kysymys liittyi työpaikkaromansseihin haastattelijan vihjatessa minun haluavan säpinää tylsän työn rinnalle. Päivän päästä työnvälittäjä soitti ja kysyi mitä toimistolla oli oikein tapahtunut, sillä haastattelija hylkäsi [minut] kulttuuriin sopimattomuuden vuoksi. Mainitsin työpaikkaromanssikysymyksen mutta välittäjä ohitti sen.” Nainen, tapahtumahetkellä 15–24-vuotias

Yllä siteeratun nuoren naisen kokemus kertoo sekä syrjinnästä että seksuaalisesta häirinnästä. Se kuvaa kollektiiviseksi välinpitämättömyydeksi ja vastuun välttelyksi kutsuamme ilmiötä. Työnvälityksestä vastannut henkilö ei ottanut kantaa vastaajan kokemaan epäasialliseen kohteluun, vaikka hänen olisi pitänyt puuttua tilanteeseen.

Lasten hoivavastuu

Vastaajat kertoivat syrjiviksi koetuista kysymyksistä, jotka koskivat lasten hoivavastuuta. Havaintoja yhdistävä nimittäjä oli epäily naisten perhesuhteisiin, kotiin ja lastenhoitoon sisältyvien velvollisuuksien ristiriidasta suhteessa työtehtävien vaatimuksiin (ks. myös Verniers & Vala 2018). Useissa kokemuksissa kuvattiin tilanteita, joissa työhaastattelu tai muu keskustelu potentiaalisen työnantajan kanssa oli edennyt hyvin, kunnes puhe – yleensä keskustelun lopuksi – oli kääntynyt lapsiin.

Eräs vastaaja oli soittanut työpaikkailmoituksen takia suoraan työnantajayrittäjälle, joka oli innostunut kuultuaan soittajan työkokemuksesta ja erityisosaamisesta. Kysymys hakijan lapsista muutti tilanteen:

”Kaikki meni hyvin siihen saakka, kun omistaja kysyi lapsista. Kerroin, että minulla on 7- ja 1-vuotiaat, jolloin kiinnostus loppui saman tien. Omistaja

EMPIIRISISSÄ TUTKIMUKSISSA ON HAVAITTU, ETTÄ NAISIIN KOHDISTUVAA TYÖSYRJINTÄÄ OIKEUTETAAN ÄITIYDEN MYYTILLÄ.

totesi vain, että hän ei ota pienten lasten äitejä töihin, koska he ovat niin paljon pois. Yritin vielä kertoa, että hoidamme mieheni kanssa lapsia molemmat, mutta mikään ei auttanut. En saanut paikkaa.” Nainen, tapahtumahetkellä 25–34-vuotias

Vastaaajien kuvaamissa työnhakutilanteissa erityisesti äitiyden ja työn vaatimien ajallisten joustojen, kuten yli- tai iltatöiden, yhdistämisen mahdollisuuksia epäiltiin. Tämän tyyppiset kokemukset kertovat vanhanaikaisista patriarkaalisuuden sävyttämistä stereotyyppioista, joiden mukaan äidin rooli on kantaa päävastuu lapsista:

”Useammassakin työhaastattelussa [on] tiedusteltu kautta rantain onko lapsia (kysytty esim. ’Onko kotona jotain tekijöitä, jotka hankaloittavat esim. ylitöiden tekemistä?’) ja on sitä kysytty ihan suoraankin.” Sukupuolta ei haluttu määritellä, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

”En usko, että keneltäkään miespuoliselta kandidaatilta olisi kysytty ’kuinka pystyt kolmen pienen lapsen isänä tekemään muutaman illan kuussa töitä’. Vastasin kysymykseen, että lapsillani on isä, joka on täysin kyvykäs hoitamaan lapsiamme siinä missä minäkin. Tosin asiahan ei kuulu työnantajalle. Yhtä hyvin lapsilla voisi olla hoitaja kotona. En tullut valituksi. Tehtävään valittiin mies.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Myös äitien mahdollisuuksia matkustaa työn takia epäiltiin:

”Hakuprosesseissa kyseenalaistetaan toistuvasti valmiuttani esimerkiksi matkustamiseen. Sinulla on kouluikäinen lapsi, ja tämä tehtävä vaatii

matkustuskyvykkyyttä. Mitä teet lapsesi kanssa, kun sinun pitäisi matkustaa?” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Lasten hoivavastuu -kategoriaan luokittelemisamme kirjoituksissa nivoutui yhteen erilaisia syrjintäkokemusten muotoja. Tyypillisesti näissä kokemuksissa oli kyse sukupuoleen ja perhesuhteisiin eli äitiyteen ja hoivaikäisiin lapsiin liittyvistä henkilökohtaisista syistä, joiden perusteella työnhakijoita ei saisi asettaa eri asemaan. Myös seksuaaliseen suuntautumiseen ja asuinpaikkaan liittyvistä syrjintäkokemuksista kerrottiin. Professorin tehtävää hakeneelta keski-ikäiseltä naiselta kysyttiin: ”Miten aiot raahata perherevohkasi tälle alueelle?” Kysymys on hämmentävä, kun ottaa huomioon, kuinka moninaisia yliopistojen akateemisen henkilökunnan asumis- ja matkustusjärjestelyt ovat (Kuoppala ym. 2015).

Seuraavassa kuvauksessa kerrotaan työhaastattelusta, jossa keskustelu lasten hoivavastuusta ja siihen liittyvä stereotyyppinen oletus miehen ja naisen muodostamasta ydinperheestä kietoutuvat haastattelijoiden mielissä yhteen, kunnes tarina saa ikävän käänteen. Kirjoittaja kuvailee tunnelmaltaan iloisen ja hyväntahtoisen työhaastattelun edenneen aluksi hyvin. Vuorovaikutuksen tulkintakehys (Drew & Heritage 1992) muuttuu äkillisesti, kun hän kertoo puolisonsa olevan samaa sukupuolta:

”Työhaastattelu, jossa oli useampi haastattelija, sujui hienosti. Puhe virtasi, oli paljon hyväntahtoista naurua ja hymyä. Sitten selvisi, että olen juuri päättämässä äitiyslomaani ja siksi vapaana töihin. Yksi haastattelijoista kysyi, kuinka lapsen hoito järjestyy. Vastasin, että puolisoni jää hoitamaan lasta kotiin. Haastattelija huokaili jotenkin ihastuneeseen sävyyn, että miehesi jää kotiin. Vastasin hymyillen, että ei mieheni vaan vaimoni. Tunnelma huoneessa jäätynä. Kukaan ei enää hymyillyt. Haastattelu päättyi muutaman minuutin päästä. Kaikilla oli vakavat ilmeet, kun kävelin huoneesta ulos. En saanut paikkaa.” Nainen, tapahtumahetkellä 35–44-vuotias

Tässäkin kirjoituksessa viitataan useampiin sensitiivisiin henkilötietoihin, joista kysyminen työhaastatte-

ETENKIN NUORIA NAISIA SAATETAAN PITÄÄ RISKINÄ JA POTENTIALISENA KUSTANNUKSENA TYÖNANTAJALLE.

lussa saattaa asettaa hakijan hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella eri asemaan muihin hakijoihin nähden. Kyseinen haastattelutilanne sai poikkeuksellisen dramaattisen käänteen. Tieto työnhakijan parisuhteesta samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa muutti vuorovaikutuksen tulkintakehysten peruuttamattomasti hakijalle epäedulliseksi.

POHDINTA

Miksi rekrytointilanteisiin sisältyvää syrjintää ilmenee ja miksi siihen on vaikeaa puuttua? Edes henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin ammattilaiset eivät ole päässeet yksimielisyyteen hyvistä syrjintää ehkäisevistä rekrytoinnin käytännöistä (Osman & Thunborg 2019). Kysymystä tässä artikkelissa tarkastelemamme perhesuhteisiin liittyvästä rekrytointisyrjinnästä voidaan tulkita sukupuolittuneiden odotusten näkökulmasta. Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että naisiin kohdistuvaa työsyrajintää oikeutetaan äitiyden myytillä, jonka vastakohtana naisten ansiotyö nähdään lapsiin ja perheisiin kohdistuvana uhkana (Verniers & Vala 2018).

Aineistostamme piiryy kuva oletetusta stereotyyppisestä naiseudesta ja naisista äiteinä. Rekrytoinnista vastaavien tahojen osalta stereotyyppiseen äitiyteen liittyy vahvoja käsityksiä perinteisestä perheestä sekä hoivan ja kotitöiden sukupuolittuneisuudesta. Tämänkaltaisten stereotyyppien uusintaminen haittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitystä sekä perustuu virheellisiin oletuksiin. Vaikka naiset käyttävät edelleen enemmän aikaa kotitöihin ja lastenhoitoon kuin miehet, miesten lastenhoitoon käyttämä aika on selvästi pidempi 2020-luvulla kuin aiempina vuosikymmeninä. Nuorempien sukupolven isät käyttävät merkittävästi enemmän aikaa lasten-

hoitoon kuin isät 20–40 vuotta sitten. (Tilastokeskus 2022.)

Kysymystä perhesuhteita koskevasta rekrytointisyrjinnästä voidaan tulkita myös talouden ja rationaalisen valinnan näkökulmasta. Tähän näkökulmaan tukeutuvat selitysmallit painottavat työnantajien pyrkimystä välttää rekrytointiin sisältyviä riskejä ja niistä aiheutuvia kustannuksia, mikä johtaa syrjintään (McAdams 2018). Työnantajat voivat pelätä vanhemmuuden aiheuttamia kustannuksia ja siksi syrjiä rekrytoinnissa hakijoita, joiden he olettavat hyödyntävän perhevapaita. Samalla riski joutua vastuuseen työhönottoon liittyvästä syrjintärikoksesta on vähäinen. Sanktiot työsyrajinnästä ovat lisäksi pienet siitä saatavaan taloudelliseen hyötyyn (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022, 77).

Lähes kaikki aineistomme vastaajat olivat naisia, mikä kertoo rekrytointisyrjinnän sukupuolittuneisuudesta. Sukupuolten väliset erot vanhempainvapaiden käytössä ja lasten hoivavastuissa vaikuttavat työnantajien käyttäytymiseen niin rekrytoinnissa kuin urakehityksessä tarjotuissa vaihtoehdoissa (Jantti 2017; Toivanen ym. 2009). Etenkin nuoria naisia saatetaan pitää riskinä ja potentiaalisena kustannuksena työnantajalle, koska äidit käyttävät valtaosan vanhempainvapaista ja heidän oletetaan kantavan perheissä suurimman hoivavastuun. Kansaneläkelaitoksen (Kela) vuoden 2021 lapsiperheetuustilaston mukaan äideille korvattiin 89 prosenttia vanhempainpäivärahopäivistä, joista suurin osuus (39 %) maksettiin 30–34-vuotiaille (Kela 2022, 7).

Vaikka julkisessa keskustelussa usein korostetaan vanhempainvapaiden kustannuksia työnantajalle, tutkimukset viittaavat siihen, ettei niiden merkitys työnantajalle ole suuri (Rantahalvari & Åström 2014). Kaikki, etenkin pienet työnantajat, eivät kuitenkaan välttämättä tiedä, millä tavoin vanhempainvapaiden kustannuksia kompensoidaan. Työnantajalle tietyin ehdoin maksettavat perhevapaa- ja vuosilomakorvaukset ovat esimerkkejä alikäytetyistä vanhemmuuden kustannuksia kompensoivista etuuksista (Miettinen ym. 2022).

Aiemmissä tutkimuksissa on myös havaittu, että työorganisaatioille vanhempainvapaiden suoria taloudellisia kustannuksia suurempi merkitys on

REKRYTOINTI ON VALLANKÄYTTÖÄ, JA SIIHEN KUULUVA SYRJINTÄ ON VALLAN VÄÄRINKÄYTTÖÄ.

avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja kouluttaminen sekä työtehtävien uudelleenjärjestely (Salmi & Närvi 2017). Työnantaja saattaa siis pelätä vanhempainvapaisiin sisältyviä välillisiä tai piileviä kustannuksia.

Sosiologi Heikki Huilaja toteaa, että rekrytointi on paikallinen sopimus, jossa neuvottelun kohteena on pelkkää ansiotyötä laajempi sosiaalinen järjestys. Se vaikuttaa käsityksiin siitä, millaiset valinnat ja väylät työssä ja elämäkulussa näyttävät meille mahdollisina. Esimerkiksi nimettömässä työhaussa pyritään hahduttamaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten etnisyyden tai sukupuolen, määräävää merkitystä työn pätevyden ja sopivuuden kriteereinä. Toisaalta rekrytointikäytännöt voivat toistaa pysyviä ja myös syrjiviä merkityksiä. (Huilaja 2019, 81; ks. myös Haapakorpi ym. 2024.)

Analysoimamme kirjoitukset kertovat kokemuksesta, joissa rekrytointitilanteissa esiintyy vahvoja sukupuolten välistä epätasa-arvoa uusintavia piirteitä. Aineistomme perusteella emme voi ottaa kantaa perhesuhteisiin liittyvien sukupuolittuneiden syrjintäkokemusten yleisyyteen työhaussa tai tietää, täyttyisivätkö syrjinnän juridiset edellytykset kaikissa tarkastelemissamme tilanteissa. Vaikka ei ole erityistä syytä epäillä keräämiemme kertomusten todenmukaisuutta, vastaajajoukko on valikoitunut. Kyselymme ovat todennäköisimmin vastanneet työnhakijat, jotka ovat oman tulkintansa mukaan kokeneet räikeäkin epäasiallista tai syrjivää kohtelua rekrytointissa. Miehiä kyselymme ei tavoittanut tai puhutellut, mikä voi tutkimamme ilmiön sukupuolittuneisuuden ohella selittyä sillä, että miehet eivät tunnista rekrytointisyrjintää tai aiheesta puhuminen ei sovi vallitsevaan kulttuuriseen miesmalliin.

Artikkeli on valmistunut osana Työsuojelurahaston rahoittamaa Rekrytointiosaaminen ja työntekijöiden hakutaidot yhdenvertaisuuden perustana -hanketta (220081).

Tuloksemme syventävät ymmärrystä rekrytointisyrjinnän luonteesta erityisesti työhaastattelutilanteiden kontekstissa. Rekrytointi on vallankäyttöä, ja siihen kuuluva syrjintä on vallan väärinkäyttöä. Yllättävintä ja huolestuttavinta havainnoissamme on kollektiiviseksi välinpitämättömyydeksi ja vastuun välttelyksi nimeämämme kulttuuri. Tulostemme mukaan rekrytointitilanteissa syrjiväksi koettua toimintaa ei aina edes yritetä peitellä. Syynä voi olla se, että työnantajat laskelmoivat hyötyvänsä syrjinnästä taloudellisesti. Syrjinnästä seuraavat sanktiot ovat lieviä, eikä mahdollisia seuraamuksia välttämättä pelätä.

Rekrytointisyrjinnän kitkeminen on tärkeää yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja siksi, että syrjinnän jatkuminen estää osaltaan työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen. Syrjinnän vastaisessa työssä tarvitaan nykyistä tiukempia sanktioita mutta myös yhä tehokkaampaa valvontaa sekä aiheesta koskevaa koulutusta ja tiedotusta.



PASI PYÖRIÄ
YTT, dosentti, sosiologian yliopistonlehtori
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto
<https://orcid.org/0000-0003-2913-585X>



TUIJA KOIVUNEN
YTT, dosentti, yliopistotutkija
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto
<https://orcid.org/0000-0003-1666-7857>



HEIDI LEHTOVAARA
FM, väitöskirjatutkija
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto
<https://orcid.org/0009-0008-2621-5946>

LÄHTEET

- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Artemjeff, P. & Sheikh, L. (2023). *Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä: Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla*. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-627-9>
- Baumle, A. K. & Fossett, M. (2005). Statistical discrimination in employment: Its practice, conceptualization, and implications for public policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1151–1292. <https://doi.org/10.1177/0002764205274818>
- Becker, G. S. (1957/1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020. *Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- Bryson, J., James, S. & Keep, E. (2013). Recruitment and selection. Teoksessa S. Bach & M. R. Edwards (toim.) *Managing Human Resources*. Chichester: Wiley, 125–149.
- Drew, P. & Heritage, J. (1992). Analyzing talk at work: An introduction. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) *Talk at Work: Interaction in Institutional Settings*. Cambridge: Cambridge University Press, 3–65.
- EU-MIDIS (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results*. Luxembourg: European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf
- Goffman, E. (1967/2005). *Interaction Ritual: Essays in Face-to-Face Behavior*. New York: Routledge.
- Haapakorpi, A., Lehtovaara, H. & Koivunen, T. & Pyöriä, P. (2024). Anonymi ja kulttuurisensitiivinen rekrytointi maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistäjänä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 67(2), 19–29. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-961-2>
- HE 148/2022. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_148+2022.aspx
- Hennekam, S., Peterson, J. & Tahssain-Gay, L. & Dumazert, J.-P. (2021). Recruitment discrimination: How organizations use social power to circumvent laws and regulations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2213–2241. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579251>
- Huilaja, H. (2019). *Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista*. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 260. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-148-4>
- Jääntti, M. (2017). Vanhempainvapaiden rahoitusmalleista tarvitaan lisää tietoa. Teoksessa A. Miettinen & A. Rotkirch (toim.) *Kolme myyttiä perhevapaista: Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa*. Helsinki: Väestöliitto, 114–138.
- Kanninen, O. & Virkola, T. (2021). *Rekrytointisyrjintä ja sen vastaiset keinot*. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-326-5>
- Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. (2022). *Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrjinnän nykytila ja keinot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*. Helsinki: Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>
- Kela (2022). *Kelan lapsiperhe-etuuksilasto 2021*. Helsinki: Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022050432655>
- Keskinen, K. (2024). *Sidesteps? Career Choices, Normativity and Individual Agency in Late Life Unemployment*. Väitöskirja. Tampere University Dissertations 970. Tampere: Tampere University. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3325-6>
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016). Feeling the right personality: Recruitment consultants' affective decision making in interviews with employee candidates. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 5–21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v6i3.5525>
- Koivunen, S. (2024). *Digitalization of Talent Acquisition: Understanding Human Resource Management Professionals' Experiences and Practices*. Tampere University Dissertations 947. Tampere: Tampere University. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3271-6>
- Koivunen, S. & Lehtovaara, H. (2022). Algoritmit työhaussa ja rekrytointissa. *Työelämän tutkimus*, 20(2), 273–285. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/119770>
- Koivunen, T. (2016). Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytointissa. *Työelämän tutkimus*, 14(2), 153–166. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87009>
- Koivunen, T. (2017). Ideaalityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijan silmin. *Hallinnon tutkimus*, 36(4), 242–252. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98423>
- Koivunen, T. & Ylöstalo, H. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal practices of inequality in Recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3–21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3.4804>
- Koskinen, S. (2018). *Henkilötietojen kysyminen työhaastattelussa ja työsyryntä*. Edilex uutiset 6.8.2018. <https://www.edilex.fi/uutiset/56871>
- Kuoppala, K., Pekola, E., Kivistö, J., Siekinen, T. & Hölttä, S. toim. (2015). *Tietoyhteiskunnan työläinen: Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toi-*

- mintaympäristö*. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9979-1>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Liebkind, K., Larja, L. & Brylka, A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: Experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403–426. <https://doi.org/10.5964/jssp.v4i1.433>
- McAdams, R. H. (2018). Economic theories of discrimination: The positive and the normative. Teoksessa Z. Hasan & A. Z. Huq & M. C. Nussbaum & V. Verma (toim.) *The Empire of Disgust: Prejudice, Discrimination, and Policy in India and the US*. Oxford: Oxford University Press, 369–392.
- Mannila, S. (2020). *Syrjintä Suomessa 2017–2019. Tietoraportti*. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-847-9>
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miettinen, A. & Mustonen, J. & Räsänen, T. (2022). *Perhevapaakorvauksen käyttöönotto. Tuloksia selvityshankkeesta*. Helsinki: Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022031123032>
- Ndomo, Q. (2024). *The Working Underclass: Highly Educated Migrants on the Fringes of the Finnish Labour Market*. Jyu Dissertations 744. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9906-3>
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Jakonen, M. (2024). Maahanmuuttajat prekaarina työvoimana. Teoksessa T. A. Renvik & M. Säävälä (toim.) *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2023: Näkökulmana väestösuhteet*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 41–54. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-703-8>
- Osman, A. & Thunborg, C. (2019). The challenge of recruiting underrepresented groups – Exploring organizational recruitment practices in Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(1), 3–18. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i1.113085>
- Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). *Työsyryjinnän seuranta Suomessa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö*. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+seuranta+suomesa+18122014.pdf>
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpä-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>
- Rantahalvari, V. & Åström, J. (2014). Perhevapaa ei aiheuta niin suuria kustannuksia työnantajalle kuin kuvitellaan. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ, ta- lous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 195–201. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-457-8>
- Rask, S., Nykänen, S. & Teräsaho, M. (2021). *Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Rivera, L. A. (2015). Go with your gut: Emotion and evaluation in job interviews. *American Journal of Sociology*, 120(5), 1339–1389. <https://doi.org/10.1086/681214>
- Salmi, M. & Närvi, J. (2017). Johdanto. Teoksessa M. Salmi & J. Närvi (toim.) *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 8–35. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Helsinki: sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digijalan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-634-3>
- THL (2023). *Yksinäisyys, osallisuus ja syrjintäkokemukset. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*. https://repo.thl.fi/sites/terveysuomi/ilmioraportit_2023/yksinaisyys_osallisuus_ja_syrjintakokemukset.html
- Tilastokeskus (2022). *Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2021–2022. Ajankäyttö*. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/cku2d1we88fu70b506ua4x5tp>
- Toivanen, M., Väänänen, A., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2009). Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? Palkallisen tilapäisen hoitovastuun käyttö julkisella sektorilla. *Työelämän tutkimus*, 7(1), 16–30. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87479>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tulppala, M. (2002). Lapsettomuuden tuska. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 118(5), 531–536. <https://www.duodecimlehti.fi/duo92833>
- Työterveyslaitos (2021). *Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?* Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>
- Vappula, H. E. (2020). *Työsyryjintä perhesuhteen perusteella työhönotossa*. Oikeustieteen pro gradu -tutkielma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200394>
- Verniers, C. & Vala, J. (2018). *Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths*. *PLoS One*, 13(1), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
- Whysall, Z. (2018). Cognitive biases in recruitment, selection, and promotion: The risk of subconscious discrimination. Teoksessa V. Caven & S. Nachmias (toim.) *Hidden Inequalities in the Workplace: A Guide to the Current Challenges, Issues and Business Solutions*. Cham: Palgrave Macmillan, 215–243.
- Woodzicka, J. A. & LaFrance, M. (2005). The effects of subtle sexual harassment on women's performance in a job interview. *Sex Roles*, 53(1/2), 67–77. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-4279-4>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2018). Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. Helsinki: Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_6+2018.pdf
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2022). Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle. Helsinki: Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_7+2022.pdf
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2024). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2023. Helsinki: Eduskunta. <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/julkaisut>