

Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen

Ohto Kanninen (Palkansaajien tutkimuslaitos) ja Tuomo Virkola (Palkansaajien tutkimuslaitos, EUI)

1 Tausta

Kansainvälinen ja suomalainen tutkimuskirjallisuus on osoittanut, että työnhakutilanteissa tapahtuu työnhakijan ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää (ks. Quillian yms. 2017, Neumark 2018, Liebkind yms. 2016 ja Ahmad 2019). Syrjintä on voitu luotettavasti todentaa erityisesti sellaisissa kokeellisissa tutkimusasetelmissä, joissa tutkijat ovat hakeneet työpaikkoja erilaisilla keinoitekoisilla työnhakijaprofiileilla, ja joissa tutkijat ovat satunnaisesti muuttaneet työnhakijan taustaominaisuuksia. Tutkimuksissa on havaittu, että vain työnhakijan nimeä tai muita taustaominaisuuksia vaihtamalla voidaan vaikuttaa siihen, kuinka todennäköisesti työnhakija kutsutaan työhaastatteluun. Tuloksia on replikoitu useissa eri maissa ja erilaisille vähemmistöryhmille niin kansainvälisesti kuin Suomessakin.

Tämän tutkimuskirjallisuuden pohjalta useissa maissa ja eri organisaatioissa on päädytty kokeilemaan anonyymiä rekrytointia keinona puuttua rekrytoinnissa tapahtuvaan mahdollisesti tahattomaan syrjintään. Anonyymissä työnhaussa tarkoituksena on häivyttää tai sensuroida työnhakijasta tietoja, jotka kertovat tämän taustaominaisuuksista (esim. nimi, sukupuoli, äidinkieli ja ikä), ja joiden perusteella tapahtuvaa mahdollisesti tahatonta syrjintää halutaan välttää. Käytännössä nimetön työnhaku yleensä toteutetaan työnhaun alkuvaiheessa ennen työhaastatteluja, jonka jälkeen palkkaus perustuu anonymisoimattomiin tietoihin.

Toistaiseksi anonyymistä rekrytoinnista on saatu vaihtelevia tuloksia ja vain osittain päätöksentekijöiden kannalta hyödyllistä tietoa (ks. mm. Åslund & Skans 2012, Krause yms. 2012, Behaghel yms. 2015). Aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella tiedetään, että työnantajat kiinnittävät huomiota työntekijän taustatietoihin kuten nimeen ja sukupuoleen. Ei ole kuitenkaan ennalta selvää, minkälaisia tietoja työnantajat painottavat esimerkiksi haastattelupyynnöjä tehdessään uudessa tilanteessa, jossa taustatiedot eivät ole tiedossa. Tämä voi johtaa mahdollisesti ennalta-arvaamattomiin seurauksiin siinä, minkälaisia hakijoita kutsutaan haastatteluun. Olemassa olevan näytön perusteella ei olekaan selvää, että nimetön rekrytointi kaikissa olosuhteissa esimerkiksi parantaisi mahdollisen syrjinnän alaisen vähemmistöryhmän mahdollisuuksia työhönotossa. Yksi luotettavimmista kokeelliseen tutkimusasetelmaan perustuvista ranskalaisista tutkimuksista mm. löytää näyttöä siitä, että anonymisointi heikensi vähemmistöhakijoiden mahdollisuuksia työnhaussa (Behaghel yms. 2015). Yksi tulkinta tälle empiiriselle tulokselle on, että taustatietojen sensurointi voi estää mahdollisen positiivisen diskriminaation työhönotossa. Suomalaisen päätöksenteon kannalta olennainen puute anonymisointiin keskittyvissä tutkimuksissa on kuitenkin se, että niissä keskitytään käytännössä vain työnhaun alkuvaiheeseen eli haastattelukutsuihin. Työhönoton kannalta olennaista on kuitenkin myös se, kuinka usein haastattelukutsut johtavat varsinaiseen työhönottoon.

Aikaisempi nimetöntä rekrytointia arvioinut tutkimuskirjallisuus ei ole toistaiseksi pystynyt vastaamaan myöskään suoraan siihen, onko anonymisointi vaikeuttanut vai helpottanut sopivien työntekijöiden palkkaamista. Tämä on kuitenkin työnantajan näkökulmasta olennainen tekijä, kun suunnitellaan rekrytointikeinojen muutoksia. Mitä enemmän hakijan taustasta poistetaan tietoja sitä todennäköisemmin eri taustasta tulevilla, mutta hakemuksen perusteella yhtä pätevilla

hakijoilla on tasaveroiset mahdollisuudet tulla kutsutuksi haastatteluun. Kuitenkin, mitä vähemmän tietoa esimiehellä on hakijasta, sen vaikeampaa on löytää hakijoiden joukosta tehtäviin sopivaa työntekijää. Aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole kuitenkaan systemaattisesti kerätty sellaista tietoa, joka mahdollistaisi rekrytointitavan ja rekrytoinnin onnistumisen tai vaikeutumisen yhteyden mittaamisen. Tämä käytännössä vaatii tietoja siitä, kuinka hyvin valittu työntekijä on pärjännyt tai kuinka pitkään työntekijä on pysynyt työtehtävissään palkkauksen jälkeen.

Tässä tutkimuksessa pyrimme tuomaan aikaisemman tutkimuskirjallisuuden kattavan analyysin lisäksi uutta tietoa siitä, kuinka nimettömällä rekrytoinnilla voitaisiin vaikuttaa rekrytointiprosessin yhdenvertaisuuteen. Tutkimuksessa tuotetaan uutta tietoa hyödyntämällä Helsingin kaupungilla toteutettavaa asteittaista rekrytoinnin anonymisointia, joka perustuu kaupunginvaltuuston päätökseen:

”Anonyymillä työnhaulla edistetään mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Menetelmä pyrkii edistämään mahdollista tahatonta syrjintää kohtaavien henkilöiden mahdollisuuksia tulla rekrytoituksi.

Täysin anonyymissä rekrytoinnissa hakemuksesta poistetaan näkyvistä hakijan nimi, syntymäaika, osoite, äidinkieli, sukupuoli ja muu sellainen tieto, joka voi tietoisesti tai tiedostamatta vaikuttaa rekrytoivan esimiehen valintoihin. Haastatteluvalinnat tehdään tietämättä em. seikkoja hakijoista. Osittain anonyymissä haussa voidaan esimerkiksi tuottaa vain hakijayhteenveto nimettömänä. Prosessi on kummassakin tapauksessa anonyymi tai nimetön vain haastatteluun asti.”

Lähde: <https://dev.hel.fi/paatokset/asia/hel-2018-006254/kvsto-2018-22/>

Tutkimuksessa tuotetaan arvio anonymisoinnin vaikutuksista rekrytointiin ja tuotetaan myös kaupungin päättäjiille hyödyllistä tietoa mahdollisesti tehokkasta yhdenvertaisuutta kasvattavista toimista. Tutkimusta motivoi myös kaupunginvaltuuston päätöksessä mainittu tavoite arvioida asteittaisen toteutuksen vaikutuksia:

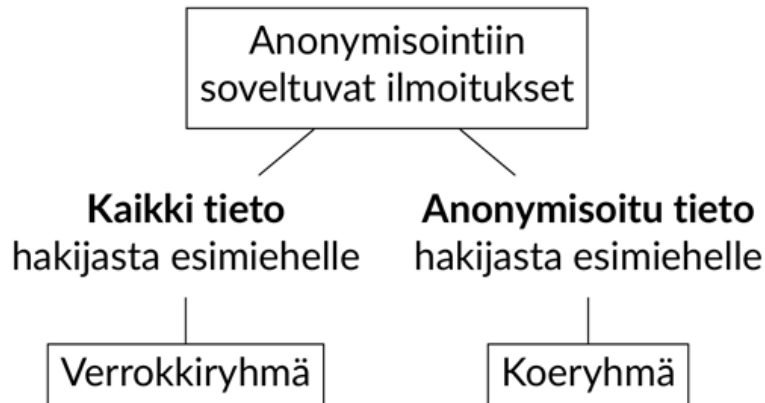
”Kaupunginhallitus edellyttää, että uusi rekrytointijärjestelmä mahdollistaa aktiivisen, asteittaisen anonyymien rekrytoinnin lisäämisen ja sen kehittämisen saatujen kokemusten perusteella. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kokemuksista jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi viimeistään vuonna 2020.”

Lähde: <https://dev.hel.fi/paatokset/asia/hel-2018-006254/kvsto-2018-22/>

Seuraavassa kuvaamme tarkemmin tutkimuksen menetelmät, aineiston, toteutuksen aikataulun ja tutkimukseen osallistuvat tutkijat.

2 Menetelmät

Tutkimus perustuu erityisesti Helsingin kaupungin kanssa yhteistyössä toteutettavaan anonyymien rekrytoinnin pilottivaiheeseen ja sen mahdolliseen laajempaan käyttöönottoon. Tarkoituksena on ensinnäkin kuvata, kuinka anonyymi rekrytointiprosessi voidaan käytännössä toteuttaa suomalaisessa kontekstissa ja siten tuottaa päätöksentekijöiden kannalta hyödyllistä tietoa siitä kuinka vastaava uudistus voitaisiin toteuttaa laajemmin esimerkiksi julkisella sektorilla tai muiden suurien työnantajien toimesta. Toisaalta kuvaamme, kuinka anonymisoinnin vaikutuksia rekrytointiin voidaan arvioida systemaattisesti kokeellisin menetelmin. Kiinnitämme erityisesti huomiota siihen, kuinka kokeilu tulisi toteuttaa ja kuinka sen vaikutuksia kannattaa mitata, jotta siitä voidaan mahdollisimman tehokkaasti tuottaa päätöksentekijöille hyödyllistä informaatiota. Lisäksi tuotamme kokeilun pilottiin perustuvan alustavan arvion kokeilun toteutuksen onnistumisesta ja alustavan arvion sen mahdollisista vaikutuksista.



Kuvio 1: Anonyymin rekrytoinnin koeasetelma

Anonyymin rekrytoinnin pilotin arviointi toteutetaan satunnaiskokeena yhteistyössä Helsingin kaupungin henkilöstöosaston kanssa. Koeasetelma on esitetty yksinkertaistettuna kuviossa 1. (Tarkempi kaupungin kuvaus anonyymistä rekrytointiprosessista ja ohjaista löytyy liitteestä 3.) Tutkimuksen perusjoukon muodostavat Helsingin kaupungin ennalta määräämät ammattiryhmät (Ks. Liite 4) ja niissä tehtävät uudet rekrytoinnit kokeilun aikana. Kokeilun piiriin kuuluvat uudet työpaikkailmoitukset jaetaan satunnaisesti joko 1) verrokkiryhmään, jossa rekrytoivalle esimiehelle toimitetaan normaaliin tapaan tiedot hakijoista kokonaisuudessaan, tai 2) koeryhmään, jossa rekrytoivalle esimiehelle toimitetaan hakijoista anonymisoitu yhteenveto. Anonymisoidusta yhteenvedosta poistetaan hakijan nimi, ikä, sukupuoli ja äidinkieli.

Arviointi perustuu anonyymien ja tavanomaisten rekrytointiprosessien vertailuun. Koska ilmoitukset on satunnaistettu koe ja verrokkiryhmään, tiedetään, että ilman anonymisointia verrokkiryhmän ja koeryhmän rekrytointien tulosten (mm. vähemmistön edustajien osuus rekrytoiduista tai haastatteluun kutsutuista) pitäisi näyttää tilastollisesti samanlaiselta. Jos ryhmien välillä kuitenkin on systemaattisia eroja esimerkiksi haastattelukutsuissa tai rekrytointipäätöksissä, voidaan erojen luottaa johtuvan anonymisoinnista eikä jostain muusta erosta ryhmien välillä. Toisin sanoen, satunnaiskokeessa vertailemalla anonymisoitujen rekrytointien tuloksia verrokkiryhmään voidaan muodostaa luotettava arvio siitä, kuinka anonymisointi vaikutti rekrytointiprosessiin ja sen tuloksiin.

Anonyymin rekrytoinnin vaikutusten arvioinnissa on olennaista ymmärtää niitä mahdollisia mekanismeja, joiden kautta mahdolliset positiiviset tai negatiiviset vaikutukset syntyvät kun anonymisointi otetaan käyttöön. Muodostamme tutkimuksessa aikaisempaan tutkimustietoon pohjautuvan ja sitä täydentävän mittariston, joilla pyritään arvioimaan keskeisesti neljää eri kohtaa rekrytointiprosessissa ja kuinka ne mahdollisesti muuttuvat anonymisoinnin yhteydessä:

1. Kuinka anonymisointi vaikuttaa haastattelukutsuun saamiseen?
2. Kuinka anonymisointi vaikuttaa lopulliseen rekrytointipäätökseen?
3. Kuinka anonymisointi vaikuttaa rekrytointiin onnistumiseen?
4. Kuinka tieto anonymisoinnista vaikuttaa työpaikan hakemiseen?

Anonymisointi oletettavasti vaikuttaa keskeisesti haastattelukutsuihin, sillä tässä vaiheessa esimiehen tieto hakijoista keskeisesti muuttuu hakijoita arvioitaessa. Tutkimuksessa

tarkastelemmekin siis keskeisesti sitä, kuinka anonymisointi vaikuttaa mahdollisesti syrjinnänalaisten hakijaryhmien todennäköisyyteen päästä työhaastatteluun. Tätä tarkastellessamme hyödynnämme tietoja hakijoista ja heidän anonymisoitavista taustatekijöistään: ikä, sukupuoli ja nimeen/äidinkieleen perustuva etninen tausta. Syrjinnän kannalta lopulta olennaista on kuitenkin arvioida vaikuttaako rekrytoinnin alkuvaiheen anonymisointi myös varsinaiseen rekrytointiin, joka on myös ollut kaupungin päätöksentekijäiden tavoitteena.

Aikaisempaa kirjallisuutta täydentäen pyrimme myös tarkastelemaan sitä, kuinka tehokkaasti anonymisoidulla rekrytointiprosessilla onnistutaan palkkaamaan työtehtäviin soveltuva hakija. Tätä mitataksemme, hyödynnämme tietoja rekrytoitujen työntekijöiden palkkakehityksestä, vaihtuvuudesta ja osaamisen ja vaatimusten vastaavuudesta. Tarkastelemme myös itse prosessin tehokkuutta ja sujuvuutta mittaamalla sitä, kuinka kauan rekrytointi prosessi kestää, kuinka montaa hakijaa haastatellaan ja saadaanko ketään lopulta palkattua.

Lopuksi, muodostamme myös mittareita, joilla arvioidaan missä määrin tieto anonymisoinnista vaikuttaa potentiaalisten työnhakijoiden hakukäyttäytymiseen. Erityisesti, tarkastelemme, kuinka anonyymejä vs normaalin prosessin kautta työtehtäviä hakeneet työnhakijat poikkeavat toisistaan. Tämä analyysi kertoo siitä, auttaako anonyymi rekrytointi mahdollisesti kasvattamaan vähemmistöjen edustusta sen takia, että se rohkaisee uusia hakijoita hakemaan, vai auttaako se vähentämään rekrytoivan esimiehen mahdollisesti tahatonta syrjintää rekrytoinnin alkuvaiheissa. Nämä kaksi vaihtoehtoista mekanismia ovat hyvin erilaisia, ja niillä on erilaisia seurauksia sille, miten rekrytointia kannattaa mahdollisesti jatkossa kehittää.

3 Aineistot ja tiedonhallinta

Tutkimusaineiston tarkempi erittely muuttujatasolla kuvataan liitteessä. Ohessa kuvataan aineiston pääpiirteet ja käyttötarkoitus sekä aineiston hallinta..

3.1 Aineistolähteet ja sisältö

Kokeilun arvioinnissa hyödynnetään Helsingin kaupungin rekistereihin perustuvia tutkimusaineistoja. Tutkimusaineisto pohjautuu rekrytointijärjestelmän kautta avoimia työpaikkoja hakeneista työnhakijoista ja näiden työhaastattelu- ja rekrytointipäätöksistä. Tämä aineisto sisältää keskeiset tiedot avoimista työpaikoista (erit. työtehtävä, palkka, työsuhteen laatu ja toimipaikka) ja niitä tutkimusajanjaksolla hakeneista hakijoista (erit. työkokemus, koulutus, ikä, sukupuoli, äidinkieli ja nimeen perustuva mittari työntekijöiden taustasta). Tutkimuksen kannalta aineiston etuna on, että se käytännössä kattaa kaiken sen informaation, jolla esimies tekee päätöksiä rekrytoinnin alkuvaiheessa. Näiden tietojen avulla voidaan siten tarkastella, kuinka ennalta samankaltaisten hakijoiden todennäköisyys tulla kutsutuksi haastatteluun tai tulla palkatuksi muuttuu, jos rekrytointi on tehty anonyymisti.

Työnhakijatietojen lisäksi hyödynnämme anonymisoituja tietoja Helsingin kaupungin työntekijöistä. Ensinnäkin, hyödynnämme anonyymisoituja tietoja rekrytointipäätöksiä tekevästä esimiehistä, jotta voimme tarkastella, onko esimiehen taustaominaisuuksilla yhteyttä rekrytointipäätöksiin. Tässä hyödynnämme keskeisesti tietoja esimiehen sukupuolesta, iästä ja mahdollisesta kielitaitoon perustuvasta etnisestä taustasta. Toiseksi, hyödynnämme

anonymisoituja rekisteritietoja kaupungin työntekijöistä, näiden työsuhteista ja palkkakehityksestä arvioidaksemme kuinka uudet palkatut työntekijät vertaantuvat olemassaoleviin työntekijöihin. Näiden tietojen pohjalta arvioidaan, vastaako uuden palkatun työntekijän osaaminen vastaavissa työtehtävissä olevia työntekijöitä ja vastaako uuden työntekijän palkka vastaavissa tehtävissä olevien palkkaa. Työntekijärekisterin perusteella arvioimme myös onko rekrytointitavalla merkitystä siihen, kuinka pitkään työntekijä jatkaa samoissa työtehtävissä tai kuinka palkkaus kehittyy rekrytoinnin jälkeen.

3.2 Tiedonhallinta

Helsingin kaupungilta saatuja aineistoja käytetään turvallisesti Palkansaajien tutkimuslaitoksen tiloissa suojatuilla kovalevyillä, joihin pääsee vain henkilökohtaisin tunnuksin. Tutkijat työskentelevät aineistoilla omissa lukittavissa huoneissaan. Lopullisen julkaisun valmistuttua eli tutkimusprojektin loputtua aineistot poistetaan suojatulta kovalevyiltä tutkimuksen.

4 Aikataulu ja toteutus

Anonyymin rekrytoinnin pilotti aloitetaan alustavan suunnitelman mukaan helmikuun alusta. Tämänhetkisen suunnitelman mukaan Palkansaajien tutkimuslaitos pääsee käsiksi tutkimusaineiston poimintaan kesän 2020 lopussa. Tavoitteena on tehdä poiminta kuitenkin kahdessa vaiheessa riippuen siitä kuinka nopeasti pilotti toteutetaan ja kuinka paljon sen kautta aukeavia työpaikkoja kertyy kesään mennessä. Ensimmäisessä vaiheessa poimitaan kaupungin rekistereistä tiedot ennen kokeilua tehdyistä uuden rekrytointijärjestelmän aikaisista rekrytoinneista (työpaikkailmoitukset ja niitä hakeneet työnhakijat). Tämän aineiston pohjalta Palkansaajien tutkimuslaitos pohjustaa tutkimusta ja aineiston käsittelyä. Tämän aineiston poiminta toivotaan suoritettavan toukokuussa 2020. Toisessa vaiheessa tehdään poiminta niistä rekrytoinneista, jotka on tehty kokeilun aikana pilotoitavissa ammatti ryhmissä ja muissa kaupungin rekrytoinneissa. Jälkimmäisen poiminnan pohjalta valmistellaan alustavia tuloksia ja kokemuksia anonyymin rekrytoinnin vaikutuksista ja näitä voidaan raportoida kaupungille vuoden loppuun mennessä. Tämän aineiston poiminta toivotaan suoritettavan elokuun 2020 loppuun mennessä.

Tutkimuksesta suunnitellaan julkaistavaksi:

1. Raportti Helsingin kaupungille 2020 loppuun mennessä, joka pohjautuu alustaviin kokemuksiin ja pilotin arviointiin (esitys/slaidit)
2. Kuvaus Helsingin kaupungin kokemuksista anonyymistä rekrytoinnista, sen toteutuksesta ja mahdollisesti alustavista tuloksista laajemmassa VN-TEAS raportissa 2021 loppuun mennessä, jos sellainen rahoitus myönnetään. Raportissa on tarkoitus tuottaa laajempi tutkimuskatsaus työhönotossa mahdollisesti tapahtuvasta syrjinnästä ja sen vastaisista keinoista ja niiden vaikuttavuudesta. Raportti vastaa hallitusohjelman tavoitteisiin vähentää syrjintää työmarkkinoilla. Helsingin kaupungin kokeilu sopii tähän aihepiiriin erinomaisesti ja on tarkoituksenmukaista tuottaa näistä kokemuksista myös laajemmalle yleisölle ja päätöksentekijöille hyödyllistä tietoa.
3. Akateeminen tutkimus anonymisoinnin vaikutuksista rekrytointiin (ei tarkkaa aikataulua, voi sisältää useamman eri julkaisun)

5 Tutkijat

Tutkimuksen toteuttavat Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola. Ohto Kanninen toimii Palkansaajien tutkimuslaitoksessa julkistalouden tutkimuslohkon tutkimuskoordinaattorina. Hän on tutkinut mm. perustuloa, sosiaalivakuutuksia ja koulutuksen vaikuttavuutta. Kanninen on erikoistunut kokeellisiin menetelmiin, joita tarvitaan tutkittavan anonyymin rekrytoinnin kokeilun järjestämiseen ja arviointiin. Tutkimukseen osallistuu myös MRes, vanhempi tutkija Tuomo Virkola joka tekee kansantaloustieteen väitöskirjaa Euroopan yliopistoinstituutissa ja toimii tutkijana Palkansaajien tutkimuslaitoksen työmarkkinoiden tutkimuslohkolla. Virkola on erikoistunut kokeellisiin menetelmiin ja rekisteriaineistoihin pohjautuvaan työn taloustieteen empiiriseen tutkimukseen. Hän on tutkinut opiskelijoiden siirtymistä työelämään ja sosiaalisten verkostojen muodostumista koulutusjärjestelmissä. Lisäksi tutkimuksen tulosten analysointiin voidaan palkata myöhemmin nimettävä tutkimusavustaja.