

SDP edistää anonyymin työhönoton kokeilua ja käyttöönottoa julkisella sektorilla

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella sekä velvoittaa viranomaisia edistämään ihmisten yhdenvertaista kohtelua.

Lain mukaan erilainen kohtelu työhönotossa on oikeutettua vain, jos kohtelu *”perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi”*. Toisin sanoen henkilöön liittyvät ominaisuudet saavat vaikuttaa työhönottotilanteeseen vain painavasta ja perustellusta syystä.

Työhönotossa tapahtuu syrjintää esimerkiksi silloin, kun ansioitunut hakija jätetään valitsematta tehtävään sukupuolensa takia tai kun vierasperäisen nimen omaava henkilö ei nimensä takia halua kutsua työhaastatteluun. Kansainvälisissä tutkimuksissa yleisimmiksi syrjinnän aiheuttajiksi on todettu etninen alkuperä, sukupuoli ja ikä. Lisäksi tuoreimmista tutkimuksista on kiinnitetty huomiota erityisesti palvelualoilla esiintyvään ulkonäkösyryntään.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (Larja et al. 2012) on esitetty ansiokas katsaus tutkimuksiin, jotka käsittelevät syrjintää suomalaisessa työelämässä. Katsaus osoittaa, että suomalaiset kokevat työhönottosyrjinnälle alttiiksi ryhmiksi ainakin ikääntyneet työnhakijat, nuoret naiset, etnisiin vähemmistöihin kuuluvat hakijat ja vammaiset. Larjan et al. omassa kenttätutkimuksessa saatiin selviä todisteita ainakin etnisestä alkuperästä johtuvasta työhönottosyrjinnästä: suomalaisen nimen omaavista koehenkilöistä 26 % kutsuttiin työhaastatteluun, kun taas venäläisen nimen omaavista, yhtä vakuuttavan hakemuksen lähettäneistä koehenkilöistä kutsuttiin vain 13 %.

On valitettavan selvää, että Suomessakin tapahtuu työhönottosyrjintää. Syrjintä on paitsi inhimillisesti väärin, myös taloudellisesti tehotonta. Työhönottosyrjintää voidaan jopa pitää eräänlaisena markkinahäiriönä, sillä syrjinnän vuoksi tehtäviin eivät välttämättä tule valituiksi hakijat, joilla olisi parhaat edellytykset niiden hoitamiseen.

Anonyymi työhönotto on käytänte, jolla pyritään vähentämään työhönottosyrjintää. Anonyymi työhönotto tarkoittaa, että hakijoita kohdellaan anonyymeina rekrytoinnin ensimmäisessä vaiheessa, jossa hakemusten perusteella valitaan toiseen vaiheeseen kutsuttavat hakijat. Käytännössä anonyymiyys merkitsee, että työhakemuksista peitetään tiedot hakijan ominaisuuksista, joilla ei ole merkitystä haettavan työn kannalta. Tarkoituksena on ohjata rekrytoijien huomion hakijoiden osaamiseen ja ansioihin. Suomessa anonyymiä työhönottoa hyödyntävät toistaiseksi lähinnä kolmannen sektorin toimijat, kuntatasolla sitä on kokeiltu pienessä mittakaavassa Helsingissä ja Espoossa.

Eurooppalaisissa kokeiluissa anonyymien työhönoton vaikutuksista on saatu rohkaisevia tuloksia. Anonyymi työhönotto ei poista syvällä rakenteisiin juurtunutta syrjintää, joten se ei ole tae siitä, että syrjintää kokevien ryhmien edustajia työllistyisi enemmän, mutta yleisesti ottaen sen on

havaittu kasvattavan näiden ryhmien edustajien todennäköisyyttä tulla kutsutuksi rekrytoinnin toiseen vaiheeseen. (Krause et al. 2012.) Anonyymi työhönotto onkin tapa puuttua tiedostamattomiin asenteisiin, joita rekrytoijilla saattaa olla. Anonymisointi pakottaa rekrytointiprosessiin osallistuvat henkilöt perustelemaan rekrytointipäätöksensä itselleen ja muille faktuaalisilla, työhakemuksesta ilmenevillä seikoilla mielikuvien sijaan.

Sosialidemokraattiset Nuoret ry esittää, että

SDP edistää aktiivisesti anonyymien työhönoton käyttöönottoa julkisella sektorilla. Ensimmäisessä vaiheessa pyritään laajamittaisiin kokeiluihin, jotka antavat lisätietoa anonymisoinnin vaikutuksista. Mikäli kokeilut osoittavat anonyymien työhönoton vähentävän työhönottosyrjintää, käytäntö tulee ottaa käyttöön koko julkisella sektorilla. Lisäksi SDP sitoutuu itse kokeilemaan anonyymia työhönottoa omissa rekrytoinneissaan.

Lähteet:

Larja; Warius; Sundbäck; Liebkind; Kandolin & Jasinskaja-Lahti (2012): Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 16/2012.

Krause; Rinne & Zimmermann (2012): Anonymous Job Applications in Europe. IZA Journal of European Labor Studies, 1:5.