

# Tavoitteena syrjimätön työelämä

Työsyryjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Ohto Kanninen, Tuomo Virkola, Eero Lilja, Shadia Rask

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA  
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2022:20

[tietokayttoon.fi](https://tietokayttoon.fi)

# Tavoitteena syrjimätön työelämä

Työsyöjinnän nykytila ja keinoja  
tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden  
edistämiseksi

Ohto Kanninen, Tuomo Virkola, Eero Lilja, Shadia Rask

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

**Julkaisumyynti**

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**

Statsrådets  
nätbokhandel

[vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)

Valtioneuvoston kanslia

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-383-362-3

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

## Tavoitteena syrjimätön työelämä

### Työsyrynnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

---

#### Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20

**Julkaisija** Valtioneuvoston kanslia

**Tekijä/t** Ohto Kanninen, Tuomo Virkola, Eero Lilja, Shadia Rask

**Kieli** suomi **Sivumäärä** 137

**Tiivistelmä** Kuvaamme tässä raportissa työsyrynnän yleisyyttä ja rekrytointisyrynnän ehkäisyä. Aluksi selvitämme työelämässä esiintyvän syrynnän yleisyyttä ja ajankohtaista tilannetta. Valotamme työsyrynnän yleisyyttä eri aineistojen avulla useasta näkökulmasta. Survey-aineistot kuvaavat koettua ja havaittua syryntää eri perusteittain, kuten sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, uskonto tai vakaumus, mielipide tai poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, ja seksuaalinen suuntautuminen. Viranomaisaineistoista tarkasteltavat syryntäilmoitukset ja -tuomiot ovat keskeinen osa syryntää koskevaa tietoa. Rekisteripohjainen tilastoaineisto täydentää survey-aineistojen ja viranomaisaineistojen antamaa syryntätietoa.

Tarkastelemme myös rekrytointisyrynnän ehkäisyä. Tutkimuskirjallisuus osoittaa uskottavasti, että useita ryhmiä syryntään rekrytoinnin yhteydessä. Tutkimuksista ei löydy yksittäistä interventiota (mm. rekrytoijien asenteisiin vaikuttaminen, teknologian käyttäminen rekrytointitilanteessa, rekrytointiprosessin anonymisointi, työnhakijoille suunnattu viestintä) joka systemaattisesti toimisi rekrytointisyrynnän vähentämiseksi. Esittelemme myös alustavia tuloksia Helsingin kaupungin vuoden 2020 anonyymin rekrytoinnin kokeilusta.

Julkaisu on läpikäynyt ulkopuolisen tieteellisen arvioinnin.

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

**Asiasanat** työmarkkinat, syryntä, tasa-arvo, tutkimus, tutkimustoiminta

---

**ISBN PDF** 978-952-383-362-3

**ISSN PDF** 2342-6799

---

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>

---

## Arbetsliv utan diskriminering

### Förekomsten av anställningsdiskriminering och medel att befrämja jämställdheten

---

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2022:20

**Utgivare** Statsrådets kansli

---

**Författare** Ohto Kanninen, Tuomo Virkola, Eero Lilja, Shadia Rask

**Språk** finska **Sidantal** 137

---

**Referat** I denna rapport beskriver vi förekomsten av anställningsdiskriminering och förebyggande av rekryteringsdiskriminering.

Först tar vi reda på prevalensen av diskriminering som framkommer i arbetslivet och den aktuella situationen. Vi belyser förekomsten av anställningsdiskriminering med hjälp av olika källor från en mängd olika perspektiv. Survey-materialen beskriver upplevd och upptäckt diskriminering på flera grunder, såsom kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion eller övertygelse, åsikt eller politisk aktivitet eller facklig aktivitet, hälsotillstånd, handikapp och sexuell läggning. Diskrimineringsanmälningar och fällande domar som granskats från rättsliga dokument är en central del av information om diskriminering. De registerbaserade statistiska materialen kompletterar den diskrimineringsinformation som survey-materialen och rättsliga dokumenten ger.

Vi undersöker också förebyggande åtgärder av rekryteringsdiskriminering. Forskningslitteraturen visar trovärdigt att flera grupper blir diskriminerade i samband med rekrytering. Dock studier inte ger oss vägledning i att hitta enskilda interventioner (t.ex. påverka rekryterarnas attityder, använda teknologi i rekryteringssituation, anonymisera rekryteringsprocessen, kommunicera till arbets sökande) som systematiskt kunde fungera för minskning av rekryteringsdiskrimineringen.

Publikationen har genomgått en extern vetenskaplig utvärdering.

**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** arbetsmarknad, diskriminering, jämställdhet, forskning, forskningsverksamhet

---

**ISBN PDF** 978-952-383-362-3

**ISSN PDF** 2342-6799

---

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>

---

## Non-discriminatory working life

### The state of discrimination in employment and the promotion of equality

---

#### Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2022:20

**Publisher** Prime Minister's Office

---

**Author(s)** Ohto Kanninen, Tuomo Virkola, Eero Lilja, Shadia Rask

**Language** Finnish **Pages** 137

---

**Abstract** In this report, we describe the prevalence of discrimination in employment and the prevention of discrimination in recruitment.

First we study the prevalence and the state of discrimination in employment. We employ multiple perspectives and data sources achieve this. Survey data describe the experienced and observed discrimination on multiple grounds, such as gender, age, ethnic or national origin, language, religion or persuasion, opinion, political activity or trade union activity, health, disablement and sexual orientation. Administrative legal data on discrimination statements or convictions form the core of discrimination data. These data are supplemented with register and survey data.

We also examine the prevention of discrimination in recruitment. Research literature shows credibly that multiple groups are discriminated against in recruitment. The literature does not help to identify interventions (e.g. influencing recruiter beliefs, using technology in recruitment, anonymization of recruitment process, communication efforts aimed at candidates) that would systematically function to reduce discrimination in recruitment. We also report preliminary results in City of Helsinki anonymous recruitment experiment.

This publication has undergone an external scientific review.

**Provision** 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** job market, discrimination, equality, research, research activities

---

**ISBN PDF** 978-952-383-362-3

**ISSN PDF** 2342-6799

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-362-3>

---

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Työsyryntää koskeva lainsäädäntö</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>Tilannekatsauksen aineisto ja menetelmät</b> .....	<b>12</b>
3.2	Survey-aineistot .....	14
3.3	Viranomaisaineistot .....	19
3.4	Rekisteriaineistot .....	21
<b>4</b>	<b>Työsyryntä survey-aineistojen näkökulmasta</b> .....	<b>22</b>
4.1	Sukupuoli .....	22
4.2	Ikä .....	28
4.3	Etninen tai kansallinen alkuperä .....	33
4.4	Kieli .....	42
4.5	Uskonto ja vakaumus .....	46
4.6	Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta .....	50
4.7	Vammaisuus .....	52
4.8	Terveystila .....	56
4.9	Seksuaalinen suuntautuminen .....	59
4.10	Moniperusteinen syrjintä .....	62
<b>5</b>	<b>Työsyryntä viranomaisaineistojen näkökulmasta</b> .....	<b>64</b>
5.1	Työsuojeluviranomaisen käsittelemät työsyryntätapaukset .....	64
5.2	Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot .....	67
5.3	Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet yhteydenotot .....	69
5.4	Esitutkintailmoitukset sekä työsyryntään liittyvät rikokset käräjä- ja hovioikeuksissa .....	71
5.5	Siviilioikeudelliset asiat käräjäoikeudessa .....	74
5.6	Työsyryntäasiat työtuomioistuimessa .....	75
<b>6</b>	<b>Eriarvoinen kohtelu työelämässä rekisteriaineistojen näkökulmasta</b> .....	<b>78</b>

<b>7</b>	<b>Työsyrynnän ilmenemistä ja sen ehkäisyä koskeva ajankohtainen tutkimus.....</b>	<b>82</b>
7.1	Rekrytointisyryntä ja sen mittaaminen.....	83
7.1.1	Syryynnän mallit.....	83
7.1.2	Kokeelliset menetelmät syryynnän mittaamisessa.....	86
7.1.3	Kenttäkokeiden tuloksia.....	87
7.2	Syryynnän vastaiset keinot työpaikoilla.....	91
7.2.1	Syryyviin asenteisiin puuttuminen.....	92
7.2.2	Teknologian ja testaamisen hyödyntäminen syryynnän vähentämisessä.....	94
7.2.3	Anonyymi työnhaku.....	97
7.2.4	Työnantajan viestintä työnhakijoille.....	104
7.3	Julkinen politiikka ja rekrytointisyryntä.....	105
7.3.1	Vanhempainpäivärahat ja vanhempainvapaat.....	106
7.3.2	Työkyvyttömyysvakuutus.....	106
7.3.3	Sukupuolikiintiöt ja positiivinerityiskohtelu.....	107
<b>8</b>	<b>Anonyymin rekrytoinnin kokeilu.....</b>	<b>109</b>
8.1	Kokeilun toteutus.....	109
8.2	Aineisto.....	110
8.3	Tutkimusasetelma.....	111
8.4	Tuloksia.....	113
<b>9</b>	<b>Yhteenveto ja johtopäätökset.....</b>	<b>115</b>
	<b>Lähteet.....</b>	<b>125</b>



# 1 Johdanto

Tässä raportissa kuvataan työsyrynnän yleisyyttä ja työnhaussa tapahtuvan syrjinnän ehkäisyä. Raportti on tuotettu valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnalla rahoitettussa Tavoitteena syrjimätön työelämä -tutkimushankkeessa (2020–2021). Hanke toteutettiin Palkansaajien tutkimuslaitoksen ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) välisenä konsortiona.

Tutkimuksessa on kaksi keskeistä osaa, joiden tavoitteena on tuottaa päätöksentekijöille tietoa syrjinnästä työelämässä ja keinoista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Raportin ensimmäisessä osassa selvitetään työelämässä esiintyvän syrjinnän yleisyyttä ja ajankohtaista tilannetta eri syrjintäperusteiden näkökulmasta. Toisessa osassa selvitetään erityisesti työnhaussa ja rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää ja tarkastellaan anonyymien rekrytoinnin kokeilua. Rekrytointisyryntää ja sen vastaisia keinoja käsittelevä luku (luku 7) on julkaistu myös hankkeen väliraportissa (Kanninen & Virkola 2021).

Raportin pohjana on vuonna 2014 julkaistu Työsyrynnän seuranta Suomessa -tutkimus (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014), jossa muodostettiin laaja kokonaiskuva syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta työelämässä. Viime vuosina syrjintätiedon määrä ja laatu ovat merkittävästi kasvaneet, kuten syrjinnän seurannan kansallisia tietolähteitä kartoittaneessa selvityksessä todetaan (Mannila 2019). Syrjinnän esiintyvyyttä ja kehitystä on viimeisimpänä arvioitu Suomessa vuosina 2017–2019 (Mannila 2020). Syrjintää koskevia tutkimuksia ja viranomaistietoa on käsitelty monipuolisesti myös hiljattain julkaistussa yhdenvertaisuuslain uudistusta arvioineessa raportissa (Nieminen ym. 2020) Tämä raportti pyrkii päivittämään ajankohtaisen synteessin työelämässä tapahtuvan syrjinnän tilanteesta Suomessa.

Raportissa käytettävät tietolähteet perustuvat Pietiläinen & Keski-Petäjä (2014) julkaisemaan ja myös Mannilan (2019) kuvaamaan työsyrynnän seurantamalliin. Sen mukaisesti työelämässä esiintyvää syrjintää ja eriarvoista kohtelua tarkastellaan survey-, viranomais- ja rekisteriaineistojen pohjalta. Eri syrjintäperusteista saatavilla olevan tiedon määrässä ja laadussa on eroavaisuuksia, mutta tämä huomioiden työsyryntää on pyritty tarkastelemaan mahdollisimman monipuolisesti ja tasapainoisesti.

Hankkeen ohjausryhmä on antanut asiantuntemustaan työhön, ja lainsäädännön kuvauksen kirjoittamiseen on annettu asiantuntija-apua. Ohjausryhmään kuului Seija Jalkanen (TEM), Maija Lyly-Yrjänäinen (TEM), Marianne Keyriläinen (TEM), Panu Artemjeff (OM), Jasmiina Jokinen (OM), Riitta Martikainen (STM) sekä Jenny Rintala (STM).

## 2 Työsyrijintää koskeva lainsäädäntö

Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on työnhakijan tai työntekijän erilaisen henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka eikä erilaiselle kohtelulle ole hyväksyttävää syytä.

Oikeus elää ilman syrjintää on kirjattu sekä kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin että kansalliseen lainsäädäntöön. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja syrjinnän kiellosta säädetään useissa eri laeissa. **Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n** 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen. Yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää 2 momentin syrjintäkielto. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. **Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014)** syrjintä on kielletty henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ovat:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistötoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän eri muodoista. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (**609/1986**), eli ns. tasa-arvolaissa. Tasa-arvolaki kieltelee syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään myös tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä.

Moniperusteista syrjintää on tilanne, jossa ihminen tulee syrjityksi usean ominaisuutensa tai henkilöönään liittyvän syyn vuoksi. Tyypillinen tilanne on sellainen, jossa ihminen tulee syrjityksi ikänsä ja sukupuolensa vuoksi. Yksi moniperusteisen syrjinnän tilanne on se, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka yhdessä johtavat siihen, että henkilö joutuu syrjinnän kohteeksi.

Työsyrjintä on säädetty **rikoslaissa (39/1889)** rangaistavaksi teoksi. Rikoslain 47 luvun 3 §:n nojalla työsyrynnästä rangaistaan työnantajaa tai tämän edustajaa, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painaavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä tuomitaan rikoslain 47 luvun 3 a §:n nojalla kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.

#### *Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen*

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjinnän kieltojen lisäksi myös työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolaki puolestaan velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

### 3 Tilannekatsauksen aineisto ja menetelmät

Raportissa käytettävät tietolähteet perustuvat Pietiläinen & Keski-Petäjä (2014) julkaisemaan ja myös Mannilan (2019) kuvaamaan työsyrynnän seurantamalliin. Sen mukaisesti työelämässä esiintyvää syrjintää ja eriarvoista kohtelua tarkastellaan survey-, viranomais- ja rekisteriaineistojen pohjalta (taulukko 1). Survey-aineistot (haastattelu- ja kyselyaineistot) kuvaavat vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja syrjinnästä ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työelämässä (luku 4). Viranomaisaineistot kuvaavat valvontaviranomaisille ja oikeusjärjestelmään tulleita yhteydenottoja, valituksia ja oikeustapauksia (luku 5). Rekisteriaineistot (luku 6) kuvaavat eri väestöryhmien asemaa työmarkkinoilla, ja näin täydentävät työsyrynnästä saatavaa kokonaiskuvaa.

**Taulukko 1.** Työsyryntää kuvaavat aineistot

Survey-aineistot		Vastuu- tai tilaajataho
2021	Perusoikeusbarometri	OM
2020	Monimuotoisuusbarometri	TTL
2020	Työolobarometri	TEM
2018–2019	Kielivähemmistöjen arvot ja identiteetit -tutkimus	e2
2018–2019	Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)	THL
2019	Nuorisobarometri	Nuorisotutkimusseura
2019	Eurobarometri	Euroopan parlamentti
2019	EU LGBTI II -tutkimus	FRA
2018	Romanien hyvinvointitutkimus Roosa	THL
2018	Työolotutkimus: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018	Tilastokeskus
2018	Ikäsyryntä työelämässä	EK/Taloustutkimus Oy
2017	Tasa-arvobarometri	STM
2016	Selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä	OM

---

**Viranomaisaineistot**


---

2010–2019	Rikos- ja pakkokeinotilasto	Tilastokeskus
2017–2021	Työsuojeluviranomaisen raportit yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonnasta työelämässä	Työsuojeluhallinto
2016–2021	Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomukset	tasa-arvovaltuutettu
2016–2021	Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomukset	yhdenvertaisuusvaltuutettu
2015–2019	Käräjäoikeuden ratkaisut	
2014–2021	Työtuomioistuimen ratkaisut ja lausunnot	

---

**Rekisteriaineistot**


---

2000–2019	Palkkarakennetilasto	Tilastokeskus
2000–2019	Työssäkäyntitilasto	Tilastokeskus

---

## 3.2 Survey-aineistot

Tässä luvussa kuvaamme perustiedot survey-aineistoihin perustuvista tutkimuksista. Tarkemmat syrjinnän kartoittamiseen käytetyt kysymykset esitellään syrjintäperusteittain alaluvuissa. Keskeisten työelämän syrjintää kuvaavien survey-aineistojen tunnistamisessa on hyödynnetty oikeusministeriön raporttia syrjinnän seurannan kansallisista tietolähteistä (Mannila 2019). Tietolähteinä on käytetty alkuperäistä tietoa, esimerkiksi taulukoita, julkaisuja ja tietokantoja. Lisäksi THL:n survey-aineistoja on tarkasteltu määrällisiä menetelmiä hyödyntäen. Valikoitujen aineistojen avulla työsyryntää on pyritty tarkastelemaan mahdollisimman monipuolisesti ja tasapainoisesti.

Tämän raportin ulkopuolelle rajattiin joitain merkittäviä kyselytutkimuksia joko sen vuoksi, ettei näissä ole selkeästi työsyryntää koskevia kysymyksiä tai sen vuoksi, ettei uutta tutkimusaineistoa ole kerätty Työsyryntän seuranta Suomessa -tutkimuksen jälkeen (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Esimerkiksi THL:n FinSote-tutkimuksessa kysytään väkivallan kokemuksista ja joinain vuosina mukana on myös yleiseen turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä. FinTerveys-tutkimuksessa sen sijaan työelämää tarkastellaan vain työkyvyn ja toimintarajoitteiden kautta. Varsinaisia syrjintään liittyviä kysymyksiä ei ollut kummassakaan tutkimuksessa mukana, joten aineistojen tuloksia ei esitetä tässä raportissa. Työ ja terveys -tutkimus oli Työterveyslaitoksen vuosina 2003–2012 toteuttama kysely työoloista ja työhyvinvoinnista. Tutkimus tehtiin puhelinhaastatteluilla ja kysely sisälsi syrjintään liittyviä kysymyksiä.

Väestötutkimusaineistoista saatavissa tiedoissa on tiettyjä vahvuuksia ja heikkouksia. Haastattelu- ja kyselytutkimuksilla pystytään mittaamaan asioita, joita ei voi saada esimerkiksi rekistereistä. Tutkimukset perustuvat lähes aina satunnaisotokseen koko väestöstä ja tulokset ovat yleistettävissä koko perusjoukkoon. Vastauskato aiheuttaa harhaa, mutta sen vaikutus pystytään osittain ottamaan huomioon estimoinnissa, jos osallistumisaktiivisuus on riittävän hyvä. Esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten väestötutkimuksissa osallistumisaktiivisuus on vaihdellut 50 ja 60 prosentin välillä, mikä on parempi kuin esimerkiksi koko Suomen väestölle suunnatuissa tutkimuksissa. Syrjintäkysymysten tapauksessa harhaa aiheuttaa myös ihmisten muisti, koska kysymykset koskevat tyypillisesti kokemuksia edelliseltä 12 kuukaudelta. Lisäksi tulosten vertailtavuus tutkimusten välillä on vaikeaa, koska kysymysmuotoilut sekä perusjoukon rajaus vaihtelevat. Myös vastaustapa voi vaikuttaa tuloksiin.

### *Perusoikeusbarometri*

Vuonna 2021 julkaistussa perusoikeusbarometrissa (Nenonen ym. 2021) tutkittiin kolmea kielivähemmistöä ja Kelan vammaisuuutta saavia henkilöitä (n=2326). Tutkimuk-

seen kuuluneet kielivähemmistöt olivat Suomessa asuvat arabian-, venäjän- ja ruotsinkieliset. Jokaisesta kieliryhmästä poimittiin 4000 henkilön otos. Tutkittaville lähetettiin postitse kutsu vastata sähköiseen kyselyyn ja arabiankielisille tehtiin lisäksi puhe- linhaastatteluja. Ruotsinkielisten vastausaktiivisuus oli korkein (19 prosenttia) ja arabiankielisillä matalin (11 prosenttia). Vammaisten ja toimintarajoitteisten otokseen kuului 12 000 henkilöä, ja vastausaktiivisuus oli viisi prosenttia.

Tiedonkeruu toteutettiin huhti–heinäkuussa 2019. Tiedonkeruun toteuttamisesta vastasi Taloustutkimus ja Ipsos-tutkimuslaitos. Aineiston analysoi ja raportoi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) oikeusministeriön ja Ihmisoikeuskeskuksen ohjaamana.

### *Monimuotoisuusbarometri*

Monimuotoisuusbarometri on Työterveyslaitoksen kyselytutkimus, joka on toteutettu neljästi, vuosina 2007, 2011, 2016 ja 2020. Vuoden 2020 tutkimus oli kohdennettu HENRY ry:n jäsenille ja kuntien HR-asiantuntijoille (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020). Tutkimukseen kutsuttiin 2481 henkilöstöalan ammattilaista, joista 250 osallistui. Matalan vastausaktiivisuuden vuoksi tulokset tulee nähdä vain suuntaa-antavina. Barometri toteutettiin verkkopohjaisena sähköisenä kyselynä alkuvuodesta 2020.

Uusimmassa barometrissa kohdistettiin erityistä huomiota organisaatioiden rekrytointikäytäntöihin. Barometri sisälsi monimuotoisuutta, syrjintää ja yhdenvertaisuutta arvioiva väittämiä, kuten ”Vierasperäinen nimi saattaa vaikeuttaa työnhakijan pääsyä työpaikkaaastatteluihin”. Vastaajilta kysyttiin, ovatko he havainneet rekrytointiin liittyvää tahallista tai tahatonta syrjintää omassa organisaatiossaan. Kyselyyn kuului myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia kysymyksiä organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja syrjimättömien rekrytointikäytäntöjen kehittämisestä.

### *Kielivähemmistöjen arvot ja identiteetit -tutkimus*

Vuosina 2018–2019 toteutetussa Kielivähemmistöjen arvot ja identiteetit -hankkeessa kerättiin aineisto viidestä kieliryhmästä pääkaupunkiseudulla. Tutkimuksen suunnittelusta ja rahoituksesta vastasivat Suomen Kulttuurirahasto, e2 Tutkimus, Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit sekä oikeusministeriö. Tutkimuksessa tarkasteltiin viron-, venäjän-, englannin-, somalin- ja arabiankielistä väestöä Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla. Kustakin kieliryhmästä poimittiin 3000 henkilön satunnaisotos. Tiedonkeruun toteutti Taloustutkimus käyntihaastatteluin ja niihin osallistui 1527 henkilöä. (Pitkänen, Saukkonen & Westinen 2019.)



### *Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)*

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen toteuttaman Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimuksen (FinMonik) aineisto kerättiin toukokuun 2018 ja tammikuun 2019 välisenä aikana (Kuusio ym. 2020). Tutkimuksen otokseen (N = 12 877) poimittiin Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmästä 18–64 -vuotiaita ulkomailla syntyneitä ulkomaalaistaustaisia, jotka olivat asuneet Suomessa vähintään 12 kuukautta ja asuivat manner-Suomessa otoksen poimintahetkellä. Otantamenetelmänä käytettiin ositettua satunnaisotantaa, jossa Manner-Suomi jaettiin 24:än alueeseen (18 maakuntaa ja kuutoskaupungit: Oulu, Tampere, Vantaa, Helsinki, Espoo ja Turku). Aineisto kerättiin 18:lla eri kielellä (suomi, ruotsi, venäjä, viro, arabia, somali, dari, farsi, englantia, kurdi/sorani, kiina/mandariini, albania, puola, vietnam, thai, espanja, turkki ja ranska), ensisijaisesti sähköisellä lomakkeella, jota täydennettiin postikyselyllä ja puhelinhaastatteluilta. Puhelinhaastatteluja toteutettiin 12:lla eri kielellä. Tutkimukseen osallistui 6836 henkilöä ja sen vastausaktiivisuus oli 53 prosenttia. Aineiston analysoinnissa on käytetty painokertoimia, joilla huomioidaan ositekohtaiset poimintatodennäköisyydet ja korjataan vastauskadosta aiheutuvaa harhaa.

### *Nuorisobarometri*

Nuorisobarometriä on toteutettu vuosittain vuodesta 1994 lähtien (Haikkola & Myllyniemi 2020). Tutkimusta toteuttaa Nuorisotutkimusseura, Valtion nuorisoneuvosto sekä opetus- ja kulttuuriministeriö. Vuoden 2019 nuorisobarometrin aiheena oli erityisesti työ ja yrittäjyys. Tutkimukseen poimittiin satunnaisesti 15–29-vuotiaita manner-Suomessa asuvia henkilöitä. Tutkimus toteutettiin puhelinhaastateluina ja siihen osallistui 1907 nuorta. Vastausaktiivisuus oli 15 % tavoitetuista ja 8 % koko otoksesta. Raportoinnissa käytettiin painokertoimia, joilla parannettiin aineiston edustavuutta.

### *Eurobarometri*

Eurobarometri on Euroopan komission rahoittama tutkimus, joka toteutetaan kahdesti vuodessa. Tutkimus on koko EU:n laajuinen ja aineistoa on kerätty Suomesta vuodesta 1995 lähtien. Syrjintää koskevia kysymyksiä on viimeksi kerätty vuosina 2019 ja 2015. Tutkimuksen otos poimitaan ositetulla satunnaisotannalla. Vuonna 2019 haastatteluun osallistui Suomesta 1003 henkilöä ja 1004 henkilöä vuonna 2015. Tutkimus toteutetaan kasvokkain haastatteleamalla.

Haastattelulomakkeella on ollut kysymys siitä, mitkä kriteerit saattavat asettaa hakijan heikompaan asemaan työnhaussa yritykseen, jos kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Kysytyissä kriteereiden sanamuodoissa on jonkin verran vaihtelua tutkimusten välillä, minkä takia ajallinen vertailu on vain osittain mahdollista.

*EU LGBTI II -tutkimus*

Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA) teki vuonna 2019 EU-LGBTI II -tutkimuksen, jossa kartoitettiin seksuaalivähemmistöjen kokemuksia arkielämässä. Tutkimuksen kohdejoukko oli yli 15-vuotiaat, jotka kokivat itsensä lesboksi, homoksi, biseksuaaliksi, transihmiseksi tai intersukupuoliseksi. Tutkimukseen osallistui 139 799 henkilöä EU-maista sekä Pohjois-Makedoniasta ja Serbiasta. Suomesta kyselyyn vastasi 4711 henkilöä. Aineisto kerättiin verkkolomakkeella touko-heinäkuussa 2019. Otos ei ollut satunnaistettu, vaan kaikki aiheesta kiinnostuneet saattoivat osallistua tutkimukseen. Aineiston edustavuutta kuitenkin parannettiin painottamalla tuloksia muun muassa iän mukaan. Lomakkeella kysyttiin syrjintäkokemuksista työpaikalla sekä työtä hakiessa. (Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2020.)

*Romanien hyvinvointitutkimus (Roosa)*

Romanien hyvinvointitutkimuksessa (Roosa) oli ensimmäinen Suomen romaneihin kohdistuva väestötutkimus ja sen toteutti Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (Weiste-Paakkanen, Lämsä & Kuusio 2018) Tutkimuksella ei ollut varsinaista otosta, vaan osallistujia rekrytoitiin aluekoordinaattorien avulla mahdollisimman kattavasti eri puolilta Suomea. Tutkimukseen pystyi osallistumaan kaikki yli 18-vuotiaat Suomen romaneiksi itsensä kokevat. Tutkimuskäynti koostui terveystarkastuksesta ja noin tunnin kestävästä haastattelusta, josta oli käytössä myös lyhennetty versio. Osa tutkittavista täytti lomakkeen myös itse. Tiedonkeruu toteutettiin tammikuun 2017 ja syyskuun 2018 välillä ja siihen osallistui yhteensä 365 henkilöä.

*Työolotutkimus*

Tilastokeskus on kartoittanut Suomessa työskentelevien palkansaajien työoloja keskimäärin viiden vuoden välein, yhteensä kahdeksan kertaa. Työolotutkimuksen aikasarjat ulottuvat jopa vuoteen 1977. Otos on poimittu työvoimatutkimuksen vastaajista ja se kohdistuu koko palkansaajakuntaan edustaen kaikkia ammatti- ja toimialoja. Otoskoot ovat vaihdelleet 3800 hengestä noin 7700 henkeen, vastausaktiivisuus on ollut 52–91 prosentin välillä. Tutkimuksen tiedot on kerätty käyntihaastatteluin. Tilastokeskuksen julkaisemassa raportissa Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018 on esitetty kattavasti eri syrjintäperusteiden esiintyvyyttä työpaikoilla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Syrjintätiedot on julkaistu aikasarjana vuosilta 1997–2018.

Tässä raportissa tarkastellaan pääasiassa vuoden 2018 tiedonkeruun tuloksia, jossa vastanneita oli 4110 henkilöä ja vastausaktiivisuus noin 52 %. Lisäksi aikaisempien vuosien tuloksia käytetään ajallisten muutosten tarkasteluun silloin, kun tietoja on saatavilla.

### *Työolobarometri*

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrissa on vuodesta 1992 lähtien toteutettu tutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Syrjintätietoa on kerätty vuodesta 2001 alkaen. Uusin työolobarometri on vuodelta 2020 (Keyriläinen 2021). Tutkimuksen otoskoko oli 2164 henkilöä, ja vastausosuus oli 80,4 prosenttia ylipeiton poistamisen jälkeen. Tiedot kerättiin puhelinhaastatteluna.

### *Ikäsyrjintä työelämässä -tutkimus*

Taloustutkimuksen tammikuussa 2018 toteuttama Ikäsyrjintä työelämässä -tutkimus kohdistettiin työikäiseen 18–64-vuotiaiseen väestöön. Aineisto kerättiin sähköisellä lomakkeella internetpaneelissa ja siihen vastasi 2128 henkilöä. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien subjektiivisia ikäsyrjinnän kokemuksia työelämässä.

### *Tasa-arvobarometri*

Tasa-arvobarometri on sekä kansallisesti että kansainvälisesti ainutlaatuinen ja arvokas tietolähde sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä mielipiteistä, asenteista ja kokemuksista Suomessa elämän eri osa-alueilla. Barometri on työolotutkimuksen ohella ainoa tietolähde Suomessa, joka tuottaa säännöllisesti tietoa seksuaalisesta häirinnästä. Tasa-arvobarometreja on tuotettu säännöllisesti 3–5 vuoden välein vuosina 1998, 2001, 2004, 2008, 2012 ja 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö tilasi Tasa-arvobarometri 2017 -raportin Tilastokeskukselta (Attila ym. 2018). Barometrihankkeen ja sen kehittämistyön koordinoinnista vastasi Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitoksen Tasa-arvotiedon keskus. Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitos tuotti myös tasa-arvobarometrin tuloksia syvemmin analysoivan artikkelikokoelman (Teräsaho & Närvi 2019). Tilastokeskus keräsi aineiston puhelinhaastattelujen avulla syys-marraskuun aikana vuonna 2017. Otokseen kuului 3000 Suomessa asuvaa 15–74-vuotiasta henkilöä, joista haastatteluun osallistui 1682 henkilöä. Vastausosuus oli näin ollen 56 prosenttia. Otokseen kuuluvat edustavat poimintahetken kokonaisväestöä ikä- ja sukupuolijakaumaltaan sekä asuinpaikaltaan.

### *Selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja oikeusministeriön syrjinnän seurantajärjestelmän selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjesta toteutettiin verkkokyselynä (n=455) sekä kvalitatiivisina haastatteluina (n=27) vuonna 2016. Tutkimuksen osallis-

tujia ei valikoitu otosperusteisesti vaan verkkokyselyn linkkiä levitettiin vammaisjärjestöjen kautta. Tutkimuslomakkeella kysyttiin kattavasti työelämään ja syrjintään työelämässä liittyviä kokemuksia.

### 3.3 Viranomaisaineistot

#### *Työsuojeluviranomaisen aineistot*

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjinnän kieltoa työelämässä ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Valvontaa tehdään sekä asiakasyhteydenottojen perusteella että viranomaisaloitteisesti työpaikkatarkastuksilla. Työsuojeluviranomaiselle tehtyjä yhteydenottoja ja toimenpiteitä on tilastoitu valtakunnallisesti vuodesta 2016 alkaen ja ennen sitä alueellisesti.

Työsuojeluhallinto on julkaissut tietoja työsyryntään liittyvistä yhteydenotoista neuvontaan, syrjintää koskevista tarkastuksista sekä niistä seuranneista jatkotoimenpiteistä. Perustiedot lukumääristä on julkaistu Työsuojeluhallinnon vuosikertomus -raporteissa ja tarkemmat erittelyt muun muassa eri syrjintäperusteisiin liittyen on julkaistu erillisissä Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työsuojeluviranomaisessa -raporteissa. Tietoja on julkaistu kattavasti vuosilta 2016–2020, mutta raportoinnin tarkkuus vaihtelee.

#### *Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot*

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain noudattamisen sekä sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumisen valvominen. Tasa-arvovaltuutetulle tulleita syrjintään liittyviä yhteydenottoja esitetään tässä raportissa vuodesta 2015 alkaen. Yhteydenotot on luokiteltu 11 kategoriaan, joista seitsemän on työelämään liittyviä syrjintämuotoja. Yhteydenotoista seuranneiden jatkotoimenpiteiden määriä ei ole tilastoitu. Myöskään tasa-arvovaltuutetun aloitteesta tehdyistä valvontatoimenpiteistä ja valvonnan tuloksista ei ole saatavilla tietoja. Tästä syystä tilastoista ei ole pääteltävissä, kuinka suuri osuus yhteydenotoista täyttää lainsäädännön määritelmän syrjinnästä, joten määrät eivät ole vertailukelpoisia työsuojeluviranomaisen julkaisemien tietojen kanssa.

#### *Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet yhteydenotot*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaan kuuluvat kaikki muut kuin sukupuoleen liittyvät

syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tilastoi saamiaan syrjintään liittyviä yhteydenottoja syrjintäperusteittain ja elämänalueittain, joista yksi on työelämä. Työsyryntään liittyvien yhteydenottojen määrät on julkaistu vuodesta 2016 alkaen, mutta työsyryntään liittyvät eri syrjintäperusteet on eritelty vain vuosilta 2016 ja 2019. Avustamis- ja sovintotehtävien määriä ei ole raportoitu.

#### *Esitutkintailmoitukset sekä työsyryntää kuvaava tieto tuomioistuimissa*

Poliisin ja syyttäjän tietoon tulleiden työsyryntärikosten lisäksi tuomioistuimissa käsitellään työsyryntään liittyviä tapauksia myös kantajan aloitteesta. Kantaja voi viedä riidan kärjäoikeuteen, hallinto-oikeuteen tai työtuomioistuimeen.

Kärjäoikeuden ja hovioikeuden käsittelemät työsyryntään liittyvät rikokset, kiskonnantapaiseen työsyryntään liittyvät rikokset ja syrjivään ilmoitteluun liittyvät rikokset löytyvät Tilastokeskuksen Rikos- ja pakkokeinotilastosta, joka on Suomen virallinen tilasto (SVT). Esitutkintaviranomaisten tietoon tulleen työsyryntään liittyvät rikokset on tilastoitu vuodesta 2010 alkaen ja annetut tuomiot ovat saatavilla vuodesta 2015 eteenpäin. (Tilastokeskus 2020.)

Siviilioikeudessa käsiteltyjä tapauksia ei ole kirjattu järjestelmiin rakenteisesti, vaan tietojen hakeminen edellyttää tapausten manuaalista läpikäyntiä. Lisäksi hallinto-oikeuden, kärjäoikeuden ja hovioikeuden asiakirjat on tilattava erikseen tuomioistuinta eri hakusanoin. Kaikkien työsyryntää koskevien tapausten koostaminen nykyisen nimikkeistön perusteella olisi todella työlästä eikä työsyryntän seurannan kannalta järkevää (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014).

Kärjäoikeuksissa käsitellyt siviilioikeuden tapauksen on koostettu Aidosti yhdenvertaiset, Yhdenvertaisuuslain arviointi -raporttiin (Nieminen ym. 2020). Raporttia varten kerätty aineisto sisälsi kaikki 172 yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaista riita-asiaa vuosilta 2015–2019. Kaikki tapaukset eivät liittyneet työelämään, mutta työelämäliitännäiset asiat painottuivat aineistossa.

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat sekä niitä koskeviin lakeihin perustuvat riita-asiat. Työtuomioistuin käsittelee siten myös työelämäsyryntään liittyviä tapauksia. Käsitellyistä tapauksista ei julkaista tilastoja, mutta ratkaisut ovat julkisia. Tätä raporttia varten on käyty läpi työtuomioistuimissa käsitellyt tapaukset liittyen työsyryntään ajanjaksolta tammikuu 2014 – kesäkuu 2021. Manuaaliseen tarkasteluun otettiin mukaan kaikki tapaukset, joissa ”syrjintä” tai ”yhdenvertaisuuslaki” on mainittu kantajan vaatimuksen perusteluissa tai tuomiolauselmassa. Myös hakusanaa ”tasa-arvo” kokeiltiin, mutta haku ei tuottanut uusia syrjintään tai eriarvoiseen kohteluun työpaikalla liittyviä tapauksia. Aineistossa on mukana myös muiden tuomioistuinten tapauksia, joihin työtuomioistuimelta on pyydetty

lausuntoa. Työtuomioistuimen lausunto on näissä tapauksissa rinnastettu tuomiolauselmaan. Koska raportissa esitetyt asioita ei ole kirjattu asiakirjoihin säännönmukaisesti, aineistonkerääjän subjektiiviset valinnat voivat vaikuttaa esitettyyn tietoon, vaikka objektiivisuuteen on pyritty.

## 3.4 Rekisteriaineistot

### *Palkkarakennetilasto*

Palkkarakennetilasto kuvaa palkansaajien kokonaisansioiden muodostumista vuoden viimeisen kolmanneksen aikana. Tilasto kuvaa kokonaisansiota, johon kuuluu peruspalkka ja sen päälle maksettavat lisät, mm. työaikalisät ja ylityön ansiot. Kokonaisansioon ei kuitenkaan kuulu kertaluontoisia palkkaeriä kuten lomarahaa tai tulospalkki-  
oita. Valtion ja kuntien lisäksi tilasto pyrkii sisällyttämään kaikki yli viisi henkilöä työllis-  
tävät yritykset. Yksityisen sektorin työnantajien tiedot kerätään työnantajajärjestöjen  
tai Tilastokeskuksen palkkatiedusteluilla, joihin kaikki yritykset eivät vastaa. Tästä  
syntyy vastauskadosta aiheutuvaa harhaa, jota on korjattu painokertoimin. (Tilasto-  
keskus 2020.)

Palkkarakennetilaston avulla voidaan tarkastella palkkatasoa esimerkiksi ammattiase-  
man, iän ja sukupuolen mukaan. Tässä raportissa keskitytään sukupuolten väliseen  
palkkaerojen tarkasteluun. Tarkasteluajanjaksona käytetään vuosia 2000–2019.

### *Työssäkäyntitilasto*

Työssäkäyntitilasto on kokonaisaineisto, joka kattaa kaikki Suomessa vakituisesti asu-  
vat henkilöt (Tilastokeskus 2017). Tilastokeskus tuottaa työssäkäyntiä koskevat tilas-  
tot vuosittain. Tilasto luokittelee väestön työssäkäyntiin, työttömiin ja työvoiman ulko-  
puolella oleviin. Tilaston kokoamiseen käytetään yli 30 eri rekisteriä ja sen vii-  
teajankohtana käytetään vuoden viimeistä viikkoa.. Tilaston avulla voidaan tarkastella  
työllisyys- ja työttömyysasteiden eroja eri taustatekijöiden mukaan. Luokittelevia tie-  
toja ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, kieli, kansalaisuus, ammattiasema ja koulutus.  
Tämän raportin kirjoittamisen aikaan tiedot olivat saatavilla vuoteen 2019 asti ja tietoja  
tarkastellaan edellisen kymmenen vuoden ajalta. Tilaston avulla voidaan välillisesti  
tarkastella, että mitkä tekijät ovat yhteydessä työelämään osallistumiseen.

## 4 Työsyrrintä survey-aineistojen näkökulmasta

Seuraavaksi työsyrrinnän yleisyyttä tarkastellaan syrjintäperusteittain eri survey-aineistoja hyödyntäen. Jokaisen alaluvun alussa on kolme nostoa, jotka perustuvat luvussa tarkasteltujen survey-aineistojen tuloksiin. Johdanto-osuudessa esitetään tiivis katsaus olemassa olevasta tilannekuvasta, muitakin kuin survey-aineistoja hyödyntäen. Menetelmä-osuudessa avataan syrjinnän kuvaamisessa käytetyt aineistokohtaiset kysymykset ja näin tarkennetaan Aineistot ja menetelmät -luvussa esitettyjä tutkimuskohtaisia tietoja. Tulos-osio esittelee työsyrrinnän tilannekuvaa aakkosjärjestyksessä tutkimuksittain.

### 4.1 Sukupuoli

- Naiset kokevat miehiä enemmän häirintää ja sukupuoleen liittyvää haittaa ja syrjintää työssä: naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan viisi prosenttia palkansaajista.
- Naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana.
- Sukupuolen moninaisuudesta ja siihen liittyvästä työsyrrinnästä on niukasti tietoa; päätoimisista palkansaajista kolmannes arvioi, että transihmiset tai intersukupuoliset kokisivat todennäköisesti syrjintää heidän työpaikallaan.

#### Johdanto

Työsyrrinnän seuranta Suomessa -tutkimuksessa havaittiin työolotutkimukseen (2008; 2013) perustuen, että naiset kokevat syrjintää työssään ja kaikissa syrjintätilanteissa miehiä useammin (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Sukupuolten asemaa yhteiskunnan eri osa-alueilla on myöhemmin kuvattu Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 - julkaisussa, jossa syrjintää tai eriarvoista kohtelua havainneiden palkansaajien osuudet perustuvat nekin työolotutkimuksen tietoihin (Tilastokeskus 2018). Muita keskeisiä tietolähteitä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ovat muun muassa tasa-arvobarometri, työolobarometri ja tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot, joita myös tämän tutkimuksen tulososiossa käsitellään. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä on ajan-kohtaista tietoa myös joistain pienemmistä tutkimuksista: esimerkiksi Tekniikan akateemisten julkaisemassa Yhdenvertaisuus työelämässä -tutkimuksessa viidenneksellä naisvastaajista oli syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksia, kun miesvastaajilla niitä oli vastaavasti kymmenellä prosentilla (TEK 2020).

Sukupuolta on aiemmin tarkasteltu lähinnä kaksijakoisen nainen-mies-jaottelun kautta, mutta viime vuosina sukupuolen moninaisuutta on otettu paremmin huomioon. Sukupuolivähemmistöt on kattokäsite, jolla viitataan henkilöihin, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön. Transsukupuolinen on henkilö, jonka sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi nainen, mies, transsukupuolinen tai muunsukupuolinen. Intersukupuolista henkilöä ei pystytä fyysisten ominaisuuksiensa, yleensä sukuelinten tai kromosomien, perusteella tulkitsemaan kummankaan binäärisen sukupuolen edustajaksi, eli naiseksi tai mieheksi. Muunsukupuolinen tarkoittaa henkilöä, joka ei koe olevansa nainen tai mies, vaan esimerkiksi sukupuoleton, sukupuolirajat ylittävä, niiden ulkopuolella oleva tai monisukupuolinen. (THL Tasa-arvosanasto; Setan sateenkaarisanasto).

Vuonna 2015 sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä laajennettiin koskemaan myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Syrjintä työhaussa ja työpaikoilla on noussut esiin muun muassa selvityksessä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemasta moniperusteisesta syrjinnästä (Lepola 2018) sekä Euroopan unionin perusoikeusviraston tutkimuksesta transihmisten kokemasta syrjinnästä EU -jäsenmaissa (FRA 2015). Euroopan unionin perusoikeusvirasto (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA) julkaisi transihmisten kokemaa syrjintää EU -jäsenmaissa koskevan tutkimuksen vuonna 2015. Tutkimuksen mukaan yli kolmannes (37 %) tunsi kokeneensa syrjintää työhaussa siksi, että on transihminen ja neljännes (27 %) ilmoitti kokeneensa syrjintää myös työpaikalla. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että vain muutamat transihmiset ilmoittavat kokemastaan syrjinnästä viranomaisille (FRA, 2015).

### **Menetelmät**

Tässä luvussa esitetään eurobarometrin, tasa-arvobarometrin, työolobarometrin, työolotutkimuksen sekä nuorisobarometrin ja monimuotoisuusbarometrin pohjalta julkaistuja tietoja sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä työelämässä (taulukko 2).



**Taulukko 2.** Sukupuoleen perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan? <ul style="list-style-type: none"> <li>• hakijan sukupuoli (mies tai nainen)</li> <li>• hakijan sukupuoli-identiteetti (transsukupuolisuus)</li> <li>• hakijan sukupuoliominaisuudet (intersukupuolisuus)</li> </ul>
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuoli</li> </ul>
Nuorisobarometri	Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä seuraavista syistä? <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuoli</li> </ul>
Tasa-arvobarometri	Onko sinulla ollut viimeisten kahden vuoden aikana haittaa sukupuolestasi seuraavissa asioissa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• työvoimapalvelujen, kuten henkilökohtaisen asiakaspalvelun, työvoimakoulutuksen tai työtarjousten saamisessa TE-toimistosta?</li> <li>• työhaastatteluun pääsemisessä?</li> <li>• työhaastattelussa tai muussa rekrytointiin liittyvässä tilanteessa?</li> <li>• irtisanomis- tai lomautustilanteessa?</li> </ul>
Työolobarometri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuoleen, erityisesti naisiin</li> <li>• sukupuoleen, erityisesti miehiin</li> </ul>
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin</li> <li>• sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin</li> <li>• perheellisyyteen tai raskauteen</li> </ul>

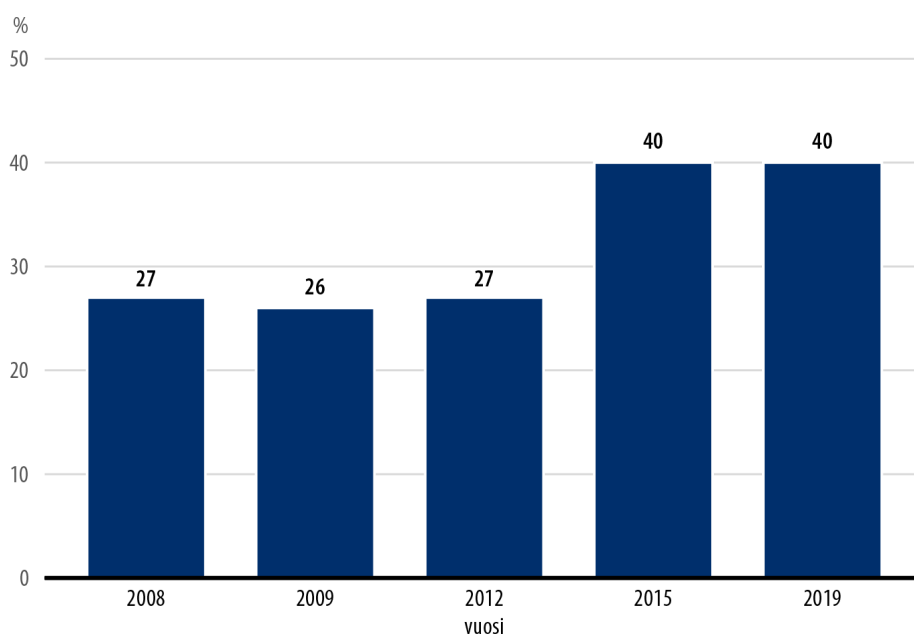
**Tulokset***Eurobarometri*

Uusimman eurobarometrin (2019) mukaan 40 prosenttia suomalaisvastaajista arvioi, että työnhakutilanteessa sukupuoli voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Osuus oli pysynyt samalla tasolla

vuoden 2015 arviosta, mutta vuosina 2008–2012 osuus oli merkittävästi pienempi (kuvio 1).

Vuoden 2019 eurobarometrissä kysyttiin myös arviota hakijan sukupuoli-identiteetin ja sukupuoliominaisuuksien vaikutuksesta. Suomalaisvastaajista kolmannes arvioi, että sukupuoli-identiteetti ja 22 prosenttia, että sukupuoliominaisuudet, voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuosina 2015 ja 2012 eurobarometri sisälsi ainoastaan kysymyksen hakijan sukupuoli-identiteetistä. Vuonna 2012 kolmannes (32 %) ja vuonna 2015 lähes puolet (46 %) arvioi, että sukupuoli-identiteetti voi asettaa hakijan heikompaan asemaan.

**Kuvio 1.** Osuus vastaajista, jotka arvioivat sukupuolen voivan asettaa työnhakijan heikompaan asemaan (%)<sup>1</sup>



### *Monimuotoisuusbarometri*

Vain kolme prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että sukupuoli voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan. Toisaalta 9 prosenttia vastaajista arvioi, että raskaus ja synnytysikä voi estää esimiesaseman saavuttamista. Lisäksi 14 prosenttia arvioi, että sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmentymät (esim.

<sup>1</sup> Lähde: Eurobarometri, Euroopan komissio

transhenkilöt) voivat estää esimiesaseman saavuttamisen. Monimuotoisuusbarometriin vastaajista joka kymmenes ilmoitti havainneensa omassa organisaatiossaan syrjintää rekrytoinnissa. Useimmiten havaittu syrjintä liittyi etniseen tai ulkomaalaiseen taustaan tai sukupuoleen (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020).

### *Nuorisobarometri*

Vuoden 2019 nuorisobarometrissa (n=1907) työelämässä koetut syrjintäkokemukset olivat vahvasti sukupuolittuneet: pojista 11 prosentilla ja tytöistä 25 prosentilla oli kokemusta syrjinnän tai kiusaamisen uhriksi joutumisesta (Haikkola & Myllyniemi 2020). Nuorten kokemia syrjintäkokemuksia selvitettiin edellisen kerran vuoden 2014 Nuorisobarometrissa. Silloin pojista 5 prosenttia ja tytöistä 18 prosenttia koki joutuneensa sukupuolensa takia syrjityksi. Tytöt näyttävät nuorten ikäryhmissä olevan poikia alttiimpia paitsi syrjinnälle yleensä, myös erityisesti sukupuolesta johtuvalle syrjinnälle. Tyttöjen syrjintäkokemukset olivat selvästi yleisempiä niin työelämässä kuin kotona, koulussa ja sosiaali- ja terveystalveissa, jonkin verran myös kadulla (Myllyniemi 2015).

### *Tasa-arvobarometri*

Tasa-arvobarometrin 2017 tulosten mukaan naiset kokivat selvästi miehiä enemmän häirintää ja sukupuoleen liittyvää haittaa ja syrjintää työelämässä ja yrittäjinä (Attila ym. 2018). Yli puolet naisista (56 %) ja miehistä neljäsosa (25 %) oli kokenut työssään haittaa sukupuolestaan. Kaikissa ikäryhmissä naiset kokivat uralla etenemisessä sukupuolestaan haittaa miehiä enemmän.

Vuonna 2017 tasa-arvobarometrissa kysyttiin ensimmäistä kertaa, olivatko vastaajat havainneet seksuaalista häirintää nykyisellä työpaikallaan. Tulokset osoittivat, että nykyisessä työpaikassaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä oli havainnut 12 prosenttia päätoimisista palkansaajista. Naisista häirintää tai nimittelyä oli havainnut selvästi useampi (15 %) kuin miehistä (9 %).

Julkisella sektorilla työskentelevät arvioivat erilaisille perhevapaille jäämisen työpaikoillaan helpommaksi useammin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet pitivät perhevapaiden käyttöä vaikeimpana. Miesten perhevapaiden käytön arvioitiin olevan naisia vaikeampaa erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla.

Sukupuolen moninaisuudesta ja siihen liittyvästä syrjinnästä työnhaussa, työelämässä ja työn päättämisessä on niukasti kotimaista tutkimusta. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrissa kysyttiin ensimmäistä kertaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjinnästä heidän työpaikallaan. Päätoimisista palkansaajista peräti noin kolmannes arvioi, että

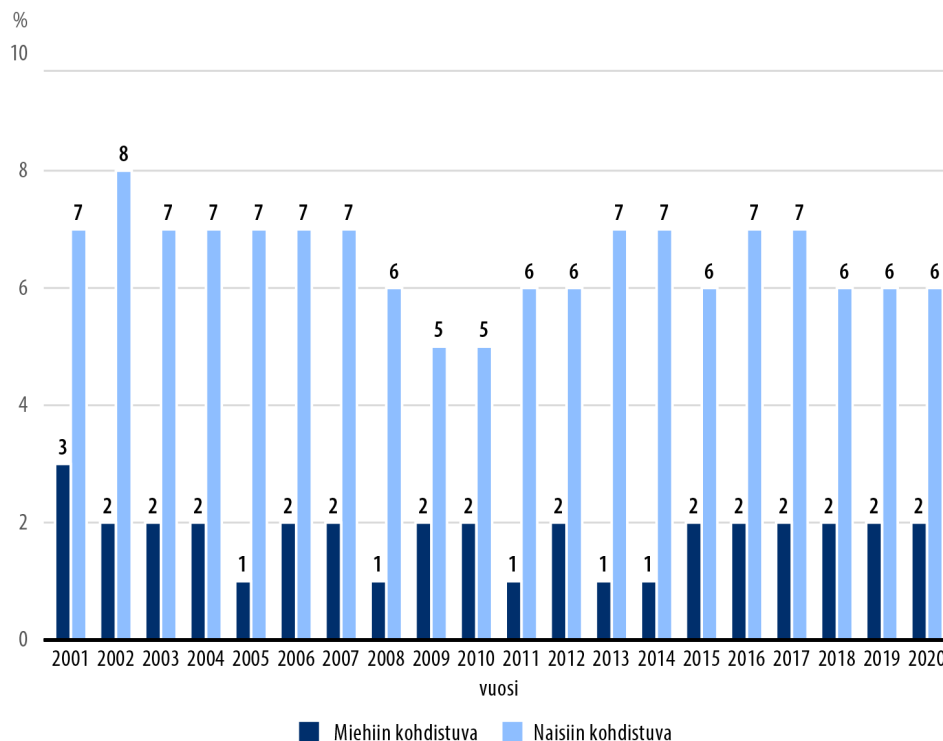
transihmiset tai intersukupuoliset kokisivat todennäköisesti syrjintää heidän työpaikallaan. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut suurta eroja, eikä myöskään pää- ja sivutoimisten palkansaajien vastausten välillä.

### *Työolobarometri*

Vuoden 2020 työolobarometrissa kuusi prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan naisiin kohdistuvaa syrjintää (Keyriläinen 2021). Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut kaksi prosenttia. Kahden vuosikymmenen aikasarjatarkastelussa naissukupuoleen perustuva syrjintä on systemaattisesti yleisempää kuin miessukupuoleen kohdistuva syrjintä (kuvio 2).

Työolobarometrissa havaitaan myös, että tyytyväisyys palkkaukseen on melko vahvasti jakautunut sukupuolittain: miehistä selvästi suurempi osuus (66 %) oli tyytyväinen palkkauksen kannustavuuteen kuin naisista (51 %).

**Kuvio 2.** Sukupuoleen perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2020 (%)<sup>2</sup>



<sup>2</sup> Lähde: Työolobarometri, työ- ja elinkeinoministeriö

### *Työolotutkimus*

Viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuvan syrjinnän havainneiden osuus on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien joukossa viimeisen noin 15 vuoden aikana (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Vuonna 2018 naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan viisi prosenttia palkansaajista. Osuus on laskenut tasaisesti: vuonna 2013 vastaava luku oli kuusi prosenttia, vuonna 2008 seitsemän prosenttia, ja vuonna 1997 yhdeksän prosenttia palkansaajasta. Myös sukupuolen perusteella syrjintää itse kokeneiden naisten osuus on laskenut noin viidestä prosentista vuonna 1997 noin kolmeen prosenttiin vuonna 2018. Vastaavalla ajanjaksolla miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työpaikallaan 2–3 prosenttia palkansaajista.

Perheellisyyteen tai raskauteen perustuvat syrjinnän havainnot ovat myös yleisempiä naisilla (6 %) kuin miehillä (2 %). Viimeisimmässä työolotutkimuksessa naisista noin 1,5 prosenttia oli kokenut omakohtaisesti perheellisyyteen liittyvää syrjintää. Perheellisyyteen tai raskauteen perustuvan syrjinnän havainnot ovat kuitenkin laskeneet 1990-luvun lopulta.

Merkittäviä sukupuolten välisiä eroja on havaittu myös palkkaukseen liittyvässä epäoikeudenmukaisessa kohtelussa. Vuonna 2018 miehistä yli neljännes (26%) ja naisista alle viidennes (19%) koki oman palkkansa hyvin oikeudenmukaisena. Vastaavasti naisista useampi kuin joka kolmas (36 %) koki palkkansa vähintään melko epäoikeudenmukaisena verrattuna 15 prosenttiin miehistä.

Työolotutkimusten aineistoja vuosilta 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 on tarkasteltu myös Pietiäinen ym. (2018) tutkimushankkeen raportissa. Syventävissä analyyseissa oli havaittu, että sosioekonominen asema, työsuhteen kesto, työttömyysuhan ja esihenkilöltä saatavan tuen aste olivat yhteydessä naisten kokemaan sukupuolisyryntään.

## 4.2 Ikä

- Lähes joka kymmenes palkansaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin tai nuoriin.
- Nuoreen ikään perustuvan syrjinnän osuus on pysynyt 6–8 prosentissa, kun taas vanhaan ikään kohdistuva syrjintä on hieman vähentynyt kahden vuosikymmenen aikasarjatarkastelussa.
- Henkilöstöalan ammattilaisista 16 prosenttia arvioi, että ikä voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

## Johdanto

Ikäsyryntää tarkastellaan tutkimuksissa erityisesti nuoreen tai vanhaan ikään perustuen, ja sen on tunnistettu keskittyvän erityisesti työmarkkinoille tuloon ja sieltä poistumiseen (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Ikään perustuvaan syrjintään on viime vuosina kohdistunut yhteiskunnallista kiinnostusta ja huomiota. Akava Works selvitti koe-tun ikäsyryntän yleisyyttä ja ilmenemismuotoja Kantar TNS toteuttamalla kyselyllä vuoden 2019 joulukuussa. Kyselyaineistossa (n=1051) 55–64-vuotiaissa akavalai-sissa oli suhteellisesti enemmän ikäsyryntää kokeneita kuin nuoremmissa ikäryh-missä. Myös Suomen Ekonomien 55+ -tutkimuksessa selvitettiin yli 55-vuotiaiden jä-senten havaintoja ja kokemuksia ikäsyryntästä. Kyselyn vastausprosentti oli 24 ja vastaajamäärä 1785. Suomen Ekonomien yli 55-vuotiaista jäsenistä 84 prosenttia ar-vioi, että yli 55-vuotiaisiin kohdistuva syrjintä on ongelma suomalaisessa työelämässä. Joka neljäs vastaaja oli itse kokenut ikäsyryntää, ja yhtä suuri osuus oli havainnut omassa työorganisaatiossaan muihin kuin itseensä kohdistuvaa ikäsyryntää.

## Menetelmät

Tässä luvussa esitetään eurobarometrin, työolobarometrin, työolotutkimuksen sekä nuorisobarometrin ja monimuotoisuusbarometrin pohjalta julkaistuja tietoja ikään pe-rustuvasta syrjinnästä työelämässä (taulukko 3). Lisäksi tuloksissa tarkastellaan Elin-keinoelämän keskusliiton toimeksiannosta Taloustutkimuksen vuonna 2018 toteutta-maa Ikäsyryntä työelämässä -tutkimusta.

### Taulukko 3. Ikään perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Eurobarometri	Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan? <ul style="list-style-type: none"> <li>Hakijan ikä, jos hänen ajatellaan olevan liian nuori tai liian vanha</li> </ul>
Ikäsyryntä työelämässä -selvitys	Oletko työelämäsi aikana kokenut ikääsi perustuvaa syrjintää työnantajan taholta? <ul style="list-style-type: none"> <li>työtä hakiessasi</li> <li>työ- tai virkasuhteesi aikana</li> <li>työ- tai virkasuhdetta päätettäessä</li> </ul> Oletko työelämässäsi viimeisen kahden vuoden aikana kokenut ikääsi perustuvaa syrjintää työnantajan taholta? <ul style="list-style-type: none"> <li>työtä hakiessasi</li> <li>työ- tai virkasuhteesi aikana</li> <li>työ- tai virkasuhdetta päätettäessä</li> </ul>

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>• ikä</li> </ul>
Nuorisobarometri	Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä seuraavista syistä? <ul style="list-style-type: none"> <li>• ikä</li> </ul>
Työolobarometri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ikään, erityisesti nuoriin</li> <li>• ikään, erityisesti vanhoihin</li> </ul>
Työolotutkimus	Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ikään, erityisesti nuoriin?</li> <li>• ikään, erityisesti vanhoihin?</li> </ul>

## Tulokset

### *Eurobarometri*

Lähes kaksi kolmasosaa suomalaisvastaajista (63 %) arvioi uusimmassa eurobarometrissa (2019), että työnhakutilanteessa liian nuori tai liian vanha ikä voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Edellisinä vuosina (2012 ja 2015) nuori ja vanha ikä oli erotettu kysymysmuotoilussa toisistaan, ja yli 55-vuotiaaseen ikään perustuva heikompaan asemaan joutuminen arvioitiin yleisemmäksi.

### *Ikäsyrjintä työelämässä -selvitys*

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuonna 2018 tuottaman laajan kyselytutkimuksen vastaajien (n=2128) mukaan ikään perustuvaa syrjintää koetaan eniten työtä hakiessa (18 %) ja vähiten työn päättyessä (6 %). Vastaajista 90 prosenttia ei ilmoittanut kokeestaan ikäsyrjinnästä työnantajalle, henkilöstön edustajalle, työterveyshuoltoon tai viranomaiselle. Työtä hakiessaan eniten ikäsyrjintää työnantajan taholta kokivat yli 55-vuotiaat ja vähiten 25–44-vuotiaat. Työn loppuessa eniten ikäsyrjintää työnantajan taholta kokivat yli 60-vuotiaat. Muiden ikäluokkien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Miesten ja naisten välillä ei ollut havaittavia eroja koetun ikäsyrjinnän määrässä. (Ikäsyrjintä työelämässä, 2018.)

### *Monimuotoisuusbarometri*

Monimuotoisuusbarometrissa henkilöstöalan ammattilaisista 16 prosenttia arvioi, että ikä voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan. Useampi kuin joka kymmenes henkilöstöalan ammattilainen (11 %) oli havainnut omassa organisaatiossaan syrjintää rekrytoinnissa, ja ikä mainittiin yhtenä syrjintäperusteena (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020).

### *Nuorisobarometri*

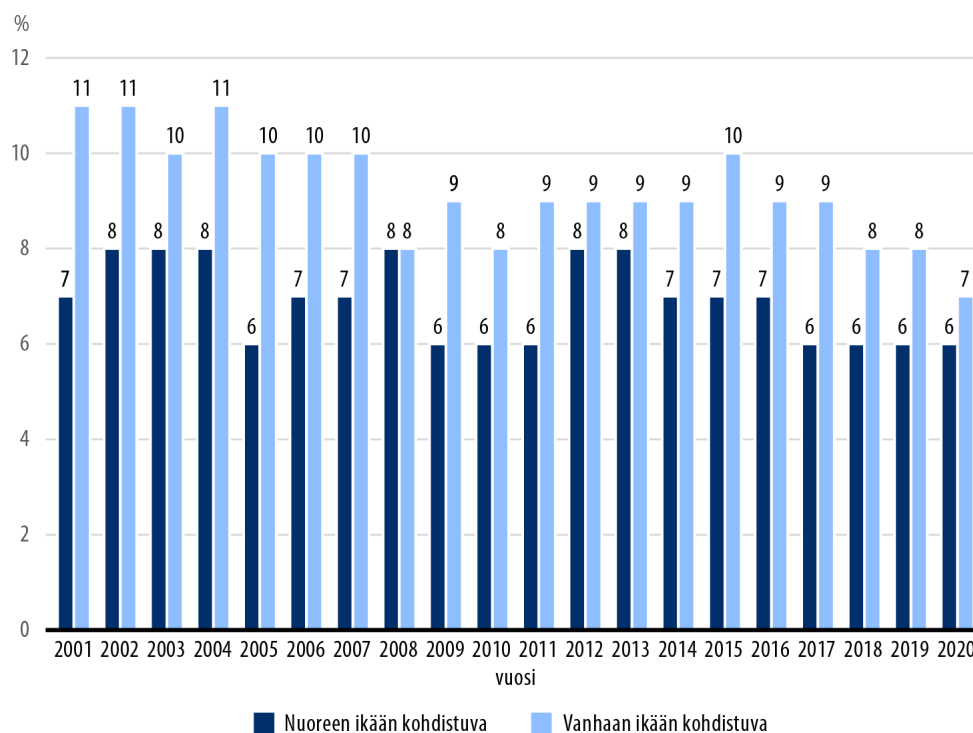
Kysymys ikään perustuvasta syrjinnästä tai kiusaamisesta työelämässä esitettiin vain työssäkäyville, eli nuorille, jotka raportoivat tekevänsä haastatteluhetkellä palkkatöitä tai olevansa yrittäjiä (55 % vastaajista). Nuorisobarometrissa syrjintäkokemusten havaittiin yleistyvän iän myötä: 25–29-vuotiaiden naisten joukossa syrjintä- ja kiusaamiskokemuksia työssä oli peräti 31 prosenttia (Haikkola & Myllyniemi 2002).

### *Työolobarometri*

Vuoden 2020 työolobarometrissa palkansaajista 7 prosenttia oli havainnut työpaikallaan vanhaan ikään perustuvaa syrjintää ja 6 prosenttia puolestaan nuoreen ikään kohdistuvaa syrjintää. Kahden vuosikymmenen aikasarjatarkastelussa ikään perustuvan syrjinnän havaitsemisessa on tapahtunut pieniä muutoksia (kuvio 3). Nuoreen ikään perustuvan syrjinnän osuus on pysynyt 6–8 prosentissa, kun taas korkeaan ikään perustuva syrjintä on hieman vähentynyt aikasarjan alusta (Keyriläinen 2021).



**Kuvio 3.** Ikään perustuvan eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän havaitseminen työpaikalla 2001–2020 (%)<sup>3</sup>



### Työolotutkimus

Työolotutkimuksen perusteella nuoreen ikään perustuvaa syrjintää koetaan työpaikoilla lähes yhtä usein kuin vanhaan ikään perustuvaa syrjintää. Vajaa kymmenesosa palkansaajista oli havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää, joka kohdistuu ikääntyneisiin (9 %) ja lähes yhtä moni oli havainnut iän perusteella syrjintää, joka kohdistui nuoriin (8 %) (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

<sup>3</sup> Lähde: Työolobarometri, työ- ja elinkeinoministeriö

## 4.3 Etninen tai kansallinen alkuperä

- Ulkomaalaistaustaiset kokivat työuralla etenemiseen liittyvää syrjintää lähes kaksi kertaa useammin kuin koko väestö.
- Eri työsyrynnän muotojen yleisyydet vaihtelivat huomattavasti ulkomaalaistaustaisten taustamaaryhmien välillä.
- Suomalaiset näkivät romanitaustan suurempana haittana työnhaussa kuin muun etnisen taustan tai ihonvärin.

### Johdanto

Työsyrynnän seuranta Suomessa -tutkimuksessa työssäkäyntitilastojen todettiin antavan viitteitä siitä, että ulkomaalaistaustaiset ovat työmarkkinoilla eriarvoisessa asemassa suomalaistaustaisin verrattuna (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Havaintoa tuki myös survey-aineistojen tiedot palkansaajien havaitsemasta ja kokemasta syrjinnästä kansallisuutensa, ihonvärinsä tai etnisen taustansa perusteella. Viime vuosina on julkaistu monia tutkimuksia, joissa työelämässä esiintyvää syrjintää on tutkittu maahanmuuton ja kotoutumisen kontekstissa. Sen sijaan muiden etnisten ryhmien, kuten romanien tai saamelaisten, työelämässä kokemasta syrjinnästä on julkaistu huomattavan vähän tutkimustietoa.

Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa tutkijat arvioivat, että merkittävä osa ulkomaalaistaustaisten heikosta työmarkkina-asemasta selittyy syrjinnällä (Larja 2019). Ulkomaalaistaustaiset työntekijät kohtaavat syrjintää niin rekrytoinnissa kuin työssäkkin: rasismi ja etninen syrjintä vaikuttivat maahanmuuttajaryhmien työllistymismahdollisuuksiin ja hyvinvointiin (Könönen & Himanen 2019; Rask & Castaneda 2019). Myös kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla osoitti, että maahanmuuttajataustaiset hakijat saavat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi syntyperäisiä suomalaisia hakijoita vähemmän, vaikka hakijoiden ikä, koulutus, työkokemus ja ammatillinen tutkinto olisivat täysin samat (Ahmad 2019).

### Menetelmät

Tässä luvussa arvioidaan työelämään liittyvien syrjintäkokemusten yleisyyttä eri ulkomailla syntyneissä väestöryhmissä sekä Suomen romaniväestössä. Luvussa tarkasteltavia tutkimusaineistoja ovat eurobarometri, työolobarometri, työolotutkimus, Kieli-vähemmistöjen arvot ja identiteetit -tutkimus, Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik), Romanien hyvinvointitutkimus (Roosa) sekä monimuotoisuusbarometri (taulukko 4).

**Taulukko 4.** Etniseen tai kansalliseen alkuperään perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Kysymysmuoto
Eurobarometri	Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan? <ul style="list-style-type: none"> <li>hakijan etninen alkuperä</li> </ul>
Kielivähemmistöjen arvot ja identiteetit -tutkimus	Miten arvioisit näitä väittämiä? <i>Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä; jokseenkin samaa mieltä; en osaa sanoa; jokseenkin eri mieltä; täysin eri mieltä</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vähemmistöön kuuluvan kieliryhmäni edustajia syrjitään työmarkkinoilla</li> </ul>
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? (%) <ul style="list-style-type: none"> <li>etninen tausta</li> </ul>
Roosa-tutkimus	Ovatko oma esimiehenne, työtoverinne tai asiakkaat työpaikalla kohdelleet Teitä epäoikeudenmukaisesti 12 viime kuukauden aikana? <i>Vastausvaihtoehdot: ei; kyllä; En ole ollut ansiotyössä 12 viime kuukauden aikana</i>
Työolobarometri	Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?</li> </ul>
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin</li> </ul>

Tutkimus	Kysymysmuoto
Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)	<p>Mikä mahdollisesti on estänyt tai vaikeuttanut osallistumistasi työelämään?</p> <p><i>Vastausvaihtoehdot: ei; kyllä</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työnantajien syrjivät asenteet (etninen tai uskonnollinen tausta)</li> </ul> <p>Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:</p> <p><i>Vastausvaihtoehdot: ei; kyllä</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työhönotto- tai nimitystilanteessa</li> <li>• palkkauksessa</li> <li>• etenemismahdollisuuksissa uralla</li> <li>• työn tai työvuorojen jaossa</li> <li>• työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyyssä</li> <li>• tiedon saannissa</li> <li>• työsuhde-etujen saamisessa</li> <li>• työtovereiden tai esimiesten asenteissa</li> </ul>

## Tulokset

### *Eurobarometri*

Eurobarometrin vuoden 2019 suomalaisvastaajista 56 % arvioi etnisen alkuperän olevan haitaksi työllistymiselle. Jokseenkin yhtä moni (57 %) arvioi ihonvärin asettavan hakijan heikompaan asemaan. Vastaavasti kaikkien EU-maiden väestöstä 32 % (etninen alkuperä) ja 37 % (ihonväri) ajattelee samoin. Suomalaisista vastaajista jopa 74 % näki romanitaustan olevan haitaksi työnhaussa.

### *Kielivähemmistöjen arvot ja identiteetit -tutkimus*

Kokemukset syrjinnästä työmarkkinoilla olivat melko yleisiä pääkaupunkiseudulla asuvien venäjän-, viron-, englannin-, somalin-, ja arabiankielisten keskuudessa. Somalinkielisistä 89 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että oman kieliryhmän edustajia syrjitään työmarkkinoilla. Arabian- ja venäjänkielistäkin tätä mieltä oli yli puolet (57 % ja ja 51 %). Englanninkielisistä osuus oli 40 % ja vironkielististä 27 %. (Pitkänen, Saukkonen & Westinen 2019.)

Englanninkielisistä yli 20 vuotta maassa asuneiden syrjintäkokemukset olivat harvinaisempia (33 %) kuin alle neljä vuotta maassa asuneilla (54 %). Somalinkielisillä maassa asutun ajan yhteys syrjintäkokemuksiin oli sen sijaan päinvastainen: täysin

samaa mieltä -vastanneiden osuus oli 56 % alle neljä vuotta maassa asuneista ja 72 % yli 20 vuotta Suomessa asuneista. Muilla kieliryhmillä ei havaittu yhteyttä maassa-oloajan ja syrjintäkokemusten välillä.

### *Monimuotoisuusbarometri*

Monimuotoisuusbarometrissa henkilöstöalan ammattilaisista 39 % arvioi, että vierasperäinen nimi vaikeuttaa työpaikkahaastatteluun pääsemistä (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020). Arvio vierasperäisen nimen vaikutuksesta ei ole muuttunut vuodesta 2016, jolloin vastaava osuus oli 40 %. Monimuotoisuusbarometrin vastaajat arvioivat, että maahanmuuttajataustaisuuteen ja tiettyihin kansalaisuuksiin liittyvä syrjintä perustuu ennakkoluuloihin ja stereotyyppioihin.

### *Romanien hyvinvointitutkimus (Roosa)*

Romanien hyvinvointitutkimus Roosassa epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikallaan oli kokenut 21 % viimeisen 12 kuukauden aikana työssä olevista. Osuus oli yhtä suuri miehillä ja naisilla. Kokemukset olivat jokseenkin yhtä yleisiä kaikissa ikäryhmissä: 18–29 –vuotiaista 23 % oli kokenut epäoikeudenmukaista kohtelua ja 30–54 sekä 55+ -vuotiailla osuus oli 20 %. (Castaneda ym. 2018.)

Tutkimuksessa ei kysytty työllistymisen esteistä, mutta työelämään osallistumisen vaikeutta voidaan tarkastella epäsuorasti pääasiallisen toiminnan avulla. Tutkimukseen osallistuneista alle 55-vuotiaista vastaajista palkkatyössä tai yrittäjinä oli 25 % ja työttömien osuus oli 42 % tässä ikäryhmässä. Erityisen huono tilanne oli 18–29 -vuotiailla vastaajilla, joista työttömiä oli puolet vastaajista ja työllisten osuus oli vain 17 %. (Martelin, Kuusio & Weiste-Paakkanen 2018.)

Tutkimuksen tiedonkeruun päätyttyä järjestettiin työpajoja, joihin kutsuttiin romaniasiantuntijoita keskustelemaan tuloksista. Työpajoissa koettiin epätasa-arvoinen kohtelu työelämässä yleiseksi ja näyttäytyvän esimerkiksi epäluottamuksena työntekijää kohtaan tai alentavana kohteluna. Tuloksia työllisten osuudesta pidettiin osittain epäuskottavina, koska romanien työllistymisessä koettiin olevan suuria paikkakuntaeroja. Työllistymisen esteinä nähtiin vaikeus löytää opiskeluun liittyviä harjoittelupaikkoja sekä työpaikkoja heti valmistumisen jälkeen. Ratkaisukeinoksi esitettiin kuntien mahdollistamia harjoittelupaikkoja ja työkokeiluja parantamaan romanien pääsyä työelämään.

### *Työolobarometri*

Vuonna 2020 puolet palkansaajista sanoi, että heidän työpaikallaan oli ulkomaalais- taustaisia työntekijöitä. Näistä vastaajista neljä prosenttia oli havainnut muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuvaa syrjintää työpaikallaan. Aikasarjatarkastelussa havaitaan, että ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on yhä suuremmassa osassa työ- paikoista, ja samaan aikaan muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuva syr- jintä näyttää hieman vähentyneen (Keyriläinen 2021).

### *Työolotutkimus*

Neljä prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan ulkomaalaistaustan tai ihonvärin perusteella tapahtuvaa syrjintää vuosina 2013 ja 2018. Edellisissä työolotut- kimuksissa vuosina 2003 ja 2008 osuus oli kolme prosenttia. Osuus on pysynyt melko pienenä eikä merkittäviä muutoksia ole tullut niiden vuosien aikana, kun kysymys on ollut mukana työolotutkimuksissa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

### *Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)*

Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimuksessa (FinMonik) kysyttiin pääasiassa työssä olevilta tilanteita viimeisen viiden vuoden ajalta, joissa syrjintää on koettu. Työ- elämään osallistumisen esteitä kysyttiin kaikilta vastaajilta ja yhtenä vastausvaihtoeh- tona oli työnantajien syrjivät asenteet (etninen tai uskonnollinen tausta). FinMonik-tut- kimuksen tulokset työelämässä koetusta syrjinnästä on julkaistu sukupuolittain (Kuu- sio ym. 2020). Tässä luvussa tuloksia tarkastellaan taustamaaryhmittäin ja sosioeko- nomisen aseman mukaan, jotka ovat rekisteritietoja, sekä itse ilmoitetun koulutusta- son perusteella.

Koko väestön vertailutietona käytetään Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuodelta 2018. Aineisto kerättiin käyntihaastatteluina ja verkkotiedonkeruuna. Aineiston valmis- tumisen jälkeen huomattiin, että subjektiivisten kysymysten kohdalla verkkotiedonke- ruun vastaukset olivat selvästi kielteisempiä kuin käyntihaastattelussa. Vertailukelpoi- sen aikasarjan säilyttämiseksi tutkimustuloksista on tämän raportin kirjoittamishetkellä julkaistu vain haastatteluvastaukset (Tilastokeskus 2018). Koska FinMonik-tutkimus kerättiin pääosin itse täytettävällä verkkolomakkeella ja paperilomakkeella, tulokset ei- vät ole täysin vertailukelpoisia.

FinMonik-tutkimuksen mukaan yleisimmät työsyrynnän muodot olivat työtovereiden tai esimiesten asenteet (17 %), syrjintä etenemismahdollisuuksissa (16 %) ja palkkauk- seen liittyvä syrjintä (14 %) (taulukko 5). Koko väestöön verrattuna ulkomaalaistaus- taiset kokivat huomattavasti enemmän syrjintää etenemismahdollisuuksissa, miehet

yli kaksinkertaisesti. Työhönotto- tai nimitystilanteissa ulkomaalaistaustaiset kokivat syrjintää koko väestöä useammin. Lisäksi palkkaukseen liittyvä syrjintä oli huomattavasti yleisempää ulkomaalaistaustaisilla miehillä (15 % vrt. 8 %). Lisäksi ulkomaalaistaustaisilla miehillä korostui syrjintäkokemukset liittyen työvuoroihin, työsuhde-etuihin ja asenteisiin. Sen sijaan tiedonsaantiin liittyvää syrjintää ulkomaalaistaustaiset kokivat harvemmin kuin koko väestössä.

**Taulukko 5.** Syrjinnän kokemukset nykyisessä työpaikassa viimeisen viiden vuoden aikana, ulkomaalaistaustainen väestö ja koko väestö (FInMonik-tutkimus 2018–2019 ja Työolotutkimus 2018)

		yhteensä % (95 % LV)	miehet % (95 % LV)	naiset % (95 % LV)
työnantajan järjestämään koulutukseen pääsy	koko väestö <sup>1</sup>	8	5	11
	ulkomaalaistaustaiset	7,1 (5,8–8,6)	6,4 (4,9–8,3)	8,0 (6,0–10,5)
työsuhde-etujen saanti	koko väestö <sup>1</sup>	6	4	7
	ulkomaalaistaustaiset	9,2 (7,8–10,9)	10,1 (8,1–12,5)	8 (6,3–10,2)
työhönotto- tai nimitysilanne	koko väestö <sup>1</sup>	6	4	7
	ulkomaalaistaustaiset	9,3 (7,9–11)	9,3 (7,3–11,6)	9,4 (7,4–11,9)
tiedon saanti	koko väestö <sup>1</sup>	17	15	20
	ulkomaalaistaustaiset	10,8 (9,3–12,5)	11,5 (9,4–14)	9,9 (8,0–12,2)
työn tai työvuorojen jako	koko väestö <sup>1</sup>	11	8	15
	ulkomaalaistaustaiset	12,3 (10,6–14,3)	12,4 (10–15,2)	12,3 (10–15,1)
palkkaus	koko väestö <sup>1</sup>	10	8	11
	ulkomaalaistaustaiset	13,9 (12,2–15,7)	14,8 (12,5–17,5)	12,6 (10,4–15,2)
etenemismahdollisuudet uralla	koko väestö <sup>1</sup>	8	7	10
	ulkomaalaistaustaiset	15,5 (13,6–17,6)	15,4 (12,8–18,3)	15,8 (13,2–18,7)
työtovereiden tai esimiesten asenteet	koko väestö <sup>1</sup>	18	13	24
	ulkomaalaistaustaiset	17,3 (15,4–19,3)	16,8 (14,3–19,8)	17,8 (15,3–20,7)

LV = luottamusväli

1 lähde: Tilastokeskus

Taustamaaryhmittäin tarkasteltuna eri työsyrynnän muodoissa on suuria eroja (kuvio 4). Työsuhde-etuihin liittyvää syrjintää kokivat eniten Aasia ja latinalainen Amerikka -taustaiset sekä Viro-taustaiset. Työhönotto- tai nimitystilanteissa syrjintää kokivat erityisesti Lähi-itä ja Afrikka taustaiset miehet sekä Aasia ja latinalainen Amerikka-taustaiset. Etenemismahdollisuuksiin liittyvää syrjintää kokivat eniten niin ikään Lähi-itä ja Afrikka- sekä Aasia ja Latinalainen Amerikka -taustaiset miehet. Naisista sen sijaan etenemiseen liittyvää syrjintää kokivat eniten Muu Eurooppa, Pohjois-Amerikka ja Oseania-ryhmässä.

Lähi-itä ja Afrikka- sekä Aasia ja Latinalainen Amerikka-taustaiset miehet kokivat muita enemmän sekä työvuoroihin että palkkaukseen liittyvää syrjintää. Työtovereiden tai esimiesten asenteisiin liittyvää syrjintää kokivat selvästi muita vähemmän Venäjä tai entinen Neuvostoliitto -taustaiset miehet ja Lähi-itä ja Afrikka -taustaiset naiset. Tiedonsaantiin liittyvää syrjintää raportoivat erityisen paljon Viro-taustaiset sekä Aasia ja latinalainen Amerikka -taustaiset miehet.

**Kuvio 4.** Ulkomaalaistaustaisten syrjinnän kokemukset nykyisessä työpaikassa viimeisen viiden vuoden aikana maaryhmittäin ja sukupuolittain, %.<sup>4</sup>

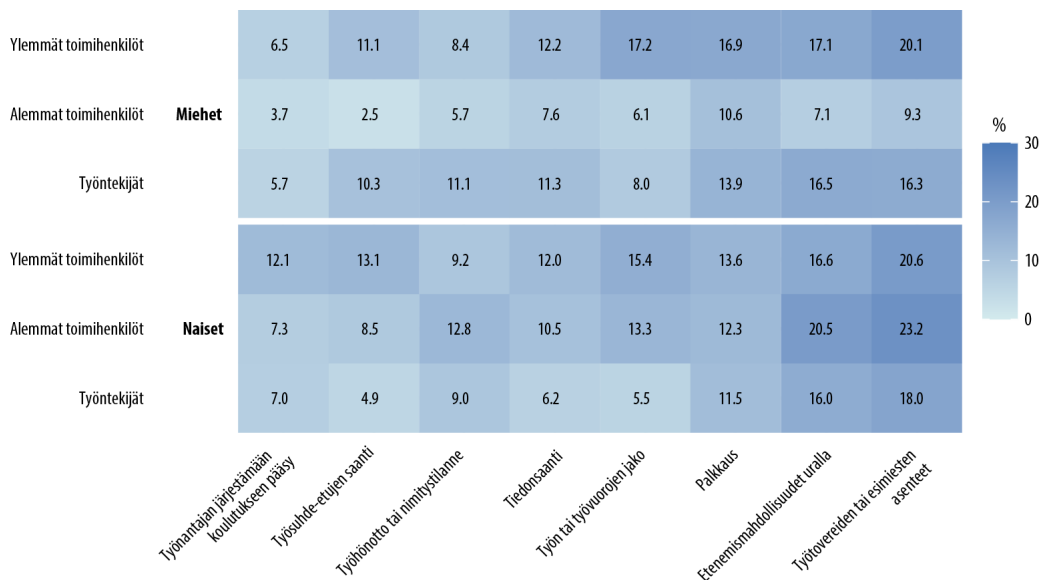


<sup>4</sup> Lähde: FinMonik-tutkimus 2018-2019, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos



Ammattiaseman mukaan tarkasteltuna ulkomaalaistaustaiset alemmina toimihenkilöinä työskennelleet miehet kokivat kaikilla tarkastelluilla mittareilla vähemmän syrjintää kuin muut (kuvio 5). Työntekijäammateissa toimivat naiset kokivat muita enemmän syrjintää työsuhde-etujen saannissa sekä koulutukseen pääsystä. Työn ja työvuorojen jakoon liittyvä syrjintä korostui myös työntekijöillä. Asenteisiin sekä etenemismahdollisuuksiin liittyvät syrjintäkokemukset olivat huomattavan yleisiä naisilla, jotka työskentelevät alemmina toimihenkilöinä.

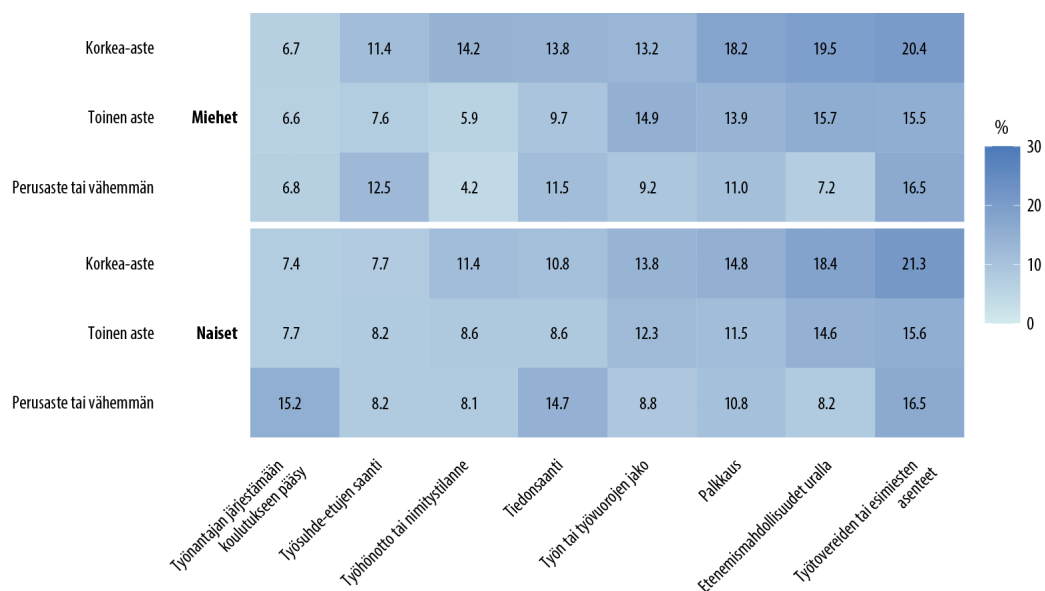
**Kuvio 5.** Ulkomaalaistaustaisten syrjinnän kokemukset nykyisessä työpaikassa viimeisen viiden vuoden aikana sosioekonomisen aseman mukaan sukupuolittain, %.<sup>5</sup>



Itse ilmoitetun koulutustason mukaan tarkasteltuna näyttäisi siltä, että korkeammin koulutetut ulkomaalaistaustaiset kokevat syrjintää muita useammin työelämässä (kuvio 6). Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet kokivat muita enemmän syrjintää liittyen työtovereiden tai esimiesten asenteisiin, palkkaukseen sekä työhönotto- tai nimitystilanteisiin. Etenemismahdollisuuksiin liittyvää syrjintää kokivat niin ikään eniten korkeasti koulutetut, mutta myös toisen asteen koulutuksen suorittaneet kokivat sitä enemmän kuin korkeintaan perusasteen suorittaneet palkansaajat. Korkeintaan perusasteen suorittaneet naiset kokivat muita enemmän syrjintää työnantajan järjestämän koulutukseen pääsystä sekä tiedonsaannissa.

<sup>5</sup> Lähde: FinMonik-tutkimus 2018-2019, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

**Kuvio 6.** Ulkomaalaistaustaisten syrjinnän kokemukset nykyisessä työpaikassa viimeisen viiden vuoden aikana koulutustason mukaan sukupuolittain, %.<sup>6</sup>



FinMonik-tutkimuksessa kysyttiin kaikilta vastaajilta esteitä työelämään osallistumisessa ja yhtenä vastausvaihtoehtona oli työnantajien syrjivät asenteet. Tämän vaihtoehdon esteeksi raportoivat ulkomaalaistaustaisista miehistä 19 % ja naisista 14 %. Eniten syrjiviä asenteita kokivat miehistä Lähi-itä ja Afrikka-taustaiset (29 %) sekä Aasia ja latalalainen Amerikka-taustaiset (21 %). Naisissa korostui niin ikään Lähi-itä ja Afrikka-taustaiset (21 %), mutta osuus oli pienempi kuin ryhmän miehillä. Muissa taustamaaryhmissä työnantajien syrjivät asenteet ilmoitettiin työllistymisen esteeksi jokoseenkin yhtä usein; osuus vaihteli 10 ja 15 prosentin välillä.

<sup>6</sup> Lähde: FinMonik-tutkimus 2018-2019, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

## 4.4 Kieli

- Seitsemän prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää.
- Ulkomaalaistaustaiset työssäkäyvät, joilla on heikko kielitaito, raportoivat enemmän palkkukseen liittyvää syrjintää kuin paremmin suomea tai ruotsia osaavat.
- Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvista nuorista joka neljäs kertoi joutuneensa syrjinnän tai kiusaamisen kohteeksi työssä, kun kaikissa vastanneissa osuus alle viidennes.

### Johdanto

Suomen laissa mainittujen kielivähemmistöjen, suomenruotsalaisten, saamelaisten, karjalaisten, romanien ja viittomakielisten, työelämässä kokemasta syrjinnästä on niukasti tutkimustietoa. Maahan muuttanutta väestöä on tutkittu kieliryhmittäin, esimerkiksi Pitkäsen ym. (2019) tutkimuksessa pääkaupunkiseudulla asuvista venäjän-, viiron, somalin-, arabian- ja englanninkielistä henkilöistä. Kieli on merkittävä työllistymisen este maahan muuttaneilla: Uudenmaan ELY-keskuksen rekrytoimista kartoittanut selvitys osoitti, että alle neljännes yrityksistä on valmis palkkaamaan työntekijän, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa (Taloustutkimus 2020). Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa havaittiin, että kielitaidon vaikutus työllisyyteen on erilainen miehillä ja naisilla (Larja 2020). Naiset olivat todennäköisemmin työttömiä tai työvoiman ulkopuolella, jos kielitaito oli heikko. Miesten työllisyyteen kielitaito sen sijaan ei ollut yhteydessä.

### Menetelmät

Kieleen perustuvasta syrjinnästä on rajallisesti tietoa survey-aineistoista. Tässä luvussa esitetään eurobarometrin, työolotutkimuksen, FinMonik -tutkimuksen sekä nuorisobarometrin pohjalta julkaistuja tietoja kieleen perustuvasta syrjinnästä työelämässä (taulukko 6).

**Taulukko 6.** Kieleen perustuva syrjintä survey-aineistoittain

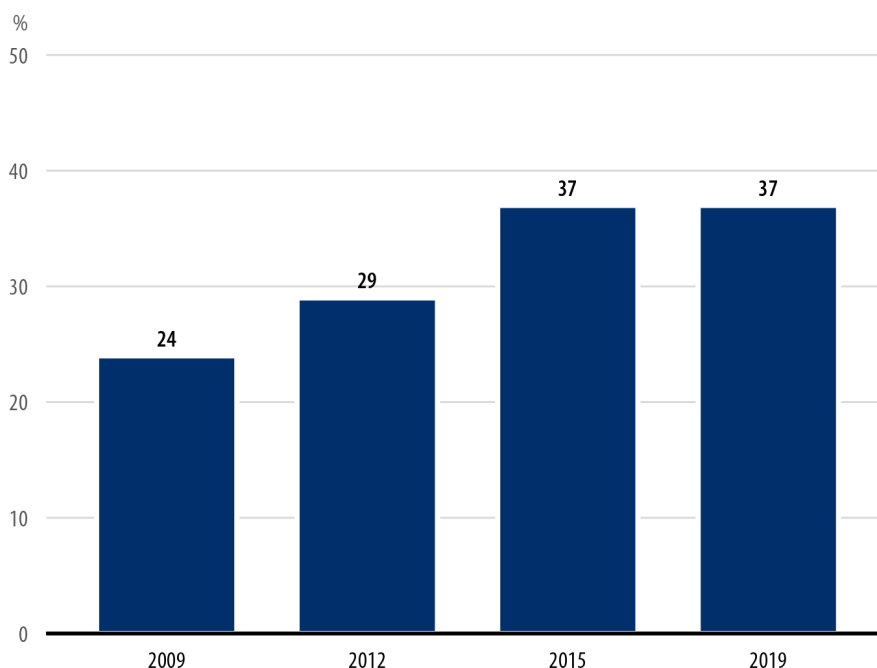
Tutkimusaineisto	Kysymysmuoto
Eurobarometri	<p>Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hakijan tapa puhua, korostus</li> </ul>
Nuorisobarometri	Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä?
Työolotutkimus	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• suomen (ruotsin) kielen taitoon?</li> </ul>
Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)	<p>Kuinka hyvin puhut suomen tai ruotsin kieltä?  <i>Vastausvaihtoehdot: en puhu lainkaan; aloittelijana; keskitasoisesti; erinomaisesti</i></p> <p>Oletko viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassasi seuraavissa asioissa:  <i>Vastausvaihtoehdot: ei; kyllä</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työhönotto- tai nimitystilanteessa</li> <li>• palkkauksessa</li> <li>• etenemismahdollisuuksissa uralla</li> <li>• työn tai työvuorojen jaossa</li> <li>• työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä</li> <li>• tiedon saannissa</li> <li>• työsuhde-etujen saamisessa</li> <li>• työtovereiden tai esimiesten asenteissa</li> </ul>

## Tulokset

### *Eurobarometri*

Yli kolmannes eurobarometrin suomalaisvastaajista arvioi vuonna 2019 että hakijan tapa puhua tai korostus voi asettaa työnhakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys (kuvio 7). Osuus (37 %) on pysynyt ennallaan vuodesta 2015. Vuoteen 2009 verrattuna osuus on kuitenkin kasvanut yli 1,5 kertaisesti. Suomalaisvastaajien osuus on hieman EU-maiden keskiarvoa (33 %) korkeampi. (Euroopan komissio 2009; 2012; 2015; 2019)

**Kuvio 7.** Osuus vastaajista, jotka arvioivat tavan puhua tai korostuksen asettavan työnhakijan heikompaan asemaan, % (2009-2019)<sup>7</sup>



### *Nuorisobarometri*

Nuorisobarometrissa havaittiin, että vieraskielisyys eli käytännössä maahanmuuttajatausta altisti syrjinnälle, sillä muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvista nuorista 25 prosenttia raportoi joutuneensa työssä syrjinnän tai kiusaamisen kohteeksi. Kaikista vastanneista osuus oli 18 prosenttia. (Haikkola & Myllyniemi 2002).

<sup>7</sup> Lähde: Eurobarometri, Euroopan komissio.

*Työolotutkimus*

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa seitsemän prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää. Kun tarkastelu rajataan vain niihin palkansaajiin, joiden työpaikalla on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, yhdeksän prosenttia kertoi havainneensa kielitaitoon perustuvaa syrjintää (Keyriläinen 2020).

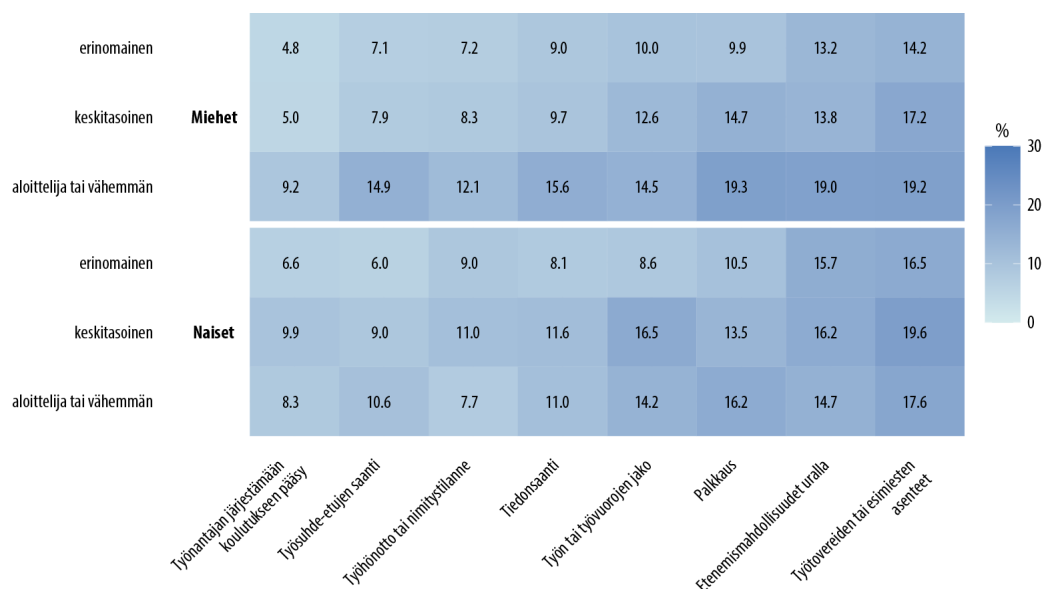
*Ulkomailla syntyneiden hyvinvointitutkimus (FinMonik)*

FinMonik-tutkimuksen mukaan 18–64 -vuotiaista ulkomailla syntyneistä ulkomaalaistaustaisista heikosti suomea osaavien osuus on varsin suuri: miehistä 43 % ja naisista 35 %. Erinomaisesti suomea tai ruotsia ilmoitti osaavansa miehistä 28 % ja naisista 33 %. Vastaavasti ulkomaalaistaustaisten kielitaito näyttäytyy koko väestöä monipuolisempänä, sillä vähintään kolmea kieltä sujuvasti ilmoitti osaavansa jopa 52 %. (Larja 2020.)

Kuviossa 8 on esitetty eri syrjintämuotoja viimeisen viiden vuoden aikana nykyisessä työssä kokeneet kielitaidon mukaan. Miehillä heikosti suomen ja ruotsin kieltä osaavien syrjintäkokemukset korostuivat erityisesti ja työsuhde-etujen saannissa sekä tiedonsaannissa. Heikosti suomea osaavat miehet kokivat erityisen paljon syrjintää palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa uralla. Myös naiset kokivat palkkaukseen liittyvää syrjintää useammin, jos heidän kielitaso oli heikko.

Naisilla kielitaidon yhteys syrjintäkokemuksiin näkyi erityisesti työn ja työvuorojen jaossa. Keskitasoisesti tai huonommin suomea osaavat naiset kokivat syrjintää lähes kaksi kertaa useammin työvuorojen jaossa verrattuna erinomaisesti kotimaista kieltä osaaviin ulkomaalaistaustaisiin. Työtovereiden tai esimiesten asenteisiin liittyvällä syrjinnän yleisyydellä ei näyttänyt olevan yhteyttä vastaajan suomen tai ruotsin kielen taitoon.

**Kuvio 8.** Ulkomaalaistaustaisten syrjinnän kokemukset nykyisessä työpaikassa viimeisen viiden vuoden aikana suomen tai ruotsin kielen osaamisen mukaan sukupuolittain, %.<sup>8</sup>



## 4.5 Uskonto ja vakaumus

- Kaksi prosenttia palkansaajista on havainnut työpaikallaan uskontoon perustuvaa syrjintää.
- Työssäkävivistä nuorista yksi prosentti, naiset yhtä usein kuin miehet, kertoi työelämässä koetun syrjinnän tai kiusaamisen syyksi uskonnon tai vakaumuksen.
- Suhtautuminen uskontoon ja vakaumukseen liittyviin symboleihin on muuttunut hyväksyvämpään suuntaan; silti alle kolmannes henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että ulkoisia uskonnollisia symboleja voi käyttää myös työpaikalla.

### Johdanto

Kansainvälisistä tutkimuksista on systemaattista näyttöä uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvien kokemasta syrjinnästä työtilanteissa (esim. Addison 2007; Hamblen 2015). On usein vaikea erottaa, onko työelämässä esiintyvän syrjinnän perusteena etninen tausta, ulkonäkö, uskonnolliseen vähemmistöön kuuluminen vai näiden yhdistelmä (Yemane 2020; Khattab et al. 2001). Toisaalta eurooppalaisissa tutkimuksissa

<sup>8</sup> Lähde: FinMonik-tutkimus 2018-2019, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

on havaittu, että muslimitaustaisia työnhakijoita syrjitään heidän etnisestä alkuperästä riippumatta (esim. Khattab 2009; Di Stasio et al. 2021). Islamofobian taustalla vaikuttavat muun muassa negatiiviset stereotypit ja erityispiirteet, joita muslimeihin ryhmänä sekä islaminuskoon liitetään. On aiheellista huomata myös islamin monimuotoisuus: Suomen muslimeihin kuuluvat myös tataarit ja suomalaiset käännynnäiset (Tiilikainen 2007). Suomessa tataarit ovat paitsi uskonnollinen myös etninen vähemmistö.

Euroopan perusoikeusvirasto julkaisemassa Being Black in the EU -selvityksessä joka kahdeksas (12 %) perinteisiin tai uskonnollisiin vaatteisiin julkisesti pukeutuva vastaaja sanoi kokeneensa uskontoon perustuvaa syrjintää EU:ssa. Miesten osuus (17 %) oli suurempi kuin naisten (9 %) (FRA, 2018a). Toisesta Euroopan unionin vähemmistöjä ja syrjintää koskevasta EU-MIDIS II -tutkimuksesta on julkaistu erityisesti muslimiväestöä tarkasteleva selvitys, jossa havaittiin, että näkyvä merkki kuulumisesta tiettyyn uskonnolliseen ryhmään lisäsi syrjintäkokemuksia sekä naisilla että miehillä (Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2018). Myös uskonnottomat ryhmät voivat kokea syrjintää työelämässä.

### **Menetelmät**

Tässä luvussa esitetään eurobarometrin, työolotutkimuksen, nuorisobarometrin ja monimuotoisuusbarometrin pohjalta julkaistuja tietoja uskontoon ja vakaumukseen perustuvasta syrjinnästä työelämässä (taulukko 7). THL:n väestötutkimuksista ei ole mahdollista tarkastella erikseen uskonnolliseen taustaan perustuvia syrjintäkokemuksia. FinMonik-tutkimuksen työsyryntäperusteita koskevassa kysymyksessä ”etninen ja uskonnollinen tausta” ovat samassa vastausvaihtoehdossa. Nämä tulokset on jo esitetty etnistä tai kansallista alkuperää käsittelevässä luvussa. Tasa-arvobarometrin vastaajista 5 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä arvioi kuuluvansa uskonnolliseen vähemmistöön. Tuloksia syrjintäkokemuksista ei kuitenkaan ole julkaistu erikseen uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvien osalta.



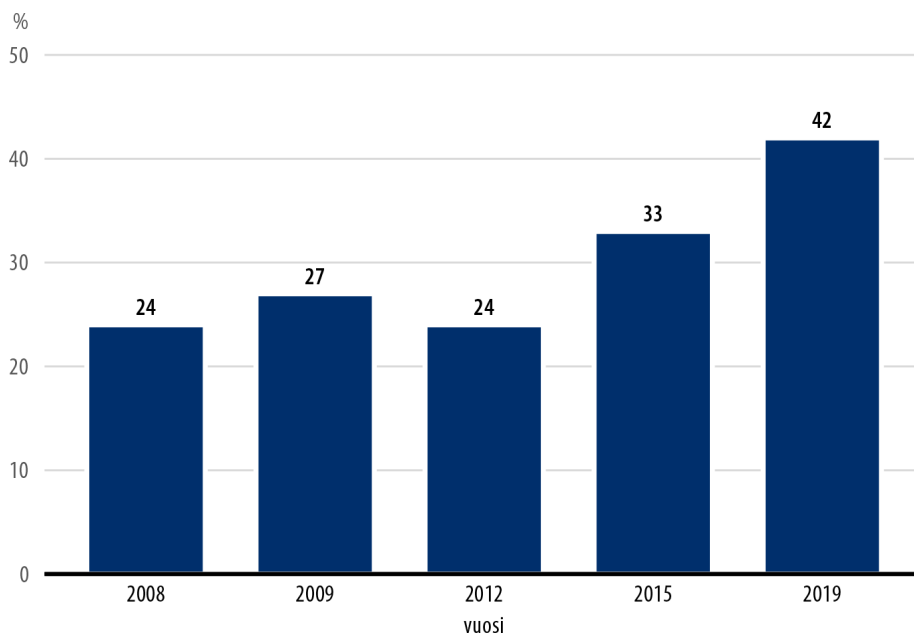
**Taulukko 7.** Uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Eurobarometri	<p>Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen (esim. näkyvän uskonnollisen tunnuksen käyttäminen)</li> </ul>
Nuorisobarometri	<p>Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä seuraavista syistä?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uskonto tai vakaumus</li> </ul>
Monimuotoisuusbarometri	<p>Erilaiset monimuotoisuuden ulkoiset symbolit (esim. uskontoon ja vakaumukseen liittyvät) kuuluvat ihmisen yksityiselämään, eivät työpaikalle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• samaa mieltä; eri mieltä; en osaa sanoa</li> </ul> <p>Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uskonto tai muu vakaumus</li> </ul>
Työolotutkimus	<p>Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uskontoon?</li> </ul> <p>Kuulutko mielestäsi johonkin vähemmistöryhmään?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kyllä, uskonnolliseen vähemmistöön</li> </ul>

**Tulokset***Eurobarometri*

Uusimman eurobarometrin (2019) mukaan 42 prosenttia suomalaisvastaajista arvioi, että työnhakutilanteessa uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuonna 2015 näin arvioi joka kolmas, ja sitä aiemmissa aikasarjoissa noin joka neljäs (kuvio 9).

**Kuvio 9.** Osuus vastaajista, jotka arvioivat uskonnollisen vakaumuksen ilmaisemisen voivan asettaa työnhakijan heikompaan asemaan, %<sup>9</sup>



### *Nuorisobarometri*

Nuorisobarometrin työssäkäyvistä vastaajista 18 prosenttia oli kokenut syrjintää tai kiusaamista työssä (Haikkola & Myllyniemi 2020). Työssäkäyvistä nuorista yksi prosentti, naiset yhtä usein kuin miehet, kertoi työelämässä koetun syrjinnän tai kiusaamisen syyksi uskonnon tai vakaumuksen.

### *Monimuotoisuusbarometri*

Puolet henkilöstöalan ammattilaisista (49 %) oli sitä mieltä, monimuotoisuuteen liittyvät ulkoiset symbolit, kuten uskontoon ja vakaumukseen liittyvät, eivät kuulu työpaikalle vaan yksityiselämään. Alle kolmannes (28 %) arvioi, että ulkoisia uskonnollisia symboleja voi käyttää myös työpaikalla. Suhtautuminen erilaisten monimuotoisuuteen liittyvien ulkoisten symbolien käyttöön työpaikalla on kuitenkin muuttunut hyväksyväm pään suuntaan: vuonna 2016 peräti 77 prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi ulkoisten symbolien käytön työpaikalla sopimattomaksi. Kahdeksan prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että uskonto tai muu vakaumus voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020).

<sup>9</sup> Lähde: Eurobarometri, Euroopan komissio

### *Työolotutkimus*

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kaksi prosenttia palkansaajista oli havainnut työpaikallaan uskontoon perustuvaa syrjintää (Keyriläinen 2020). Edellisen kerran uskontoon perustuvia syrjintähavaintoja kysyttiin vuonna 1990, eikä syrjintää havainneiden osuus ollut muuttunut tällä aikavälillä. Kuten Työsyrynnän seuranta -raportissa kuvattiin, vuoden 2013 työolotutkimuksessa uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvat (n=86) kokivat syrjintää kaikkia palkansaajia useammin palkkauksessa, asenteissa, työvuorojen jakamisessa ja tiedon saamisessa.

## 4.6 Mielenpide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta

- Poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan vuoksi havaittu syrjintä on suomalaistyöpaikoilla melko vähäistä: vuoden 2018 työolotutkimuksessa osuus oli neljä prosenttia.
- Syrjintää poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan perusteella on havaittu tapahtuvan valtiolla useammin kuin muilla sektoreilla.
- Poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan vuoksi havaitun syrjinnän yleisyys on pysynyt tasaisena 2000-luvulla.

### **Johdanto**

Mielipiteisiin, poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan liittyvästä syrjinnästä löytyy hyvin rajallisesti tietoa. Suomen Yrittäjien toimeksiannosta Kantar TNS toteuttamassa ja tammikuussa 2021 julkaistussa työelämägallupissa työelämässä olevilta (n=1061) kysyttiin syrjintäkokemuksista työpaikalla. Työelämägallupin vastaajista yhdeksän prosenttia arvioi työpaikallaan esiintyvän syrjintää poliittisiin mielipiteisiin perustuen. Myös ammattiliittoon kuulumiseen liittyvästä syrjinnästä kysyttiin. Kahdeksan prosenttia vastaajista arvioi, että työpaikalla esiintyy syrjintää sen perusteella, ettei kuulu ammattiliittoon, kun taas seitsemän prosenttia arvioi syrjintää esiintyvän ammattiliiton jäsenyyden perusteella. Miehet raportoivat poliittisiin mielipiteisiin ja ammattiliittoon kuulumiseen tai kuulumattomuuteen liittyvää syrjintää naisia yleisemmin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorimmat, 18–29-vuotiaat vastaajat (n=132), raportoivat muita ikäryhmiä yleisemmin poliittisten mielipiteiden ja ammattiliittoon kuulumiseen tai kuulumattomuuteen liittyvää syrjintää. Työnantajasektoreittain tarkasteltuna työpaikalla esiintyvää syrjintää raportoivat eniten järjestössä työskentelevät vastaajat (n=54).

## Menetelmät

Tässä luvussa hyödynnetään työolotutkimuksen aikasarjassa julkaistuja tietoja syrjinnästä poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Raportissa käytettävistä aineistoista ainoastaan työolotutkimuksessa on kysytty sekä havaitusta että itse koetusta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta, joka perustuu poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä (taulukko 8).

**Taulukko 8.** Mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay- liikkeessä?</li> </ul>

## Tulokset

### *Työolotutkimus*

Poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan vuoksi havaittu syrjintä on suomalaistyöpaikoilla melko vähäistä. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa osuus oli neljä prosenttia. Syrjintää mielipiteen, poliittisen toiminnan tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella havainneiden osuus on pysynyt ennallaan 2000-luvulla. Työolotutkimuksessa poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan perusteella havaittua syrjintää on kysytty vuosien 2003, 2008, 2013 ja 2018 tutkimuksissa. Vuonna 2013 poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan perusteella tapahtunutta syrjintää oli havainnut kolme prosenttia ja muina vuosina osuus oli neljä prosenttia.

Sukupuolten välillä ei ollut eroja poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan vuoksi havaitun syrjinnän yleisyydessä. Sen sijaan työnantajasektoreiden välillä on havaittu olevan joitakin eroavaisuuksia syrjintäperusteisiin liittyen: poliittiseen mielipiteeseen tai ay-toiminnan perusteella tapahtuvaa syrjintää on havaittu valtiolla useammin kuin muilla sektoreilla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

## 4.7 Vammaisuus

- Yli 40 prosenttia vammaisten henkilöiden kokemaa syrjintää koskevan selvityksen vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää työelämässä vammaisuutensa vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana.
- Perusoikeusbarometrin vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista syrjintää työssä tai työnhaussa vamman vuoksi oli kokenut 28 prosenttia.
- Puolet henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että vammaisuus voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan

### Johdanto

Vammaiset ihmiset kohtaavat syrjintää laaja-alaisesti eri elämän osa-alueilla (Vammaisfoorumi 2019). Vammaisten ihmisten kokemasta syrjinnästä on kuitenkin rajallisesti tutkimustietoa. Otoksen muodostaminen on haastavaa, ja monissa tutkimuksissa vastaajamäärät ovat pieniä. Rekisteriaineistoista vammaisuudesta on saatavilla tietoa lähinnä invaliditeetin osalta (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014).

Ihmisoikeuskeskuksen ja Vammaisfoorumin vuonna 2018 tehdyn kyselyn (n=2022) mukaan vammaisista henkilöistä 14 prosenttia on palkkatyössä (Vammaisfoorumi 2018). Koulutustasoon verrattuna vammaisten ihmisten työllistymisaste on huono. Vuonna 2020 työ- ja elinkeinoministeriön julkaisema selvitystyö pyrki tunnistamaan rakenteellisia tai lainsäädännöllisiä esteitä, jotka asettavat vammaiset henkilöt eriarvoiseen asemaan työelämäosallisuudessa (Kyröläinen 2020). Vammaisuuteen liittyviä tietotarpeita on puolestaan arvioitu THL:n julkaisussa vuonna 2017 (Nurmi-Koikkalainen ym. 2017). Arviot syrjinnän yleisyydestä ja toimintarajoitteisten henkilöiden sijoittumisesta työelämässä tunnistettiin keskeisiksi tietotarpeiksi.

### Menetelmät

Tässä luvussa vammaisuuteen liittyvää syrjintää tai eriarvoista kohtelua tarkastellaan eurobarometrissa, työolotutkimuksesta, nuorisobarometrissa, monimuotoisuusbarometrissa sekä perusoikeusbarometrissa julkaistujen tulosten pohjalta (taulukko 9). Lisäksi luvussa tarkastellaan yhdenvertaisuusvaltuutetun ja oikeusministeriön selvitystä vammaisten henkilöiden arjessa kokemasta syrjinnästä (2016).

**Taulukko 9.** Vammaisuuteen perustuva syrjintä survey-aineistoittain

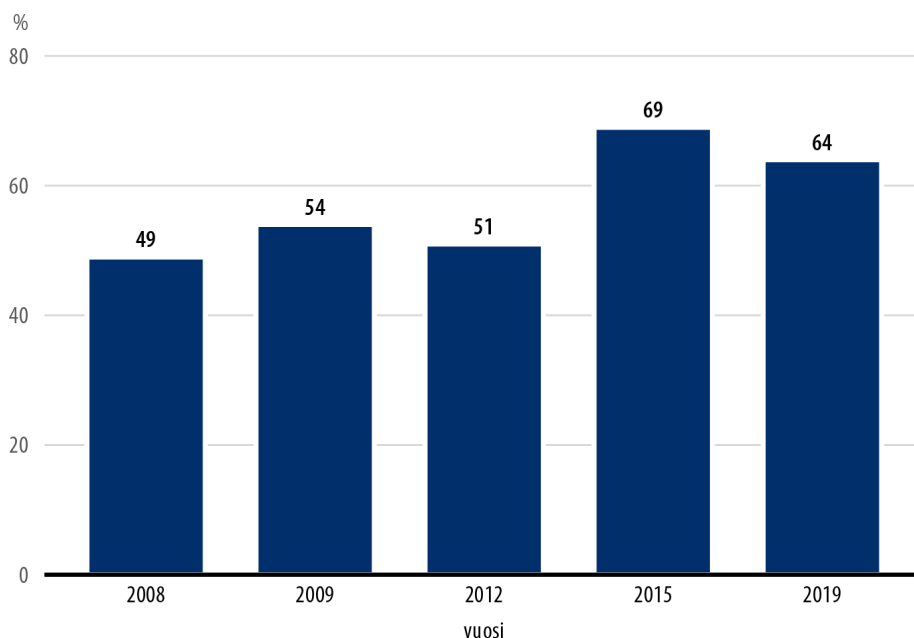
<b>Tutkimus</b>	<b>Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset</b>
Eurobarometri	Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan? <ul style="list-style-type: none"> <li>• vammaisuus</li> </ul>
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>• vammaisuus</li> </ul>
Nuorisobarometri	Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä seuraavista syistä? <ul style="list-style-type: none"> <li>• vammaisuus</li> </ul>
Perusoikeusbarometri	Oletko viimeisten viiden vuoden aikana kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa seuraavista syistä? <ul style="list-style-type: none"> <li>• vamman vuoksi</li> </ul>
Selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä	Onko sinua mielestäsi syrjitty työpaikallasi vammaisuutesi vuoksi viimeisen viiden (5) vuoden aikana? Oliko edellinen kerta viimeisen 12 kuukauden aikana? Missä syrjintä ilmeni? Jos olet kokenut syrjintää työelämässä useita kertoja, valitse syrjintätapaus, joka on ollut itsellesi kaikista merkityksellisin ja vastaa seuraaviin kysymyksiin kyseisen tapauksen pohjalta. <ul style="list-style-type: none"> <li>• työtehtävien jakamisessa</li> <li>• työaikajärjestelyissä</li> <li>• koulutusmahdollisuuksissa</li> <li>• uralla etenemisessä</li> <li>• palkkauksessa, palkkakehityksessä ja palvelussuhteen ehdoissa (myös työelämän joustot kuten esim. etätyö)</li> <li>• palvelussuhteen päättämisessä, purkamisessa, lakkauttamisessa tai lomautetuksi joutumisessa</li> <li>• esimiehen loukkaavassa, nöyryyttävässä tai alentavassa käyttäytymisessä (esim. työsuorituksen aliarvioiminen, loukkaavat puheet)</li> <li>• toisten työntekijöiden loukkaavassa, nöyryyttävässä tai alentavassa käyttäytymisessä (esim. vammaisia halventava leikinlasku, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen)</li> <li>• jossain muussa, missä?</li> </ul>
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vammaisuus</li> </ul> Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tulleeeksi syrjityksi tämän perusteella?

## Tulokset

### *Eurobarometri*

Uusimman eurobarometrin (2019) mukaan 64 prosenttia suomalaisvastaajista arvioi, että vammaisuus voi asettaa työhakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuoden 2015 eurobarometrissa osuus oli vielä suurempi (69 %), ja sitä aiemmissa aikasarjoissa noin puolet (kuvio 10).

**Kuvio 10.** Osuus vastaajista, jotka arvioivat vammaisuuden voivan asettaa työnhakijan heikompaan asemaan, %<sup>10</sup>



### *Monimuotoisuusbarometri*

Puolet henkilöstöalan ammattilaisista (49 %) arvioi, että vammaisuus voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020). Alle kolmannes (31 %) arvioi, että vammaisuus ei ole este esimiesaseman saavuttamiseen, ja peräti viidennes henkilöstöalan ammattilaisista ei osannut vastata kysymykseen.

<sup>10</sup> Lähde: Eurobarometri, Euroopan komissio

*Nuorisobarometri*

Yksikään työssäkäyvistä nuorista, joka oli kokenut syrjintää tai kiusaamista työssä, ei raportoinut syyksi vammaisuutta (Haikkola & Myllyniemi 2020). Vuoden 2019 nuorisobarometri ei sisältänyt kysymystä vähemmistöön kuulumisen kokemuksesta, mitä vasten tätä tulosta voisi peilata. Seuraavan vuoden 2020 nuorisobarometrissa enemmistöllä vastaajista (66 %) ei ollut lainkaan vähemmistökokemuksia. Toisaalta pojista viisi prosenttia ja tytöistä kuusi prosenttia koki kuuluvansa vähemmistöön vammaisuuden tai pitkäaikaussairauden suhteen (Berg & Myllyniemi 2021).

*Perusoikeusbarometri*

Perusoikeusbarometrin vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista syrjintää työssä tai työnhaussa vamma vuoksi oli kokenut 28 prosenttia (Nenonen ym. 2021). Toiseksi yleisin syrjintäperuste vammaisilla ja toimintarajoitteisilla vastaajilla oli korkea ikä, jonka vuoksi syrjintää työssä tai työnhaussa oli kokenut yhdeksän prosenttia vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista. Yli kolmannes (37 %) vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista oli kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa vähintään kolmesti edellisten 12 kuukauden aikana. Vain hieman useampi kuin joka kymmenes (12 %) vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista oli ilmoittanut tai valittanut tapauksesta.

*Selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja oikeusministeriön toteuttaman, vammaisten henkilöiden kokemaa syrjintää koskevan "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" -selvityksen mukaan suuri osa vammaisista ihmisistä ajautuu kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle eläkeläiseksi. Vastaajista yli 40 prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana vammaisuutensa vuoksi. Vammaiset henkilöt olivat kokeneet syrjintää työtehtävien jakamisessa sekä palkkauksessa, palkkakehityksessä tai palvelussuhteen ehdoissa. Syrjintä näyttäytyi esimiehen tai toisten työntekijöiden taholta tulevana loukkaavana, nöyryyttävänä tai alentavana käyttäytymisenä. Lisäksi nousi esiin kohtuullisten mukautusten epäämistä; lähes kolmasosa kertoi kohdanneensa vammaisuudestaan johtuvia vaikeuksia sähköisten rekrytointijärjestelmien käytössä. Yli puolet selvitykseen vastanneista oli sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on työpaikoilla huono tai erittäin huono. Neutraalina asenneilmapiiriä pitää reilu kolmannes vastaajista, mutta hyvänä tai erittäin hyvänä vain muutama prosentti vastaajista. Työtä hakeneista vastaajista lähes 70 % kertoi kokeneensa syrjintää työnhaussa vammaisuutensa johdosta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016a.)



Selvityksen mukaan vain joka viides syrjintää kokeneista vammaisista henkilöistä oli tehnyt ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä. Ilmoituksen tekemättä jättäneistä liki kolmannes (29 %) kertoi syyksi luottamuspuhan: he olivat sitä mieltä, ettei asialle olisi tehty mitään. Joka neljäs jätti ilmoituksen tekemättä siitä syystä, ettei syrjintä ollut heidän mielestään tarpeeksi vakavaa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016a.)

### *Työolotutkimus*

Vuoden 2019 työolotutkimuksessa vammaisuuteen perustuvaa syrjintää oli työpaikallaan havainnut 2 prosenttia palkansaajista. Edellisellä kerralla vuonna 2013 kysymysmuotoiluna oli vammaisuuden sijaan syrjintä terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi. Näitä syrjinnän muotoja havainneiden osuus oli 12 prosenttia. Työsyrjinnän seuranta Suomessa -tutkimuksessa kuvattiin vuoden 2013 työolotutkimukseen perustuen, että vammaisvähemmistöön kuuluvista (n=25) joka viides oli kokenut syrjintää työhönotto- tai nimitystilanteessa verrattuna viiteen prosenttiin kaikista palkansaajista (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014.). Koulutukseen pääsyä lukuun ottamatta vammaiset henkilöt olivat kokeneet syrjintää selvästi kaikkia palkansaajia enemmän. Vammaisten henkilöiden syrjintäkokemukset liittyivät useisiin syrjintäperusteisiin.

## 4.8 Terveydentila

- Joka kymmenes palkansaaja oli havainnut työpaikallaan terveydentilaan perustuvaa syrjintää.
- Naiset olivat havainneet työpaikallaan terveydentilaan perustuvaa syrjintää miehiä useammin.
- Henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat fyysisen ja psyykkisen terveydentilan yleiseksi mahdolliseksi esteeksi esimiesaseman saavuttamisessa.

### **Johdanto**

Terveydentilaan perustuvasta työsyrynnästä on rajallisesti tutkimustietoa. Terveydentilan on kuitenkin osoitettu olevan yleisin syrjintäperuste viranomaisaineistoissa (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Terveydentilaan perustuvaa syrjintää koskevat viranomaisyhteydenotot koskevat yleisimmin tilanteita, joissa työnantaja oli purkanut tai irtisanonut palvelussuhteen sairauspoissaolojen perusteella. On myös havaittu, että terveydentilansa heikoksi tai kohtalaiseksi kokeneet raportoivat enemmän syrjintää muiden perusteiden, kuten iän perusteella, kuin terveydentilansa hyväksi kokevat (Pietiläinen ym. 2018).

Syrjintäkokemusten on myös havaittu olevan yhteydessä heikompaan koettuun terveyteen. Esimerkiksi Maahanmuuttajien terveys- ja hyvinvointitutkimuksen aineistoon perustuen on havaittu, että arkielämässä koetut syrjintäkokemukset ovat yhteydessä heikompaan koettuun terveyteen, pitkäaikaissairauksiin ja mielenterveysoireisiin (Rask ym. 2018). Kansainvälisissä tutkimuksissa useita syrjinnän muotoja ja säännöllistä syrjintää kokeneiden on havaittu kokevan enemmän masennusoireita ja arvioivan oman terveydentilansa heikommaksi verrattuna vastaajiin, joilla oli vähemmän syrjintäkokemuksia ja joiden kohtaama syrjintä ei ollut säännöllistä (Grollman 2012; 2014).

## Menetelmät

Terveydentilaan perustuvaa syrjintää tarkastellaan työolobarometriin, työolotutkimukseen sekä monimuotoisuusbarometriin perustuen (taulukko 10).

**Taulukko 10.** Terveydentilaan perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>• fyysinen terveydentila</li> <li>• psyykkinen terveydentila</li> <li>• osatyökykyisyys</li> </ul>
Työolobarometri	Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää ja eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijän terveydentilaan</li> </ul>
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• terveydentilaan</li> </ul>

## **Tulokset**

### *Monimuotoisuusbarometri*

Monimuotoisuusbarometrissa henkilöstöalan ammattilaisista 65 prosenttia arvioi fyysisen terveydentilan ja 82 prosenttia psyykkisen terveydentilan voivan olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan. Vastaavasti 76 prosenttia vastaajista arvioi osatyökykyisyyden voivan olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020).

### *Työolobarometri*

Vuonna 2020 vähemmän kuin joka kymmenes palkansaaja (8 %) oli havainnut työpaikallaan terveydentilaan perustuvaa syrjintää. Osuus pysyi 9–10 prosentissa vuosien 2015–2019 ajan, mutta on hieman vähentynyt, kun tarkastellaan vuotta 2020 (Keyriläinen 2021).

### *Työolotutkimus*

Työolotutkimuksen vastaajista joka kymmenes oli havainnut syrjintää terveydentilan vuoksi vuonna 2018 (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Naiset olivat havainneet tätä syrjintää työpaikallaan useammin (13 %) miehiin verrattuna (6 %). Edellisessä vuoden 2013 työolotutkimuksessa terveydentilaan perustuvaa syrjintää kysyttiin samassa kysymyksessä vajaakuntoisuuden perustuvan syrjinnän kanssa: näitä syrjinnän muotoja havainneiden osuus oli 12 prosenttia.

## 4.9 Seksuaalinen suuntautuminen

- Joka neljäs suomalaisvastaajista arvioi eurobarometrissa, että työnhakutilanteessa seksuaalinen suuntautuminen voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys.
- Joissain kyselyissä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää on epätarkoituksenmukaisesti kartoitettu samassa kysymyksessä sukupuolen moninaisuuteen perustuvan syrjinnän kanssa: palkansaajista kaksi prosenttia on havainnut syrjintää seksuaalisen suuntautumisen tai trans- tai muun sukupuolisuuden vuoksi.
- Vain neljä prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että seksuaalinen suuntautuminen voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

### Johdanto

Seksuaalisessa suuntautumisessa on kyse siitä, keneen tai keihin ihminen tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen voi koostua eri osista: identiteetistä, mieltymyksestä ja käytännöstä. Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan useimmiten ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta, esimerkiksi homoja, lesboja tai bi- tai pan-ihmisiä. Seksuaalinen suuntautuminen on eri asia kuin sukupuoli. (THL Tasa-arvosanasto; Setan saateenkaarisananasto). Joissain kyselyissä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää on epätarkoituksenmukaisesti kartoitettu samassa kysymyksessä sukupuolen moninaisuuteen perustuvan syrjinnän kanssa.

Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä työelämässä on rajallisesti tietoa (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014; Lehtonen 2019). Vuoden 2013 työolotutkimuksessa ainoastaan alle prosentti vastaajista ilmoitti kuuluvansa seksuaaliseen vähemmistöön. Tekniikan akateemiset julkaiseman selvityksen vastaajista (n=621) viisi prosenttia koki kuuluvansa seksuaalivähemmistöön (TEK 2020). Seksuaalivähemmistöön kuuluvista 14 prosenttia oli kokenut nykyisessä työyhteisössään jotain syrjintää tai epäasiallista kohtelua, mutta selvityksestä ei käy ilmi, mihin syrjintäperusteeseen syrjintäkokemus liittyy. Tasa-arvobarometrin vastaajista 11 prosenttia naisista ja kahdeksan prosenttia miehistä kertoi kuuluvansa johonkin seksuaalivähemmistöön, mutta syrjintäkokemusten yleisyyttä ei ole tarkasteltu erikseen tästä näkökulmasta.

### Menetelmät

Havaintoja ja kokemuksia seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä tai haitasta tarkastellaan EU LGBTI II -tutkimuksen, eurobarometrin, työolotutkimuksen, nuorisobarometrin sekä monimuotoisuusbarometrin avulla (taulukko 11).

**Taulukko 11.** Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä survey-aineistoittain

Tutkimus	Syrjinnän kuvaamisessa käytetyt kysymykset
EU LGBTI II -tutkimus	Kuluneen 12 kuukauden aikana, oletko henkilökohtaisesti kokenut syrjintää seuraavissa tilanteissa [vastaajakategoriaan] perustuen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• työnhaku</li> <li>• työssä</li> </ul>
Eurobarometri	Kun yritys haluaa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat mielestänne asettaa toisen hakija heikompaan asemaan? <ul style="list-style-type: none"> <li>• hakijan seksuaalinen suuntautuminen</li> </ul>
Monimuotoisuusbarometri	Mitkä seuraavista tekijöistä voivat olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossasi? <ul style="list-style-type: none"> <li>• seksuaalinen suuntautuminen</li> </ul>
Nuorisobarometri	Oletko kokenut syrjintää tai kiusaamista työelämässä seuraavista syistä? <ul style="list-style-type: none"> <li>• seksuaalinen suuntautuminen</li> </ul>
Työolotutkimus	Oletko havainnut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• seksuaaliseen suuntautumiseen tai trans- tai muun sukupuolisuuteen</li> </ul> <p>Oletko itse kokenut nykyisessä työpaikassasi tulleeeksi syrjityksi tämän perusteella?</p>

## Tulokset

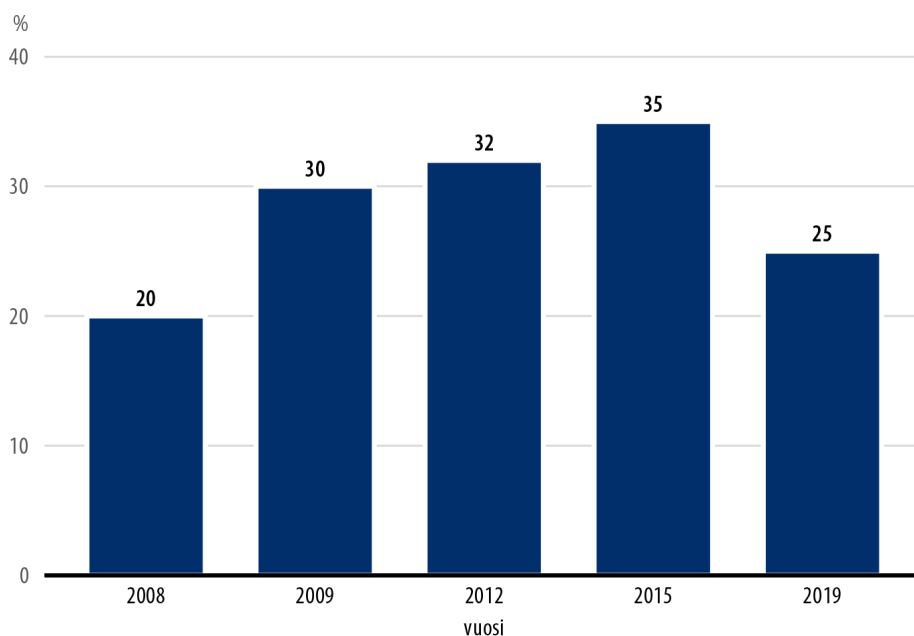
### *EU LGBTI II -tutkimus*

Kaikista LGBTI-kyselyn vastaajista Suomessa 13 prosenttia oli kokenut syrjintää töissä ja 6 prosenttia työnhaussa, kun tutkittujen EU-maiden vastaavat keskiarvot olivat 21 prosenttia ja 10 prosenttia. Suomen kyselyyn vastanneista peräti joka neljäs transihmisistä (26 %) ja intersukupuolisista (25 %) sekä 13 % kaikista sateenkaari-ihmisistä (HLBTI) ilmoitti kokeneensa syrjintää työssä viimeisten 12 kuukauden aikana. Työnhaussa koettu syrjintä oli sekin yleistä: joka viides transihmisistä (21 %) ja 6 % kaikista sateenkaari-ihmisistä (HLBTI) ilmoitti kokeneensa syrjintää.

### *Eurobarometri*

Joka neljäs suomalaisvastaajista arvioi uusimmassa eurobarometrissa (2019), että työnhakutilanteessa seksuaalinen suuntautuminen voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vuonna 2015 näin arvioi yli kolmannes (35 %), kun taas vuonna 2008 joka viides (kuvio 11).

**Kuvio 11.** Osuus eurobarometrin vastaajista, joka arvioi seksuaalisen suuntautumisen voivan settaa työnhakijan heikompaan asemaan (%)



### *Monimuotoisuusbarometri*

Vain neljä prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että seksuaalinen suuntautuminen voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020).

### *Nuorisobarometri*

Nuorisobarometrin työssäkäyvistä vastaajista 18 prosenttia oli kokenut syrjintää tai kiusaamista työssä. Työssäkäyvistä nuorista yksi prosentti tytöistä, mutta ei yhtään poikaa, kertoi työelämässä koetun syrjinnän tai kiusaamisen syyksi seksuaalisen suuntautumisen.

### *Työolotutkimus*

Palkansaajista kaksi prosenttia oli havainnut syrjintää seksuaalisen suuntautumisen tai trans- tai muun sukupuolisuuden vuoksi. Osuus on pysynyt samana vuosien 2003, 2008, 2013 ja 2018 tutkimuksissa. Seksuaaliseen tai sukupuolivähemmistöön it-seidentifioituvista neljä prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää tämän vuoksi (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

## 4.10 Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteista syrjintää ei erikseen mainita tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa, mutta se avataan yhdenvertaisuuslain esitöissä, jossa sen todetaan kuuluvan yhdenvertaisuuslain alle. Käsitettä käytetään kuvaamaan tilanteita, joissa henkilö kokee syrjintää useiden perusteiden pohjalta. Moniperusteinen syrjintä kattaa monikertaisen syrjinnän, kumulatiivisen syrjinnän sekä risteävän syrjinnän (Aaltonen ym. 2009; Makkonen 2002). Yleisesti ottaen kahteen tai useampaan eri vähemmistöön samanaikaisesti kuuluvalla on suuri riski kokea moniperusteista syrjintää, jolloin mahdollisia syrjintätilanteita on enemmän ja syrjintäkokemuksia kertyy useammin (Oikeusministeriö 2019).

Aiemmassa Työsyrjinnän seuranta Suomessa -tutkimuksessa todetaan, että moniperusteisen syrjinnän laajuutta työmarkkinoilla on vaikea arvioida (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Tutkimuksessa havaittiin, että viranomaisaineistoissa terveydentila ja sukupuoli sekä etninen tai kansallinen alkuperä ja kansalaisuus ja kieli erottuvat selkeimmin moniperusteisen syrjinnän perusteina. Viranomaisaineistojen hyödyntäminen on kuitenkin hankalaa: aluehallinnon organisaatiossa ja valtakunnallisessa asianhallintajärjestelmässä ei yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun mukaan ole hyvää tapaa seurata sitä, kuinka paljon moniperusteisen syrjinnän tapauksia tulee (Nieminen ym. 2020).

Tässä raportissa syrjintää on tarkasteltu survey-aineistoja hyödyntäen yhdeksän syrjintäperusteen näkökulmasta. Tässä luvussa moniperusteista syrjintää kuvataan aiempia tutkimusjulkaisuja hyödyntäen. Työolotutkimuksen aineiston perusteella Pietiläinen ym. (2018) havaitsivat, että moniperusteiset syrjintäkokemukset olivat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. Koettu moniperusteinen syrjintä oli yleisintä 25–34-vuotiailla ja vähäisintä vanhimmissa ikäryhmissä. Aiemmin tässä raportissa havaitsimme, että ulkomaalaistaustaisen väestön syrjintäkokemusten yleisyydessä on eroavaisuuksia, kun syrjinnän yleisyyttä tarkasteltiin samanaikaisesti muun muassa sukupuoli,

taustamaaryhmät ja koulutusaste huomioiden. Yleisesti ottaen näkyvään vähemmistöön kuuluvat, esimerkiksi romanit tai afrikkalaistaustaiset, kohtaavat moniperusteista syrjintää muita todennäköisemmin (FRA 2011, 2017b).

Vammaistutkimuksista tiedetään, että vammaisilla naisilla ja tytöillä, maahanmuuttajilla, kieli-, kulttuuri- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla vammaisilla henkilöillä sekä vammaisilla lapsilla ja ikäihmisillä on alttius kohdata syrjintää useammasta kuin yhdestä syystä (Vammaisfoorumi 2019). Olsénin, Heinämäen ja Harkoman (2017) tutkimus kuvaa, kuinka saamelaisten vammaisten henkilöiden kohtaama moniperusteinen syrjintä ilmenee niin välillisessä kuin välittömässä muodossa, häirintänä ja kohtuullisten mukautusten epäämisinä. Myös saamelaisten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen haastatteluissa nousi esiin kokemuksia välittömästä, välillisestä ja rakenteellisesta syrjinnästä. Oikeusministeriön vuonna 2018 julkaisema raportti kuvasi moniperusteista syrjintää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana: erityisesti tummaihoiset ja transihmiset kokivat yleistä häirintää ja syrjintää arkipäiväisissä tilanteissa (Lepola 2018).

Kaiken kaikkiaan eri syrjintätilanteissa korostuvat tyypillisimpinä syrjintä suosikkijärjestelmän, naissukupuolen ja iän perusteella. Eri syrjintäperusteissa puolestaan korostuvat tyypillisimpinä syrjintätilanteina asenteet, tiedon saanti, palkkaus ja ura. Tarkasteltaessa aikaväliä 1990–2013, moniperusteiset syrjintäkokemukset ovat hieman yleistyneet nuorimmassa ikäryhmässä, kun taas vanhimmissa ikäryhmissä syrjintäkokemukset ovat vähentyneet. (Pietiläinen ym. 2018.)

Moniperusteinen syrjintä on tutkimusaiheena hankala. Tulkinnot siitä, mihin syrjintä on perustunut, voivat vaihdella vastaajien kesken ja eri aikoina (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Myös useissa tutkimuksissa kysymyksenasettelu tarkastelee eri syrjintäperusteita yksittäin, eikä useamman syyn valitseminen ole mahdollista. Syrjintäkokemuksissa eri perusteet kuitenkin monesti kietoutuvat yhteen. Moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen syrjinnän tietolähteistä edellyttää, että aineiston koko ja tietosisällöt mahdollistavat moniulotteisen analyysin ja ryhmien monimuotoisuuden tutkimisen.



## 5 TyösyRJintä viranomaisaineistojen näkökulmasta

- Työsuojeluviranomaisen tarkastuksissa alkuperään, kieleen tai kansallisuuteen liittyvä syrjintäperuste oli kasvanut vuonna 2020 merkittävästi.
- TyösyRJintärikoksissa yleisimmin esiintyvä syrjintäperuste on terveydentila ja toiseksi yleisin sukupuoli.
- Reilun seitsemän vuoden tarkastelujakson aikana yhteensä 39 syrjintään liittyvää tapausta tunnistettiin työtuomioistuimesta.

Syrjintäilmoitukset ja -tuomiot ovat keskeinen osa syrjintää koskevaa tietoa. Viranomaisaineistot kuvaavat valvontaviranomaisille ja oikeusjärjestelmään tulleita yhteydenottoja, valituksia ja oikeustapauksia (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Vaikka oikeus- ja valvontaviranomaisten toimintatiedot ja tapausmäärät kuvaavat syrjinnästä vain jäävuoren huipun, ratkaisujen sisällöt ovat merkittäviä (Mannila 2020). Tässä luvussa tarkasteltavia työsyRJintää kuvaavia viranomaisaineistoja ovat työsuojeluviranomaisen aineistot, tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot, yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet yhteydenotot sekä työsyRJintää kuvaavat tiedot tuomioistuimissa. On hyvä huomata, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on työelämässä yhdenvertaisuutta edistävä rooli, mutta se ei ole toimivaltainen työelämän syrjintää valvova viranomainen.

### 5.1 Työsuojeluviranomaisen käsittelemät työsyRJintätapaukset

Työsuojeluviranomaisen tehtäviin kuuluu yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvominen työelämässä. Laki sisältää syrjinnän kiellon, syrjivän työpaikkailmoittelun kiellon ja työnantajan velvollisuuden yhdenvertaisuuden edistämiseen. Työsuojeluviranomaiselle tulleissa yhteydenotoissa kysytään yleensä neuvoa omalla työpaikalla tapahtuvaan syrjintään tai syrjintäepäilyyn. Yhteydenotot voivat olla myös valvontapyyntöjä, jotka voivat johtaa tarkastukseen, jos on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Työsuojeluviranomainen tekee tarkastuksia työpaikoille myös oma-aloitteisesti. Tarkastukset voivat johtaa työnantajalle annettuun veloitteeseen tai esitutkintailmoitukseen epäilystä syrjintärikoksesta. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Vuosina 2016–2020 työsuojeluviranomainen on saanut vuosittain noin 500 syrjintään liittyvää yhteydenottoa (taulukko 12). Syrjintään liittyvät yhteydenotot saattavat kirjautua myös muihin asialuokkiin, joten raportoidut määrät ovat suuntaa-antavia. Yhteydenottajat tyypillisesti kysyvät neuvoa työpaikalla olevan asian käsittelyyn tai haluavat keskustella siitä, täyttääkö työpaikan toiminta syrjinnän tunnusmerkit. Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta syrjintää kokeva saa ohjausta ja neuvontaa asiassaan ja ohjeet mahdolliseen valvontapyyntöön tekemiseen. (Työsuojeluhallinto 2018; 2019; 2020; 2021.)

Työsuojeluviranomainen sai vuonna 2020 noin 200 työsyRJintään liittyvää valvontapyyntöä ja teki noin 140 valvontapyyntöön perustuvaa tarkastusta. Määrät ovat jokseenkin yhtä suuria kuin aiempinakin vuosina. Joissain tapauksissa asiakas ei ole halunnut omalla nimellään asiaa vireille, koska on esimerkiksi pelännyt seuraamuksia omalla työpaikallaan. Tällöin viranomainen on voinut suorittaa työpaikalle yleisen valvonnan.

**Taulukko 12.** Työsuojeluviranomaisen syrjintää koskevat tarkastukset ja niistä seuranneet toimenpiteet

	2017	2018	2019	2020
työsyRJintään liittyvät yhteydenotot viranomaiseen	≈545	≈500	≈500	≈600
asiakasaloitteiset tarkastukset	102	157	110	≈140
syrjintään liittyvät velvoitteet asiakasaloitteisessa tarkastuksessa	28	≈50	38	42
viranomaisaloitteiset tarkastukset	- <sup>11</sup>	≈700	≈600	≈580
syrjintään liittyvät velvoitteet viranomaisaloitteisessa tarkastuksessa	75	≈60	≈60	≈60
työpaikkailmoitusten tarkastukset syrjintäepäilyyn vuoksi	- <sup>11</sup>	18	9	14
todetut syrjintätapaukset työpaikkailmoituksissa ja annetut velvoitteet	- <sup>11</sup>	9	6	- <sup>11</sup>
esitutkintailmoitukset poliisille työsyRJintärikosepäilyistä	21	21	16	26

Asiakasaloitteisista tarkastuksista noin kolmannes on johtanut työnantajalle annettuun veloitteeseen vuosina 2017–2020. Viranomaisaloitteisista tarkastuksista noin joka kymmenes johti veloitteeseen syrjinnän kiellon vastaisesta toiminnasta. Vuonna 2020 veloitteita annettiin yhteensä 102.

<sup>11</sup> Tietoa ei saatavilla

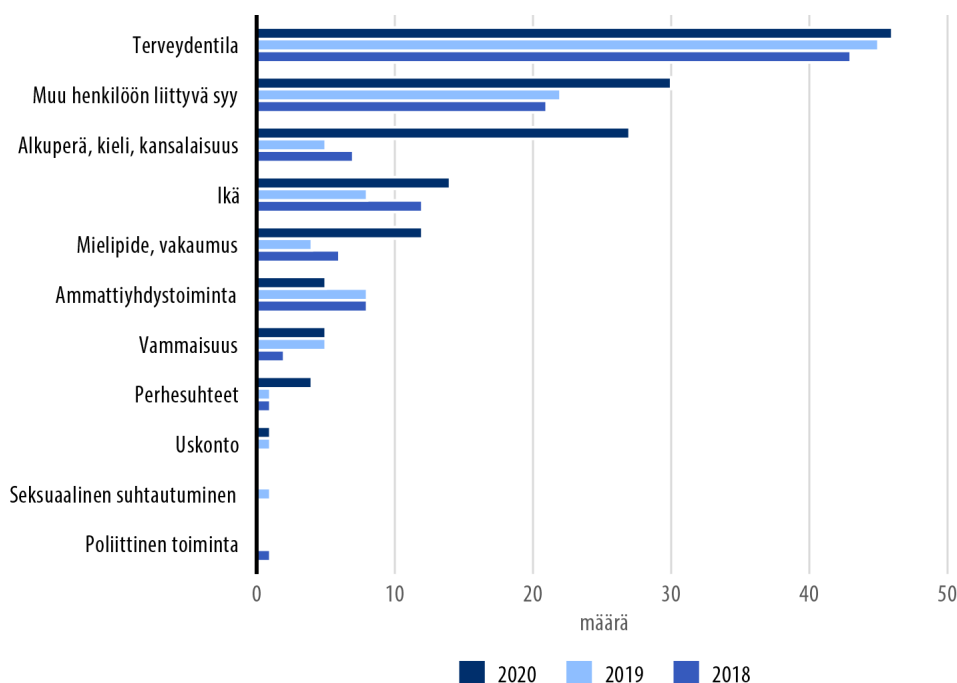
Vireille tulleiden asiakasaloitteisten tarkastusten syrjäntäperusteet on eritelty kootusti kuviossa 12. Jokaisena vuonna yleisin syrjäntäperuste on ollut terveydentila (43–46 %). Useimmiten syrjäntä terveydentilan perusteella koski työsuhteen päättämistä sairausloman perusteella. Huomattavin kasvu edellisvuosista on tullut alkuperään, kielen tai kansalaisuuteen liittyvissä syrjäntäperusteissa. Tätä syrjäntäperustetta oli vuosien 2018 ja 2019 kirjattu alle 10 % kaikista tarkastuksista, mutta vuonna 2020 osuus oli 27 %. Erityisen paljon tapauksia kirjattiin myös luokkaan muu henkilöön liittyvä syy (23–24 %). Luokka sisälsi eniten tapauksia, joissa työntekijä oli tuonut esille epäkohtia työoloissa tai omissa oikeuksissaan. Näissä tapauksissa valvontapyyntöjen tekijä oli usein valikoitunut irtisanottavaksi, hänen työtehtäviä tai työvuoroja oli muutettu tai työvuoroja ei tarjottu entiseen tapaan.

Lisäksi syrjäntää valvottiin ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden valvonnan yhteydessä. Ulkomaisen työvoiman valvonnassa tarkastaja arvioi, onko työnantaja syrjäntä työntekijöitä palkanmaksussa ja muissa vähimmäisehdoissa alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Vuonna 2020 syrjäntän kieltä valvottiin noin 430 ulkomaisen työvoiman valvontaan liittyvällä tarkastuksella. Syrjäntää alkuperän, kielen tai kansalaisuudenperusteella palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa havaittiin lähes 60 tarkastuksella. Palkanmaksussa tai muissa työehdoissa tapahtuvaa syrjäntää havaittiin eniten rakennusalalla sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Suurimmassa osassa syrjäntän kieltä rikkoneista tapauksista oli kyse ulkomaalaisille työntekijöille maksamatta jätetyistä työehtosopimuksen mukaisista lisistä.

Työsuojeluviranomainen seuraa oma-aloitteisesti myös työpaikkailmoittelua ja puuttuu havaitsemaansa syrjäntään työpaikkailmoitteluun. Vuonna 2020 tarkastettiin 14 työpaikkailmoitusta syrjäntäepäilyn vuoksi. Vastauksissaan työsuojeluviranomaisen selvityspyyntöihin työnantajat vetosivat usein tietämättömyyteen, inhimilliseen virheeseen tai että jokin toinen taho oli laatinut ilmoituksen.

Työsuojeluviranomaisella on laissa määritetty ilmoitusvelvollisuus poliisille, jos valvonnan yhteydessä ilmenee perusteita epäillä työsyryntärikosta. Vuonna 2020 esitutkintailmoituksia tehtiin aikaisempia vuosia enemmän, yhteensä 26. Yleisimmät esitutkintailmoitukseen johtaneet syrjäntäperusteet olivat terveydentila, alkuperä, kansalaisuus ja kieli.

**Kuvio 12.** Syrjintäperusteiden määrät työsuojeluviranomaisen asiakasaloitteisissa tarkastuksissa vuosina 2018–2020.<sup>12 13</sup>



## 5.2 Tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen viranomainen, joka valvoo tasa-arvolain noudattamista. Sen tehtäviin kuuluu miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain noudattamisen valvominen ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamisen valvominen. Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumisen valvominen. Henkilö joka epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolaisilla tarkoitetulla tavalla, voi ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun. Jos epäilee tulleen tasa-arvolain tarkoittaman syrjinnän kohteeksi, tasa-arvovaltuutetulta voi pyytää neuvoa asiassa. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolain veloitteita ei noudateta tai lain määräyksiä rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja

<sup>12</sup> Lähde: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä -raportit 2018–2020, Työsuojeluhallinto

<sup>13</sup> Esitetyt vuodet eivät ole täysin vertaulukelpoisia, sillä vuosina 2018 ja 2019 syrjintäperusteita on kirjattu tasan yksi jokaisesta tarkastuksesta. Vuodelle 2020 syrjintäperusteita kirjattiin keskimäärin 1,4-kertaisesti tarkastusten lukumäärään nähden

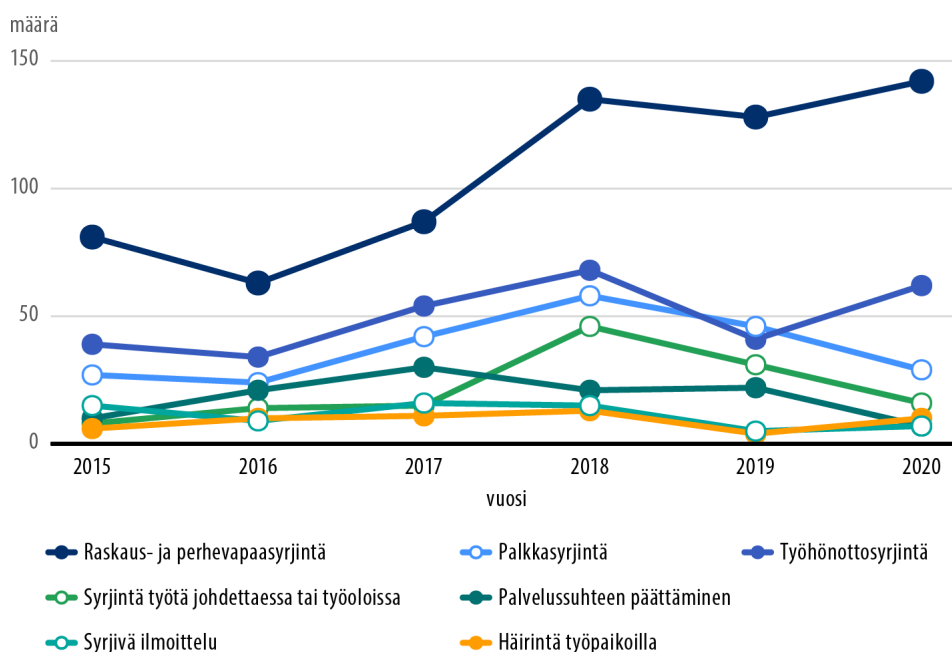
neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutetulla on lain perusteella oikeus saada lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot ja asiakirjat asian selvittämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä tapauksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi tai suorittaa tarkastuksen työpaikalla tai muussa paikassa, jossa epäillään tasa-arvolain vastaista toimintaa. Lisäksi valtuutettu voi avustaa oikeudenkäynnissä syrjinnän kohteeksi joutunutta. (Tasa-arvovaltuutettu 2020.)

Tasa-arvovaltuutettu sai käsiteltäväksi vuonna 2020 yhteensä 900 yhteydenottoa, joista työelämäsyryntään liittyviä oli yhteydenottoja noin 300. Työsyryntään liittyvistä yhteydenotoista lähes puolet (142 kpl) liittyi syryntään raskauden tai vanhemmuuden perusteella (kuvio 13). Yleisiä syitä yhteydenottoon olivat myös työhönottosyryntä (62 kpl) ja palkkasyrjintä (29 kpl). (Tasa-arvovaltuutettu 2021.)

Ajallista kehitystä tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että tasa-arvovaltuutetun kampanjat raskaussyryntää vastaan vuosina 2017 ja 2018 lisäsivät tietoisuutta tasa-arvovaltuutetun toiminnasta ja oletettavasti lisäsivät asiakasyhteydenottoja. Vaikutuksen huomaa erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen liittyvien yhteydenottojen kaksinkertaisena kasvuna vuodesta 2016 (63 kpl) vuoteen 2018 (135 kpl). Määrä on kuitenkin pysynyt korkealla tasolla myös vuosina 2019 ja 2020. Muista syryntämuodoista palkkasyrjintä, työhönottosyryntä ja syryntä työtä johdettaessa tai työoloissa yhteydenotot kasvoivat vuosina 2016–2018, mutta työhönottosyryntää lukuun ottamatta määrät ovat viime vuosina kääntyneet laskuun.

Yhteydenotot liittyen palvelussuhteen päättämiseen sen sijaan kasvoivat vuodesta 2015 (10 kpl) vuoteen 2017 (30 kpl), mutta yhteydenottojen määrä on tämän jälkeen laskenut tasaisesti. Muissa työsyryntämuodoissa (häirintä työpaikalla ja syryntä ilmoittelu) määrät ovat pysyneet melko pieninä koko tarkasteluajanjakson aikana, eikä selkeitä ajallisia trendejä ole havaittavissa. Häirintää työpaikalla tilastoitiin eniten vuonna 2018 (15 kpl) ja syryntää ilmoittelua eniten vuonna 2017 (16 kpl).

Tietoja yhteydenottojen jatkotoimenpiteistä tai viranomaisaloitteisesta valvonnasta ei ole saatavilla. Vuosikertomuksessa kuitenkin todetaan, että vuonna 2020 kirjallisesti käsiteltyjä sukupuolisyryntään liittyviä asioita oli 131 eli hieman yli kolmannes työelämäsyryntään liittyvien yhteydenottojen määrästä.

**Kuvio 13.** Syrjintäperusteet työsyrijntään liittyvissä yhteydenotoissa tasa-arvovaltuutetulle<sup>14</sup>

### 5.3 Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet yhteydenotot

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaan kuuluvat kaikki muut kuin sukupuoleen liittyvät syrjintäperusteet: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilön liittyvän syy. Yhdenvertaisuusvaltuutettuun voi ottaa yhteyttä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää jonkin edellä mainitun syyn perusteella. Työelämään liittyvät yhteydenotot ohjataan aluehallintoviraston työsuojeluviranomaiselle, jolla on toimivalta valvoa yksittäisiä syrjintätapauksia työelämässä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2020b.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin ei kuulu valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämää koskevissa yksittäistapauksissa, koska valvonta on tältä osin sää-

<sup>14</sup> Lähde: Tasa-arvovaltuutetun vuosikeromukset 2016–2021.

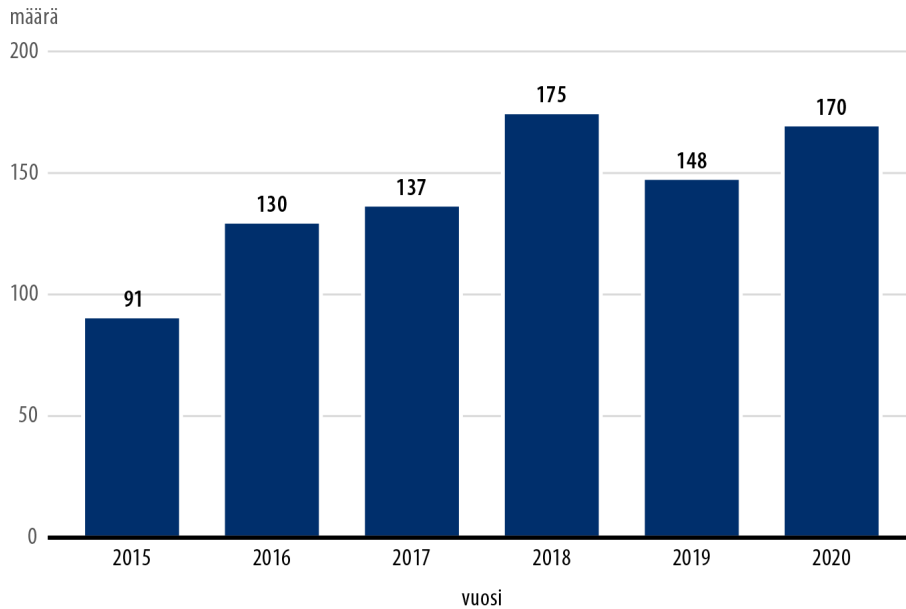
detty työsuojeluviranomaisen tehtäväksi. Valtuutetulla on kuitenkin työelämän syrjintäkysymyksissä toimivaltaa avustaa syrjinnän kohteeksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa (esim. antaa oikeusapua). Valtuutettu voi myös ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi myös työelämän syrjintään liittyvissä kysymyksissä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu sai vuonna 2019 syrjintään liittyvää yhteydenottoja yhteensä 1103, joista 15 prosenttia (170 kpl) liittyi työsyryntään. Työsyryntään liittyvien yhteydenottojen määrä lähes kaksinkertaistui vuodesta 2015 (91 kpl) vuoteen 2018 (175 kpl) (kuvio 14). Vuonna 2019 yhteydenottojen määrä laski edellisvuoteen verrattuna, mutta vuonna 2020 määrä nousi taas lähelle vuoden 2018 huippua. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2016b; 2017; 2018; 2019; 2020b.; 2021). Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on työelämässä yhdenvertaisuutta edistävä rooli; sillä ei ole toimivaltaa puuttua yksittäiseen syrjintätapaukseen työelämässä.

Vuonna 2020 yleisimmät syrjintäperusteet työelämää koskevissa yhteydenotoissa olivat alkuperä (18 kpl), vammaisuus (13 kpl) ja terveydentila. Syrjintäperusteiden tarkemmat lukumäärät ovat kuitenkin saavilla vain vuosilta 2019 ja 2016. Yleisimmät syrjintäperusteet vuoden 2019 työsyryntään liittyvissä yhteydenotoissa olivat terveydentila (23 kpl), alkuperä (17 kpl) vammaisuus (16 kpl) sekä muu henkilöön liittyvä syy (31 kpl). Muu henkilöön liittyvä syy oli useimmiten asuinpaikkaan tai ulkonäköön liittyvä seikka. Vuoteen 2016 verrattuna merkittävin muutos oli terveydentilaan liittyvien yhteydenottojen lähes kolminkertaistuminen (8kpl vuonna 2016). Sen sijaan alkuperään liittyviä yhteydenottoja oli vuonna 2016 (21 kpl) hieman enemmän kuin vuonna 2019 ja 2020.

Vuonna 2020 syrjintään liittyvistä yhteydenotoista 60 koski romaneja (5 %). Yhteydenotoista kaksi oli työelämään liittyviä. Vuosien 2016–2019 aikana yhdenvertaisuusvaltuutettu sai yhteensä viisi romaneja sekä työelämää koskevaa yhteydenottoa. Työelämään liittyvät yhteydenotot ohjataan aluehallintoviraston työsuojeluviranomaiselle, jolla on toimivalta valvoa yksittäisiä syrjintätapauksia työelämässä.

**Kuvio 14.** Työsyryntään liittyvät yhteydenotot yhdenvertaisuusvaltuutetulle vuosina 2015–2020<sup>15</sup>



## 5.4 Esitutkintailmoitukset sekä työsyryntään liittyvät rikokset käräjä- ja hovioikeuksissa

Työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä ja syrjivä ilmoittelu -rikosnimikkeiden määrät on julkaistu yhteisesti käräjäoikeuksissa ja hovioikeuksissa (hovioikeus ensimmäisen oikeusasteena). Viranomaisen tietoon tulleet rikokset kuvaavat poliisin, tullin ja rajavartiolaitoksen tietoon tulleita rikoksia, Tilastokeskuksen rikos- ja pakkokeinotilaston mukaisesti. Selvitetyt rikokset on tilastoitu selvitysajankohdan mukaan, vaikka rikos olisit tullut tietoon aiemmin. Esitutinnan jälkeen kyseinen viranomainen jättää selvitetyn rikoksen syyttäjän harkintaan. Määrät kuvaavat tehtyjä rikoksia, joten yksi henkilö voi esiintyä tilastoissa useita kertoja. Rikokset tilastoidaan vuodelle, jona ne ovat tulleet viranomaisen tietoon. Selvitetyt rikokset on tilastoitu selvitysvuoden mukaan, vaikka rikos olisi tullut tietoon aiemmin. (Tilastokeskus 2020.)

Viranomaisen tietoon tulleita työsyryntärikoksia oli ensimmäisenä tilastointivuonna 2010 yhteensä 75 kpl (kuvio 15). Seuraavana vuonna määrä nousi 93:een, mutta on

<sup>15</sup> Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomukset 2016–2021



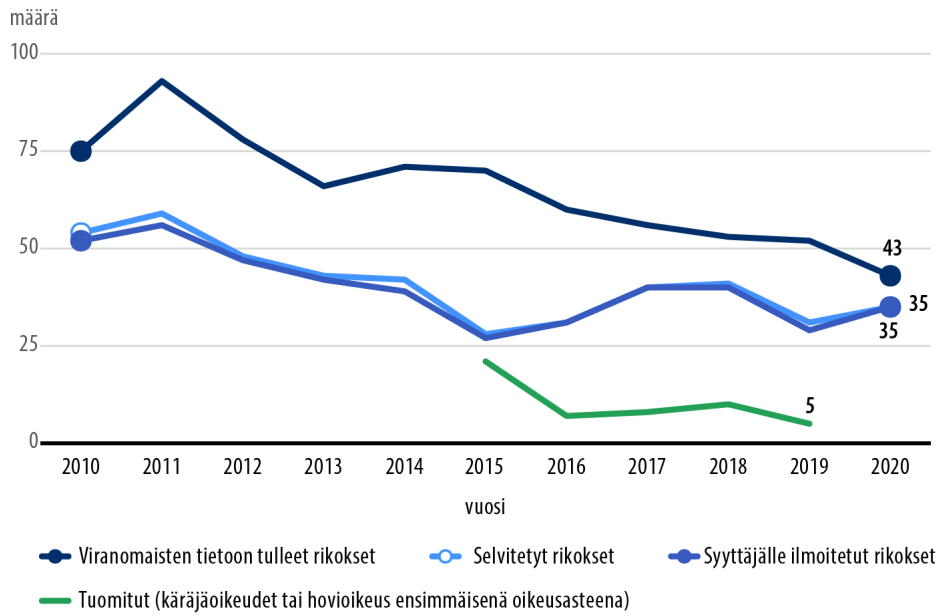
ollut sen jälkeen tasaisessa laskussa ja vuonna 2019 viranomaisten tietoon tuli 52 työsyrijintärikosta. Selvitettyjen rikosten määrä oli myös huipussaan vuonna 2011 (59 kpl), jonka jälkeen määrä laski vuoteen 2015 asti (28 kpl). Vuosina 2016–2018 määrä lähti taas kasvuun, mutta vuonna 2019 selvitettyjen rikosten määrä putosi kuitenkin takaisin vuoden 2015 tasolle. Selvitettyjen rikosten osuus tietoon tulleista rikoksista vaihteli 59 prosentista 72 prosenttiin vuosina 2010–2014, mutta vuonna 2015 vain 40 % tietoon tulleista rikoksista selvitettiin. Sen jälkeen osuus kasvoi takaisin edellisvuosine tasolle ja vuosina 2016–2019 tietoon tulleista rikoksista selvitettiin keskimäärin 65 prosenttia. Työsyrynnästä tuomittuja oli vuonna 2015 yhteensä 21 kpl, mutta sen jälkeisinä vuosina huomattavasti vähemmän ja vuonna 2019 työsyrynnästä annettiin enää viisi tuomiota. Aiempia vuosia ei ole tilastoitu.

Kiskonnantapaista työsyryntää on tullut viranomaisten tietoon keskimäärin 37 vuosina 2010–2019 (kuvio 16). Rikosten määrien ajallisessa muutoksessa ei ole havaittavissa selkää trendiä, mutta vuosittainen vaihtelu on ollut suurta. on vaihdellut paljon eri vuosina: Rikoksia kirjattiin eniten vuonna 2016 (62 kpl) ja vähiten vuonna 2015 (17 kpl). Selvitettyjä rikoksia on ollut keskimäärin 65 % suhteessa tietoon tulleisiin rikoksiin. Tuomittuja oli vuosina 2015–2019 yhteensä 14, joista puolet vuonna 2017.

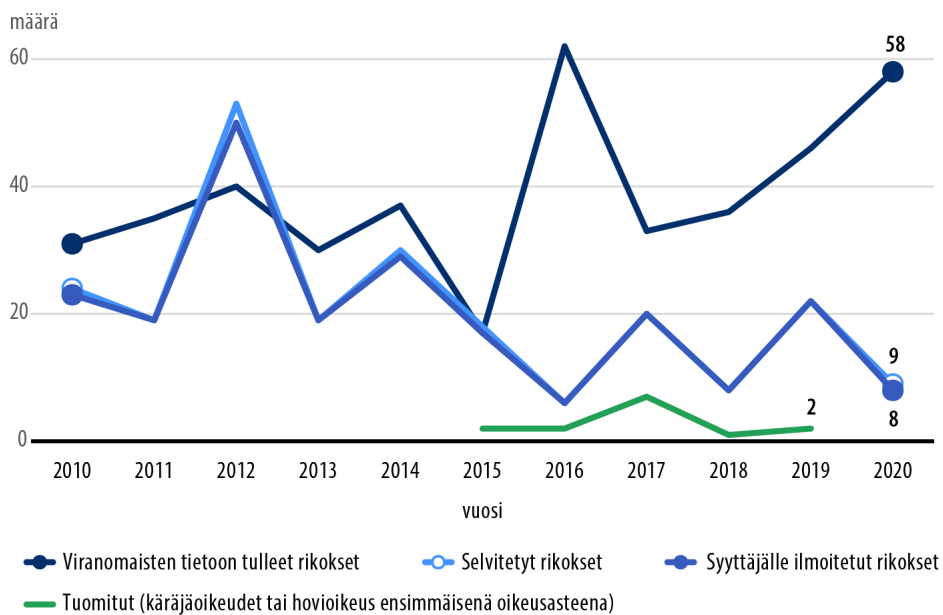
Syryivä ilmoittelu -rikosnimikettä oli tullut vuonna 2016 viranomaisten tietoon yksi tapaus ja muina tarkasteluvuosina 2010–2019 tapauksia ei ollut yhtään. Tätä ainoaa tietoon tullutta rikosta ei selvitetty, joten syyttäjälle ilmoitettuja rikoksia tai tuomittuja ei tällä rikosnimikkeellä ole yhtään.

Työsyryntärikoksissa yleisimmin esiintyvä syryntäperuste on terveydentila ja toiseksi yleisin sukupuoli. Lisäksi etninen alkuperä ja ammatillinen toiminta esiintyvät syryntäperusteina. Kiskonnan tapainen työsyryntä kohdistuu useimmiten henkilöihin, jotka ovat etnistä tai kansallista vähemmistöä. (Nieminen ym. 2020.)

**Kuvio 15.** Työsyryntään liittyvät rikokset vuosina 2010–2019<sup>16</sup>



**Kuvio 16.** Kiskonnantapaiseen työsyryntään liittyvät rikokset vuosina 2010–2019<sup>16</sup>



<sup>16</sup> Lähde: Rikos- ja pakkokeinotilasto, Tilastokeskus

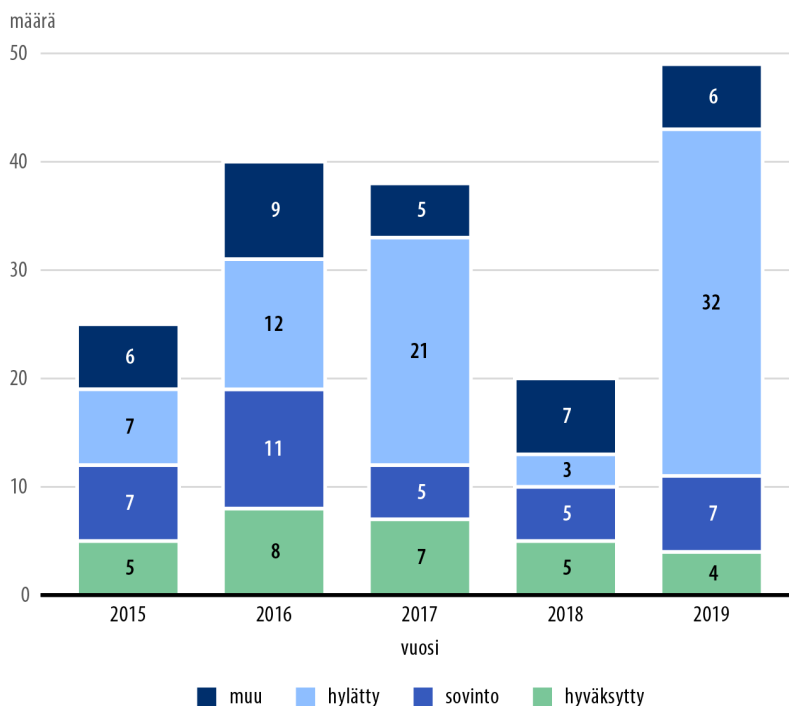
## 5.5 Siviilioikeudelliset asiat kärjäoikeudessa

Vuosien 2015–2019 aikana kärjäoikeuksissa ratkaistuja riita-asioita oli yhteensä 172, joissa sovellettiin yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolakia. Mukaan on laskettu tapaukset, joissa on sovellettu ennen vuotta 2015 voimassa ollutta yhdenvertaisuuslakia. (Nieminen ym. 2020)

Vuosittaiset tapausmäärät ja päätöslausemien jakauma on esitetty kuviossa 17. Vuonna 2019 tapauksia käsiteltiin eniten koko tarkasteluajanjaksolta ja yli kaksi kertaa enemmän kuin edellisvuonna. Kasvua tuli lähinnä tasa-arvolain soveltamisalaan kuuluneista tapauksista, joista suurin osa hylättiin.

Kantajan hyväksi tuomittuihin tai sovintoon päätyneiden tapausten määrät vaihtelivat 10 ja 19 välillä. Näitä tapauksia oli vuonna 2016 hieman enemmän kuin muina vuosina, mutta muuten määrät ovat pysyneet tasaisina 2015–2019.

**Kuvio 17.** Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisten riita-asioiden päätöslausemat kärjäoikeuksissa vuosina 2015–2019<sup>17</sup>



<sup>17</sup> Lähde: Nieminen K, Jauhola L, Lepola O, Rantala K, Karinen R, Luukkonen T. 2020, Aidosti yhdenvertaiset: Yhdenvertaisuuslain arviointi.

## 5.6 TyösyRJintäasiat työtuomioistuimessa

Syrjintään liittyviä tapauksia tunnistettiin työtuomioistuimesta yhteensä 39 aikaväliltä tammikuu 2014 – kesäkuu 2021. Tapauksissa kantajan ilmoittama pääasiallinen syrjintäperuste sekä riidan aihe on ristiintaulukoitu taulukossa 13.

Tapauksissa ilmoitetusta syrjintäperusteista yleisin oli ammattiyhdistys- tai luottamushenkilötoiminta, joista suurimmassa osassa riita koski perusteetonta irtisanomista. Perhe- tai hoitovapaalla olo ilmoitettiin syrjintäperusteeksi kuudessa tapauksessa, joista kolmessa vedottiin myös sukupuoleen liittyvään syrjintään. Näistä riidoista viidessä aiheena oli perhevapaa-ajan palkka.

Viidessä kanteessa vedottiin terveydentilaan liittyvään syrjintään, joista kolmessa vedottiin laittomaan irtisanomiseen yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Osa-aikaisuuden takia syrjityksi kokeneiden tapauksissa riidat koskivat loma-ajan tai sairasajan palkkaa tai muita palkan lisiä.

**Taulukko 13.** Syrjintäperusteet ja riidan aiheet työsyryntään liittyvissä tapauksissa työtuomioistuimessa 2014–2021<sup>18</sup>

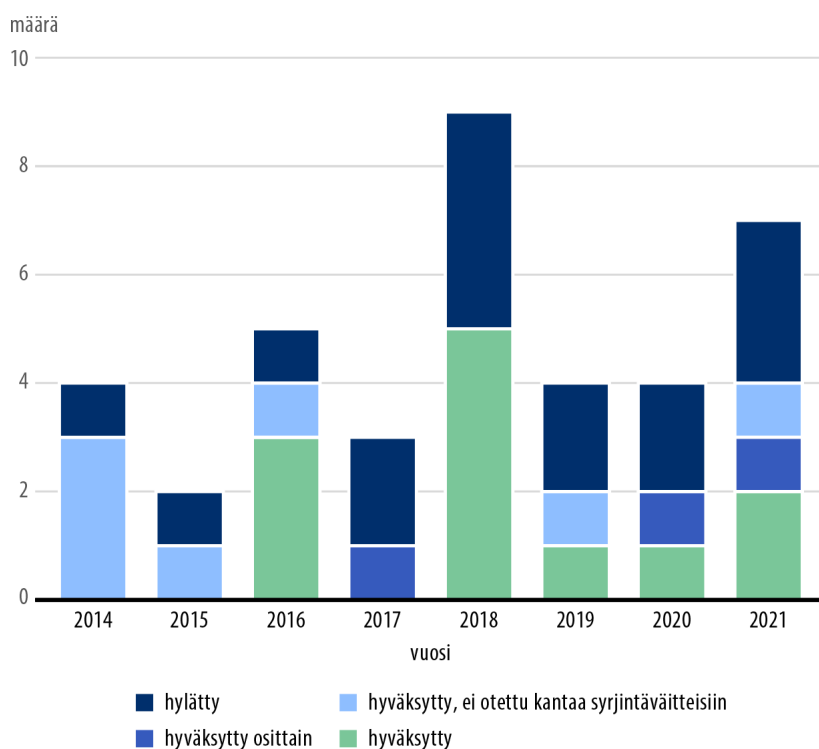
		Riidan aihe				yhteensä
		irtisanominen	palkka	työehto	palkkaus	
<b>Syrjintäperuste</b>	ammattiyhdistystoiminta	7		4		11
	perhevapaa		5	1		6
	terveydentila	3	1	1		5
	osa-aikaisuus		4			4
	määräaikaisuus			2		2
	kielitaito	1				1
	perhetilanne	1				1
	vammaisuus	1				1
	kansalaisuus		1			1
	ikä				1	1
	vakaumus				1	1
	muu/tuntematon	1	4	1		6
	<b>yhteensä</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	

<sup>18</sup> Yksi diaarinumero on taulukossa kahdesti, koska kantajina oli kaksi henkilöä, jotka kumpikin vetosivat eri syrjintäperusteisiin.

Työtuomioistuimen syrjintään liittyvien tapauksen määrä vaihteli kahden ja yhdeksän välillä vuosina 2014–2021 (kuvio 18). Vuonna 2018 tapauksia oli selvästi muita vuosia enemmän. Myös vuonna 2021 tapauksia näyttäisi kertyneen aiempia vuosia enemmän ottaen huomioon, että aineistossa ei ole kesäkuu 2021 jälkeisiä tapauksia.

Kantajan eduksi riidoista on tuomittu hieman yli puolet. Kantajan esittämällä syrjintäperusteilla ei tämän aineiston perusteella ollut yhteyttä riidan voittajaan. Yleisimmistä syrjintäperusteista ammattiyhdistystoimintaan vedonneet kantajat voittivat kuusi tapusta 12:ta, kun perhevapaan takia syrjityksi kokeneista neljä kuudesta voitti riitansa. Terveystilan ollessa syrjintäperusteena kolme tapusta viidestä päättyi kantajan eduksi.

**Kuvio 18.** Syrjintään liittyvät kanteet ja niiden päätöslauselmat työtuomioistuimessa vuosina 2014–2021.<sup>19</sup>



<sup>19</sup> Lähde: Työtuomioistuimen ratkaisut ja lausunnot 2014–2021.

## 6 Eriarvoinen kohtelu työelämässä rekisteriaineistojen näkökulmasta

- Miesten ja naisten palkkaerot ovat kaventuneet 2000-luvun aikana: julkisella sektorilla kaventuminen on jatkunut tasaisena, mutta yksityisellä sektorilla kehitys näyttää pysähtyneen.
- Miesten ja naisten keskiansioiden ero samankaltaisissa tehtävissä oli 5,2 prosenttia. Ero oli yksityisellä sektorilla yli nelinkertainen julkiseen sektoriin verrattuna.
- Vieraskielisten työllisyysaste on parantunut, mutta on edelleen 20 prosenttiyksikköä jäljessä kotimaisia kieliä puhuvia; saamenkielisten työllisyysaste on noussut samalle tasolle suomenkielisten kanssa, ruotsinkielisten työllisyysaste on kaikista korkein.

Rekisteripohjaisten tilastoaineistojen avulla voidaan tarkastella yhteiskunnassa vallitsevaa eriarvoisuutta ja siten täydentää survey-aineistojen ja viranomaisaineistojen antamaa kuvaa syrjinnästä (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Kuten kansallisia syrjintää koskevia tietolähteitä kartoittaneessa raportissa kuvataan, epäsuoralla syrjintätiedolla tarkoitetaan dataa, jonka avulla voidaan kuvata väestöryhmien välisiä, mahdollisesti syrjinnästäkin johtuvia, eroja (Mannila 2020). Tässä tarkoituksessa tämä luku tarkastelee palkkarakennetilastoja sukupuolittain sekä työssäkäyntitilastoja kielen mukaan jaoteltuna. Tavoitteena on tunnistaa väestöryhmien välisiä eroja, jotka voivat johtua myös syrjinnästä.

### Tulokset

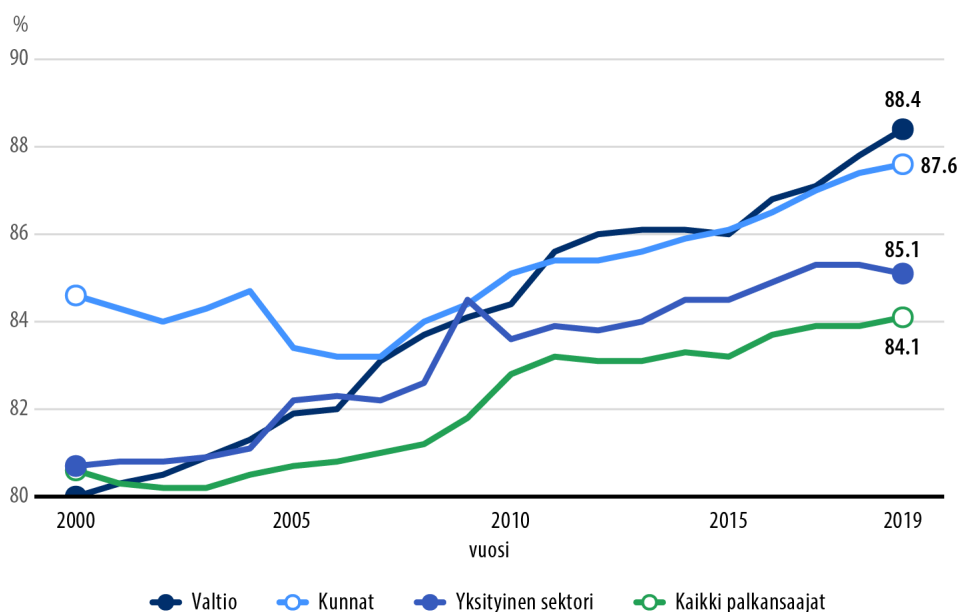
#### *Palkkarakennetilasto sukupuolittain*

Vuonna 2019 miesten keskiansio oli 3838 euroa ja naisten 3229 euroa (Tilastokeskus 2021). Naisten ansioiden osuus oli 84 prosenttia miesten ansioista. Erot ovat jonkin verran pienempiä, kun eroja tarkastelee sektoreittain. Tämä johtuu siitä, että miehistä suurempi osuus työskentelee yksityisellä sektorilla, jossa palkkataso on keskimääräistä suurempi. Valtiolla ja kuntasektorilla työskentelevien naisten keskiansio on 88 prosenttia miesten keskiansiosta. Yksityisellä sektorilla osuus on 85 prosenttia (kuviot 19).

Vuosina 2000–2009 valtion ja yksityisen sektorin miesten ja naisten väliset palkat taasautuivat jokseenkin samaan tahtiin. Kuntasektorilla kehitys oli tällä ajanjaksolla sen sijaan eriytyvään suuntaan. Vuosina 2009–2019 palkkaerot ovat valtio- ja kuntasektoreilla kaventuneet jokseenkin samaan tahtiin lähemmäksi samapalkkaisuutta 84 prosentista 88 prosenttiin. Yksityisellä sektorilla miesten ja naisten välisen keskipalkan

eron pieneneminen on sen sijaan hidastunut ja eriytynyt julkisesta sektorista. Vuonna 2019 kehitys oli jopa negatiivinen verrattuna edellisvuoteen: yksityisen sektorin palkkaerot kasvoivat 0,2 prosenttiyksiköllä vuoteen 2018 verrattuna.

**Kuvio 19.** Palkansaajien keskiansiot sektoreittain 2000–2019, naisten ansiot suhteessa miesten ansioihin, %<sup>20</sup>



Miesten ja naisten välisiä palkkaeroja selittää suurelta osin työmarkkinoiden eriytyminen (Kauhanen ja Riukula 2019). Eriytyminen tapahtuu jo koulutusvalinnoissa sekä työurien alkuvaiheessa. Naiset sijoittuvat useammin julkiselle sektorille ja naisvaltaisiin ammatteihin. Miehet työllistyvät sen sijaan useammin yksityiselle sektorille ja miesvaltaisiin ammatteihin.

Viime vuosina eriytyminen on voimistunut, sillä tasa-ammateissa työskentelevien osuus on vuoden 2010 ja 2018 välisenä aikana laskenut 13,1 prosentista 9,2 prosenttiin (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2021b). Tasa-ammatit ovat ammattiryhmiä, joissa miesten ja naisten osuudet ovat 40 ja 60 prosentin välillä. Naiset jäävät myös useammin työelämän ulkopuolelle hoitamaan pieniä lapsia, mikä osaltaan heikentää naisten palkakehitystä suhteessa miehiin myös pidemmällä aikavälillä. Vuonna 2019 alle 3-vuotiaiden lasten isien työllisyysaste oli 89,0 % ja vastaavasti äitien vain 63,4 %. Osuuksien erotus on kasvanut 4,9 prosenttiyksiköllä vuodesta 2014.

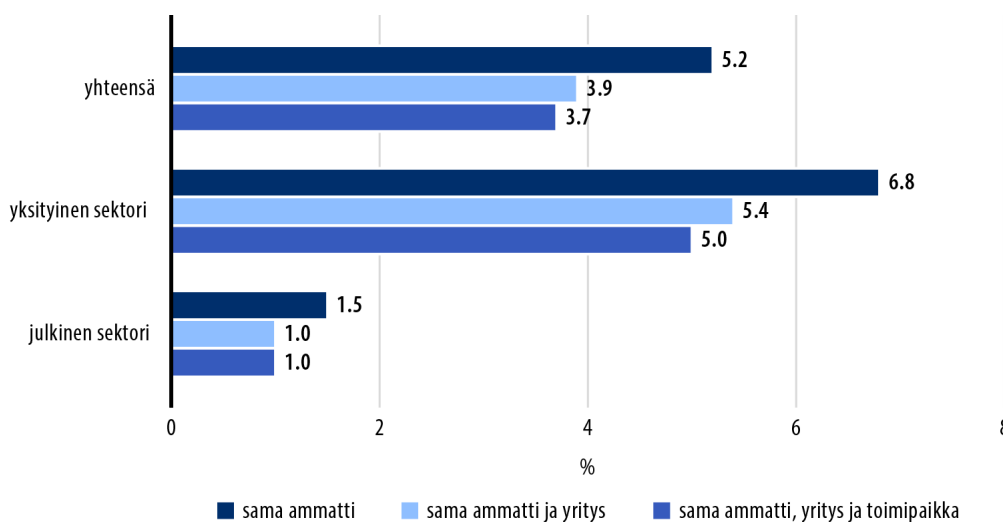
<sup>20</sup> Lähde: Palkkarakenne, Tilastokeskus



Sosiaali- ja terveysministeriön tilasi vuonna 2021 Tilastokeskukselta selvityksen, jossa tutkittiin miesten ja naisten välisten palkkojen eroja samankaltaisissa töissä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a). Tehtävien samankaltaisuuden määrittelyssä huomioitiin seuraavat tekijät: työsuhteen luonne, koulutusaste, ammatti, toimiala, maakunta ja sektori (julkinen tai yksityinen). Analyysissa käytettiin vuoden 2019 palkkarakennetilastoa.

Selvityksen mukaan miesten ja naisten välinen kokonaisansioden ero samankaltaisesta työstä oli 5,8 prosenttia. Kun tarkastelu rajattiin säännöllisen työajan ansioihin sisältäen vuorolisät, miesten ja naisten keskiansioiden ero oli 5,2 prosenttia (kuvio 20). Ero pienenee, kun tarkastelu rajataan samaan yritykseen (3,9 %) ja edelleen samaan toimipaikkaan (3,7 %). Erot olivat suurempia yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Keskiansioiden ero oli yksityisellä sektorilla 6,8 prosenttia ja julkisella sektorilla 1,5 prosenttia. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa on arvioitu miesten ja naisten välisen palkkaeron saman yrityksen samassa tehtävässä olevan noin 3–6 prosenttia (Korkeamäki & Kyyrä 2006).

**Kuvio 20.** Miesten ja naisten väliset palkkaerot sektoreittain samankaltaisissa tehtävissä sektoreittain, %.<sup>21</sup>



<sup>21</sup> Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö (2021). Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa.

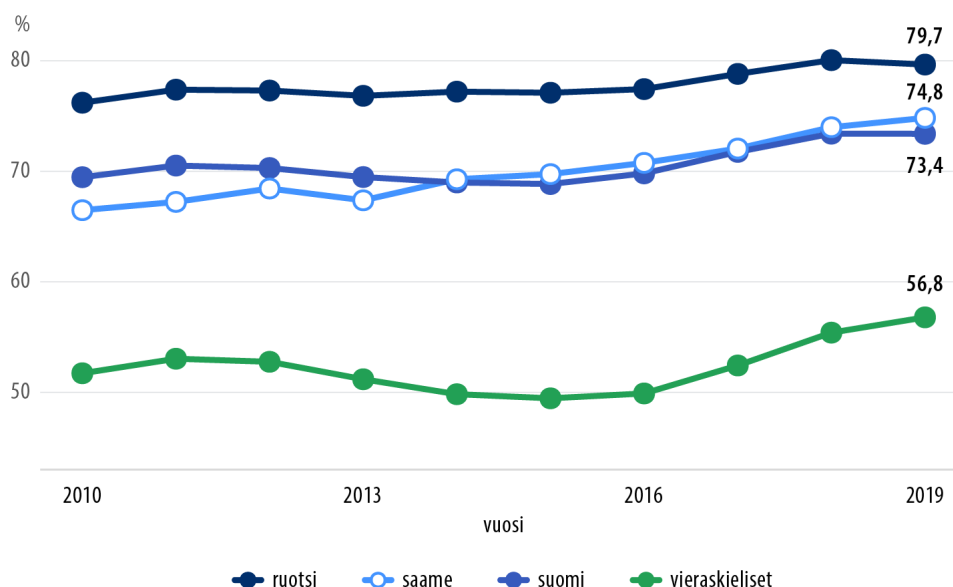
### Työssäkäyntitilasto kielen mukaan

Väestörekisteriin ilmoitetun kielen mukaan voidaan tarkastella työmarkkinoille osallistumisen vaikeutta maahan muuttaneilla, mutta myös muita eri kotimaisia kieliä puhuvien osalta. Kuviossa 21 tarkastellaan työllisyysastetta eli työllisten osuutta koko työikäisestä väestöstä.

Vieraskielisillä oli vuonna 2019 korkeampi työllisyysaste kuin koskaan aikaisemmin 2000-luvun aikana. Vuosituhannen alkuun verrattuna kasvua on tullut yli 10 prosenttiyksikköä. 2010-luvun taantuma vaikutti vieraskielisten työllisyyteen muita enemmän: vuosina 2008–2013 työllisyysaste laski vieraskielisillä yli viisi prosenttiyksikköä, kun suomenkielisessä väestössä laskua oli alle kaksi prosenttiyksikköä.

Saamenkielisten työllisyysaste oli 6,5 prosenttiyksikköä suomenkielisiä heikompi vuonna 2000. Vuoteen 2009 mennessä saamenkielisten työllisyysaste oli kuitenkin noussut samalle tasolle suomenkielisten kanssa, jonka jälkeen näiden kieliryhmien työllisyyskehitys on ollut hyvin samankaltaista. Ruotsinkielisten työllisyysaste on ollut koko 2000 selvästi muita kieliryhmiä korkeampi. Ero suomenkielisiin on kuitenkin pienentynyt kaksi prosenttiyksikköä vuosien 2015 ja 2019 välisenä aikana.

**Kuvio 21.** Työllisyysaste äidinkielen mukaan 18–64-vuotiaista vuosina 2000–2019, %<sup>22</sup>



<sup>22</sup> Lähde: Työssäkäynti, Tilastokeskus

## 7 Työsyryjinnän ilmenemistä ja sen ehkäisyä koskeva ajankohtainen tutkimus

Rekrytointisyryjintä 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 rekrytointisyryjinnän ominaisuus on, että hyvin suunnitellulla tutkimusasetelmalla voidaan tutkia syryjinnän yleisyyttä, vaikka yksittäisen rekrytointitilanteen yhteydessä on vaikea sanoa tilastojen perusteella sen sisältäneen syryjintää. Pelkästään lainsäädännöllä on vaikea kitkeä kaikkea syryjintää. Tarvitaan myös muutoksia politiikkaan ja rekrytointikäytäntöihin. Näiden muutosten tulisi olla laadukkaaseen tutkimukseen perustuvia.

Erityisesti tässä katsauksessa keskitymme rekrytointisyryjinnän vastaisiin keinoihin ja sellaisiin tutkimuksiin, jotka edistävät keskustelua rekrytointisyryjinnän 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 syryjinnän ehkäisemiseksi, mutta huomattavasti lisää tutkimusta tarvitaan, jotta ymmärrämme niiden vaikutuksia. Emme esimerkiksi kykene tässä arvioimaan yksittäisen lain tai yksittäisten yritysten käyttöönottamien toimenpiteiden toimivuutta, vaikka niillä olisi syryjinnän vastainen tarkoitusperä.

Etnisyyteen, sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen perustuva syryjintä työmarkkinoilla on paljon tutkittu aihe yhteiskuntatieteissä. Aihetta käsitellyt empiirinen tutkimus on pitkään pyrkinyt selvittämään sitä, kuinka yleistä syryjintä on ja missä tilanteissa sitä ilmenee. Uudempi tutkimus on enemmässä määrin pyrkinyt selvittämään myös syryjinnän mekanismeja, sekä syryjintää vähentämään tarkoitettujen interventioiden tehokkuutta. Syryjintää aiheuttavien mekanismien ymmärtäminen on keskeistä, jotta voimme suunnata interventiot tehokkaimmin. Jos syy on esimerkiksi esihenkilöiden asenteissa, interventiot voivat olla erilaisia, kuin jos rekrytointisyryjintä johdetaan 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.

## 7.1 Rekrytointisyrjintä ja sen mittaaminen

### 7.1.1 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 kuuluva 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 ollessa 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 tulisikin 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 stereotyyppisiä ”paikkamaan” epätodellista 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 hakemus on luotettavampi signaali. Koska työnantajat pyrkivät minimoimaan riskejä, heidän kannattaa samalla palkkavaatimuksella mallissa palkata enemmistöryhmään kuuluva 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 vienyt syrjinnän tutkimusta pois päin 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 sosiaalisten 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.

## 7.1.2 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 tullessa 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 tosiasiallisissa 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, mittaamalla kokeeseen osallistuneiden työnantajien IAT-testin arvoja. Kokeellisen taloustieteen piirissä työmarkkinasyrjintää on puolestaan testattu kokeilla, jossa koehenkilöt on laitettu pelaamaan pelejä, jotka muistuttavat työnhakutilannetta.

### 7.1.3 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. Sittenkin kirjallinen lähestymistapa on noussut hallitsevaksi metodologiseksi 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 tapauksien, joissa ainoastaan enemmistöön kuuluva hakija sai haastattelukutsun ja niiden tapauksien, joissa 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 täyttämisen 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 matala-palkka-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 kokeessa toteutettiin näytelty työnhaku oikeilla henkilöillä, jotka poikkeavat toisistaan sukupuoli- tai etnisyyden osalta. Kokeilussa tutkittiin etnisistä vähemmistöistä venäläisnimisten kokemaa 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 sukupuolisyrjintää 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 rekrytointissa 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 yhteeneväisiä samanlaisista tutkimusasetelmista huolimatta. Correll ym. (2007) tekivät vastaavan kokeilun Yhdysvalloissa ja löysivät näyttöä samanlaisesta syrjinnästä. Toisaalta Bygren ym. (2017) tutkivat vastaavalla asetelmalla äitien ja isien saamia takai-

sinsoittoja 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 ikäsyrjintää käsitelleiden 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 syrjintäperusteita tarkastellessa.<sup>23</sup> Neumark ym. (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 ym. (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. Ideaalitalanteessa, jos syrjinnän perimmäinen syy tiedettäisiin, sen vähentämiseen voitaisiin puuttua tehokkaammin. Kirjallisuuskatsauksessaan

<sup>23</sup> Esimerkiksi nuorella työnhakijalla kymmenen vuoden työkokemus voi kuulostaa vakuuttavalta, mutta vanhemmalla työntekijällä se saattaa jo herättää kysymyksiä.

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 kuulumisen korreloisi jonkin alemman tuottavuuden tekijän kanssa. Tutkimuksessa käsitellyt etnisiä vähemmistöjä yhdistää kuitenkin vain niiden asema vähemmistönä. Samoin Zschirnt ja Ruedin (2016) katsovat meta-analysissään, että ensimmäisen ja toisen sukupolven välisten maahanmuuttajien kohtaaman syrjinnän vähäiset erot tukevat mieltymyksiin perustuvaa syrjintää teoriaa etnisen syrjinnän selityksenä.

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 arabi taustaisten 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 ruotsalais-taustaisten 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 stereotyyppisten käytön käyttö informaation paikkaamisessa.

## 7.2 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 vaikuttavuudesta syrjintään on luotettavaa tutkimustietoa. Ensinnäkin tarkastelemme missä määrin rekrytinnista vastaavien henkilöiden koulutuksella voidaan vaikuttaa mahdollisiin syrjiviin asenteisiin ja rekrytinnin 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 rekrytinnin tuloksiin. Lopuksi keskustelemme myös missä määrin työnantajan työnhakijaa kannustavalla viestinnällä voidaan rohkaista aliedustettujen ryhmien työnhakua.

## 7.2.1 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 työnhaussa? 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 voi-

daan 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 rekrytointiin 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. Monimuotoisuuskoulutusta 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 joko järjestetty niin, että sen vaikutuksia voitaisiin arvioida luotettavassa tutkimusasetelmassa tai koulutuksen vaikutusten mittaamisessa, on huomattavia puutteita (ks. Bezrukova ym. 2016 meta-analyysi).

Yksi tuore satunnaiskokeeseen perustuva tutkimus tarkasteli verkossa toteutetun monimuotoisuuskoulutuksen vaikuttavuutta kansainvälisessä organisaatiossa (Chang ym. 2019). Tutkimuksessa vapaaehtoiset työntekijät osallistuivat koulutukseen, jossa pyrittiin lisäämään tietoisuutta syrjivistä stereotyyppioista, antamaan tietoa stereotyyppisyyden vaikutuksista ja mm. annettiin tietoa työntekijöiden omista stereotyyppioista. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti naisia 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 asemaa parantavien toimen-

piteiden 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 kertaluontoisen 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.

## 7.2.2 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 tarkastelemme 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 etnisten 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 tulleiden 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 menneisyydessä esiintyneet vinoumat siirtyvät myös ennustemalliin. Mikäli työnhaussa on esiintynyt ennestään syrjintää, käytettävä ennustemalli



voi tulkita syrjittyyntä väestönryhmään kuulumisen kanssa korreloivien ominaisuuksien kertovan huonosta soveltuvuudesta työtehtävään.

Hoffman, Kahn ja Li (2018) tutkivat analytiikan käytön vaikutusta rekrytointiin 15 kohdeyrityksessä. Heidän tutkimusasetelmansa on tutkia sitä, miten vastoin työntekijöiden soveltuvuutta mittaavan testin suosituksia palkatut työntekijät vertautuvat testin suositteluihin työntekijöihin. Kuten Autorin ja Scarboroughin (2008) tutkimuksessa, käytettävä soveltavuustesti jakoi hakijat eri soveltuvuusluokkiin. 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 päälliköllä on virheellisiä uskomuksia tai ennakoasenteita, näiden valitsemat työntekijät voivat olla testin suosittamia 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 päätöksentekijät 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 suoritumista verrattuna inhimilliseen päätöksentekoon on arvioitu työnhaun lisäksi muissakin yhteyksissä. Kleinberg ym (2018) selvittivät, miten koneoppimiseen perustuva malli vertautui tuomareihin tehtäessä päätöksiä rikoksista 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 tuomitsisi huomattavasti vähemmän syytettyjä tutkintavankeuteen ilman, että tämä aiheuttaisi lisäystä rikollisuudesta. Koneoppimismalli vapauttaisi myös tuomareita enemmän etnisiä vähemmistöjä, joten teknologian käyttö lisääisi 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 lisänneen etnistä epätasa-arvoa niissä Virginian osavaltion tuomioistumissa, joissa algoritmien suositukset olivat kaikista vaikutusvaltaisimpia. Ali ym. (2019) taas raportoivat, miten Facebookin työpaikka- ja asuntomainoksien kohdentuvat epätasaisesti eri suku puolille 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.

### 7.2.3 Anonyymi työnhaku

Anonyymien työnhaun 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 työnhaulla 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 havaitun syrjinnän estämiseen.

Anonyymien rekrytoinnin käyttöönotossa syrjinnän vähentämiseksi liittyy kuitenkin myös potentiaalisia ongelmia. Menetelmän selvin heikkous on, että vaikka työnhakijoiden hakemukset käsiteltäisiinkin anonyymisti, itse työhaastatteluja on yleisesti mahdollista suorittaa anonyymisti. On siis mahdollista, että syrjinnän vähentämisen sijasta, anonyymi työnhaku vain siirtää rekrytoinnissa ilmenevää syrjintää työhaastattelun kutsumisesta 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 kuulumisen 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 työnhaun 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 työnhaun 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 työnhaun koeryhmää verrataan kompositioltaan verrattavissa olevaan verrokkiryhmään. Kausaalinen päättely perustuu oletukselle siitä, että koe- ja kontrolliryhmien väliset erot eri väestöryhmien todennäköisyyksissä saada työpaikka tai haastattelukutsu ovat seurausta ainoastaan anonymista työnhausta, 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  $\delta$ . 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 22 ja Taulukko 14 kokoavat näiden kuuden tutkimuksen keskeiset tulokset. Goldin ja Rose (2000) selvittävät tutkimuksessaan sitä, miten merkittävän yhdysvaltalaisen 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 vaihteittain 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 laskee naisten todennäköisyyttä tulla valituksi joillain valintaprosessin kierroksilla. Vaikka sokeiden koe-esitysten omaksuminen olisi parantanut naisten mahdollisuuksia edetä valintaprosessissa, tutkimuksen pisteestimaatteihin 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 tuloksena 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 organisaatioissa, 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 anonyymin hakemuslomakkeen käyttö, olemassa olevan hakemuslomakkeen editointi, hakijoiden anonyymien tietojen kopiointi toiseen dokumenttiin, sekä tunnistetietojen sensurointi alkuperäisistä hakemuksista. Rekrytoijien sekä työnhakijoiden haastattelujen perusteella anonymisoinnin toteutus ei tuottanut käytännön vaikeuksia. Käytetyistä menetelmistä standardisoidun anonyymin 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 kontrolliryhmää, joista toinen oli anonymisointia edeltäneen vuoden rekrytoinnit samoissa organisaatioissa, ja toinen anonymisoitujen hakijoiden kanssa samanaikaisesti hakeneet hakijat, joiden hakemuksia ei anonymisoitu. Verrattuna kumpaankin verrokiryhmään, 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 työnhaun vaikutusta rekrytoijien käyttäytymiseen. Tutkimuksessa anonyymi työnhaku ei lisännyt haastatteluun kutsuttavien työnhakijoiden määrää, eikä vaikeuttanut sopivan työnhakijan löytämistä. Anonyymien työnhaun kautta rekrytoidut työntekijät myös jatkoivat yrityksessä koeajan jälkeen samalla todennäköisyydellä, kuin normaalilla tavalla rekrytoidut hakijat. Anonyymi rekrytointi ei siis näiden tulosten perusteella aiheuttanut sen implementoimiseksi 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 naysiin heikommin tuettu tilastollisesti.

Taulukossa 14 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.

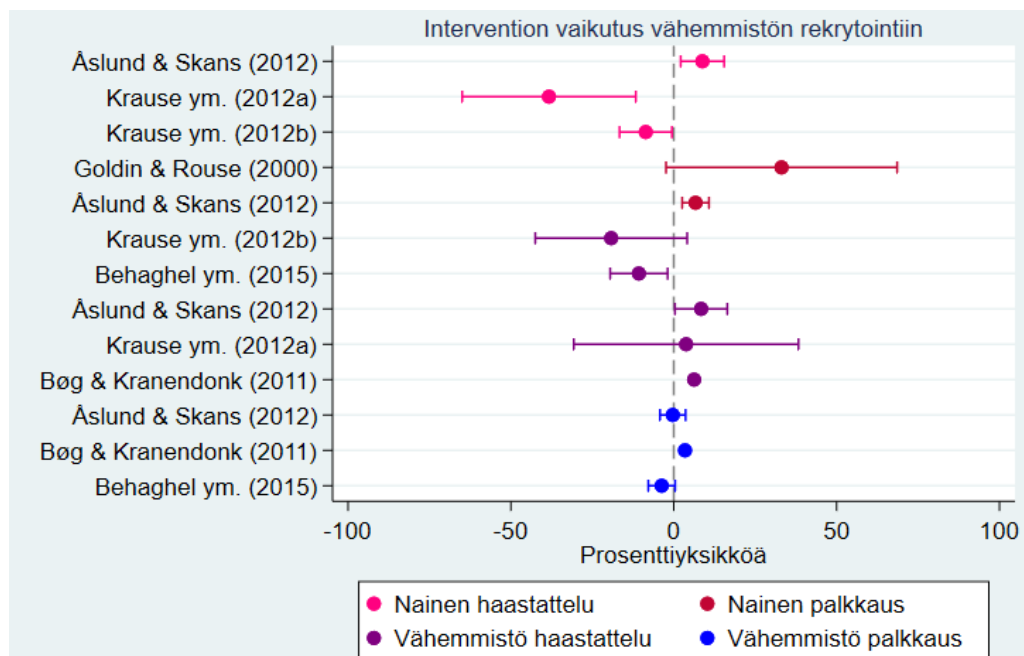
Tutkimuskirjallisuudessa selkeä puute on, ettei se juurikaan arvioi anonyymien rekrytoinnin vaikutuksia työnantajan kannalta. Ainoastaan Behaghel ym. (2015) arvioivat anonyymien rekrytoinnin vaikutusta sopivimman työnhakijan löytämisen kannalta. Jotkut tutkimuksista sisälsivät kyselyn työnantajille anonyymien 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 14.** Anonyymin rekrytinnin vaikutus rekrytointiin

Tutkimus	Vuosi	Maa	Asetelma	Yksilöiden määrä	Syrjintäperuste	Tulema	Estimaatti
Behaghel etal (2015)	2015	Ranska	Koe	1268	Etnisyys	Haastattelu	-0.107 (0.045)
Behaghel etal (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 22.** Anonyymien rekrytoinnin 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.

## 7.2.4 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 lausekkeitä, joilla pyritään ilmaisemaan hakijoille, että kaikkia hakijoita arvioidaan tasapuolisesti. Tois-taiseksi luotettavaa tutkimusnäyttöä siitä, voidaanko vähemmistöjen hakemista rohkaista ns. tasa-arvo tai yhdenvertaisuuslausekkeilla, 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 ym. 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 työhakijoiden 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.

## 7.3 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 osiossa tarkemmin vanhempainetuksiin, työkyvyttömyysvakuutukseen ja sukupuolikiintiöihin.

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

### 7.3.1 Vanhempainpäivärahat ja vanhempainvapaat

Ensinnäkin yksi keskeinen politiikka, jolla pyritään parantamaan vanhempien ja erityisesti naisten asemaa työmarkkinoilla on vanhempainvapaa ja sen ajalta maksettava vanhempainpäiväraha. Poliitikan 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 äitiys- ja isyysvapaan aikaisen palkan 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 perhevapaat ja sen kustannusten jakautuminen eri osapuolille vaikuttaa suoraan rekrytointipäätöksiin.

### 7.3.2 Työkyvyttömyysvakuutus

Toinen rekrytointisyrjinnän näkökulmasta mahdollisesti tärkeä julkisen politiikan väline on työkyvyttömyyslainsäädäntö. Samoin kuin vanhempainvapaiden kohdalla, yritys kohtaa todellisia kustannuksia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtävästä 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 lisääntyivät, jos yrityksen oma työntekijä päätyy työkyvyttömyyseläkkeelle. Lakimuutos koski vain tietyn kokoisia yrityksiä ja siten sen vaikutuksia voidaan arvioida suomalaisilla 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 rekrytointipäätöksiin. Tutkimuksessa havaittiin kuitenkin myös, että samaan aikaan myös työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vähentyi. Lakimuutoksen kokonaisvaikutukset saattoivat siksi parantaa kokonaisuudessa työkyvyttömyysriskissä olevien asemaa työmarkkinoilla.

### 7.3.3 Sukupuolikiintiöt ja positiivinerityiskohtelu

Kiintiöt ovat julkisen politiikan väline, jolla vaikutetaan suoraan henkilökunnan rakenteeseen ja sitä kautta rekrytointeihin. 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 pörssiyritysten hallituksesta tulisi olla 40 % molempien sukupuolten edustajia. Lailla onnistuttiin nostamaan vuoteen 2008 mennessä mediaanipörssiyrityksen hallituksissa 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 hallituksiin 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. Kuuluisin esimerkki tästä politiikasta on koulutuksen alalla, jossa eri hakijaryhmille voidaan asettaa kiintiötä 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 monimuotisuuden kasvattaminen on saattanut johtaa pitkäaikaiseen monimuotoisuuden kasvuun positiivisen erityiskohtelun toimenpiteiden loputtua.

## 8 Anonyymin rekrytoinnin kokeilu

Tiivistämme tässä luvussa Helsingin kaupungin toteuttaman anonyymin rekrytoinnin kokeilun tulokset.

### 8.1 Kokeilun toteutus

Joulukuussa 2018 Helsingin kaupunginvaltuusto päätti, että kaupunki mahdollistaa anonyymin prosessin käyttämisen rekrytoinneissaan. Tavoite oli edistää mahdollista tahatonta syrjintää kohtaavien henkilöiden mahdollisuuksia tulla rekrytoituksi. Anonyymi rekrytointiprosessi päätettiin ottaa käyttöön asteittain pilottivaiheen kautta. Tämän raportin kirjoittajista kaksi (Ohto Kanninen ja Tuomo Virkola) olivat Helsingin kaupungin kanssa yhteydessä pilottia suunniteltaessa. Tavoite oli rakentaa mahdollisimman hyvin tutkimukseen sopiva asetelma siten, että liian pitkään ei rajattaisi mahdollisuutta ottaa anonyymi rekrytointi laajempaan käyttöön. Tässä siis hetkellisesti muodostuu laajemman käytön ja tutkimusasetelman välille ristiriita, sillä hyvässä tutkimusasetelmassa on aina verrokkiryhmä, johon koeryhmän tuloksia voidaan verrata. Verrokkiryhmä tarvitaan, jotta voidaan arvioida, mitä olisi tapahtunut ilman kokeilua. Yksinkertaisimmassa, satunnaistetussa tutkimusasetelmassa verrokkiryhmän ja koeryhmän välinen erotus lopputulemassa kertoo kokeilun vaikutuksen.

Anonyymin rekrytoinnin pilotti toteutettiin kahdessa vaiheessa. Pilotin ensimmäinen vaihe alkoi helmikuussa 2020. Alkuun päätettiin, että anonyymiä rekrytointia kokeillaan kaupungin määrittelemissä tehtävänimikkeissä eri toimialoilla ja että näiden tehtävänimikkeiden kohdalla suoritetaan osa rekrytoinneista anonyymisti ja osa tavalliseen tapaan. Rekrytoinnit valittiin anonymisointiin juoksevan rekrytointinumeron perusteella. Jos juokseva luku sai parillisen arvon, rekrytointi tehtiin anonyymisti. Jos luku oli pariton, rekrytointi eteni tavallisesti. Tavoitteena oli, että tällä menetelmällä syntyy saman verran anonyymeja rekrytointeja ja tavallisia rekrytointeja, jotka ovat ennalta samankaltaisia. Kuitenkin pilotin alussa ilmeni, että suuri osa kokeilussa mukana olleista rekrytoinneista toteutui tavanomaiseen tapaan. Ensimmäisestä 15:stä tällä tavoin kvasisatunnaistetusta rekrytoinnista vain 3 päätyi olemaan anonyymeja.

Kesäkuussa 2020 siirryttiin pilotin toiseen vaiheeseen. Toisessa vaiheessa valikoidut tehtävänimikkeet siirrettiin kokonaan anonyymin rekrytoinnin piiriin. Tavoitteena oli, että kaupunki saa läpivietyä suuremman määrän anonyymeja rekrytointiprosesseja ja saa siten kokeilun kautta kokemusta sen toimivuudesta. Kaikki rekrytoinnit eivät kuitenkaan toteutuneet anonyymeinä, johtuen merkittävilta osin osastojen kyvystä siirtää

tarvittavia resursseja anonymisointiin. Tämä vaihe jatkui joulukuuhun 2020 asti eli se kesti seitsemän kuukautta.

Anonymisoitu palkkausprosessi toteutettiin vuoden 2020 kokeilussa siten, että kaupungin HR-osasto tuotti käsin työhakemuksista karsitun version, josta välittömiä syrjinnän perusteita olisi vaikeampi tunnistaa. Hakemuksista poistettiin nimi, sukupuoli, syntymäaika, osoite sekä äidinkieli. Keskeiset tietokentät, jotka jäivät kaikkiin anonymoihin hakemuksiin olivat työkokemus, koulutustiedot sekä työpaikkakohtaiset kysymykset. Lähes kaikissa hakemuksissa on mm. kysytty, ”miksi haet tätä työpaikkaa?” ja ”mitkä ovat vahvuutesi tässä työpaikassa?”. Rekrytoiva esihenkilö siis sai rajatun määrän tietoa hakemuksista. Näiden hakemusten perusteella esihenkilö valitsi henkilöt, jotka kutsuttiin haastatteluihin. Luonnollisesti hakemusprosessin anonymisuus poistuu haastatteluvaiheessa, minkä jälkeen edettiin kuten muissakin rekrytoinneissa. Rekrytoinnin anonymisoinnista ilmoitettiin kunkin työpaikkailmoituksen yhteydessä eli hakijat tiesivät prosessin olevan anonymi, mikä saattoi vaikuttaa hakemiskäyttäytymiseen.

## 8.2 Aineisto

Tutkimuksessa käytämme Helsingin kaupungin rekrytointijärjestelmän tietoja avoimia työpaikkoja hakeneista työnhakijoista syyskuusta 2019 syyskuuhun 2021. Tutkimusaineisto kattaa työnhakijoiden järjestelmään kirjaamat tiedot koulutuksesta, työkokemuksesta ja mm. äidinkielestä ja muusta kielitaidosta. Aineisto sisältää myös tiedon ketkä hakijoista ovat saaneet työhaastattelukutsun tai tulleet valituksi työtehtävään. Lisäksi aineisto sisältää hakijalle näkyvät tiedot työpaikkailmoituksesta, kuten tehtävänimikkeen ja kaupungin yksikön jonne työtehtävä sijoittuu, jotka ovat keskeisiä tietoja koe ja verrokkiryhmiin kuuluvien rekrytointien yksilöimisessä. Aineiston avulla voidaan arvioida, rekrytoivaa tekevän esihenkilön tietopohjaa vastaavilla tiedoilla, millaiset hakijat saavat haastattelukutsuja tai tulevat valituksi eri työtehtäviin.

Anonyymin rekrytoinnin vaikutusten arvioimiseksi luomme aineiston pohjalta nimiin pohjautuvia lisämuuttujia. Ensinnäkin, hyödynnämme väestörekisterikeskuksen tietoja suomalaisista etu- ja sukunimistä ja luokittelemme nämä kotimaisen ja vieraskielisen kuuloiseen nimiin. Näitä tietoja hyödyntäen luokittelemme työnhakijat tiedot työnhakijoihin hakemuksessa mainitun nimen perusteella. Tämän tiedon pohjalta on mahdollista arvioida kuinka anonymisointi vaikuttaa eri nimisten hakijoiden rekrytointiin. Toiseksi, olemme vastaavasti hyödyntäneet väestörekisterikeskuksen tietoja suomalaisista miesten ja naisten nimistä. Jos sama nimi on löytynyt miesten ja naisten nimien listasta olemme luokitelleet nimen sen perusteella kumpaa sukupuolta on ollut enemmän. Tätä luokittelua hyödyntäen voimme määritellä hakijalle sukupuolen silloinkin,

kun hakijan sukupuolta ei ole rekrytoinnin yhteydessä suoraan kysytty. Helsingin kaupungin rekrytoinneissa tämä on ollut yleistä ja siksi nimiin perustuva luokittelu on keskeistä sukupuoleen perustuvan syrjinnän arvioinnissa.

Taulukossa 15 on esitetty käyttämämme aineiston muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat koko aineistossa (1. sarake), koeryhmälle (2. sarake) sekä verrokkiryhmälle (3. sarake). Lisäksi taulukossa on esitetty koe- ja verrokkiryhmän keskiarvojen erotuksen tilastollista merkitsevyyttä testaavan t-testin arvo (4. sarake) sekä havaintojen määrä.

### 8.3 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelmamme on niin sanottu erotusten erotus -asetelma. Käytämme kokeilussa mukana olleitten ammattinimikkeitten rekrytointeja koeryhmänä. Verrokkiryhmänä käytämme kaikkia muita kuin kokeilussa mukana olleita ammattinimikkeitä. Tarastelemme verrokkiryhmän ja koeryhmän rekrytointeja ennen kokeilua ja sen aikana. ”Ennen” -jakso alkoi 2019 syyskuussa, jolloin nykyinen rekrytointiohjelma otettiin käyttöön ja loppui 2020 tammikuussa, jonka jälkeen kokeilun ensimmäinen vaihe käynnistyi. ”Kokeilun alkamisen jälkeen” -jakso alkoi helmikuussa 2020 ja loppui marraskuun 2020 jälkeen. Erotusten erotus menetelmässämme on yksinkertaisimmillaan verrokkiryhmän ja koeryhmän tulevien erotusten erotus ennen kokeilua ja sen aikana. Asetelmalla voi tutkia kausaali vaikutuksia, sillä kunkin rekrytoinnin anonymisointi on kullekin rekrytoivalle esimiehelle ns. eksogeenistä eli ulkoapäin asetettua. Yhtälönä asetelma näyttää seuraavalta:

$$Y_{ijt} = \alpha + \beta D_{gi} * Käsittely_j * Jälkeen_t + \delta X_{ijt} + \lambda_t + \theta_j + \varepsilon_{ij}$$

missä  $Y_{ijt}$  on hetkellä  $t$  hakijan riippuva muuttuja (haastattelukutsu tai palkkaaminen),  $D_{gi}$  kertoo hakijan ryhmän (ulkomaisen kuuloinen nimi, nainen yli 55-vuotias),  $Käsittely_j$  ilmaisee, kuuluuko työpaikka käsittelytyönimikkeisiin,  $Jälkeen_t$  merkkää, onko työpaikka avattu kokoeilun alkamisen jälkeen ja  $X_{ijt}$  on joukko kontrollimuuttujia ml.  $D_{gi}$ ,  $Käsittely_j$  ja  $Jälkeen_t$  -muuttujien kaikki interaktiotermiit sekä työpaikkojen ja hakijoiden ominaisuudet. Menetelmä eroaa puhtaasta erotusten erotuksen menetelmästä siten, että tässä tutkitaan käsittelyryhmän osajoukon ( $D_{gi}$ ) käyttäytymistä.

Siltä osin, kuin haastattelu- ja palkkamistulemat olisivat kehittyneet samansuuntaisesti, jos kokeilua ei olisi ollut, tämä spesifikaatio tuottaa harhattoman estimaatin  $\beta$ -parametristä. ”Kokeilun alkamisen jälkeen”-jakso sisältää kokeilun ensimmäisen vaiheen (kvasisatunnaistaminen) sekä toisen vaiheen (täysi anonymisointi). Esitämme tässä raportissa tämän kokeiluohjelman vaikutuksen mitattuihin tulemiin eli emme ehdollista tuloksia sille, että kyseinen rekrytointiprosessi todella anonymisoitiin.



Tutkimusasetelman arvioimiseksi on hyvä tarkastella kuinka rekrytoinnit koe- ja verrokkiryhmiin poikkesivat toisistaan jo ennen kokeilun alkua. Taulukossa 15 kuvaamme eroja näissä rekrytoinneissa ja näihin avoimiin työpaikkoihin hakeneita työnhakijoita (vrt sarakkeet (2) ja (3)). Taulukon 15 sarakkeesta (4) havaitsemme, että koe- ja verrokkiryhmät eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi usean muuttujan kohdalla. Tämä on odotettavissa, eikä erotusten erotusten menetelmä vaadi, että keskiarvot olisivat samat. Sen sijaan tämä havainnollistaa sitä harhaa joka syntyisi jos verrattaisiin kaikkia anonyymeja rekrytointeja tavanomaisiin rekrytointeihin ja niiden tuloksiin: erot voivat suurelta osalta johtua siitä, että niihin keskimäärin hakee ja siten valitaan erilaisia hakijoita. Erotusten erotus -menetelmä kuitenkin mahdollistaa anonyymien rekrytoinnin vaikutusten arvioinnin tällaisessa tilanteessa.

**Taulukko 15.** Kokeilua edeltävän ajan hakijoiden ja valittujen ominaisuudet

	Kaikki	Verrokki- ryhmä	Koeryhmä	(3)-(2)	Havainnot
		Ammatti- nimikkeet	Ammatti- nimikkeet		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Paneeli A: Hakijoiden ominaisuudet</i>					
Nainen	0.76	0.77	0.58	-0.19***	31,569
	[0.43]	[0.42]	[0.49]	(0.01)	
Ei-suomalaisen kuuloinen nimi	0.11	0.11	0.19	0.07***	32,789
	[0.32]	[0.31]	[0.39]	(0.01)	
Suomi äidinkielenä	0.89	0.89	0.83	-0.07***	32,789
	[0.31]	[0.31]	[0.38]	(0.01)	
Ikä	38.12	38.08	39.00	0.92***	28,991
	[11.24]	[11.21]	[11.98]	(0.34)	
Vähintään kandidaatin tutkinto	0.78	0.79	0.40	-0.39***	26,447
	[0.41]	[0.40]	[0.49]	(0.02)	
Työkokemus (vuosia)	9.78	9.80	9.45	-0.34	32,771
	[8.55]	[8.52]	[9.30]	(0.25)	
Haastattelu	0.12	0.11	0.21	0.10***	32,789
	[0.32]	[0.31]	[0.41]	(0.01)	
Valittu	0.07	0.07	0.05	-0.02***	32,789

	Kaikki	Verrokki-ryhmä	Koeryhmä	(3)-(2)	Havainnot
		Ammatti-nimikkeet	Ammatti-nimikkeet		
<i>Paneeli B: Valittujen ominaisuudet</i>	[0.25]	[0.25]	[0.21]	(0.01)	
Nainen	0.76	0.77	0.58	-0.19***	2,111
	[0.43]	[0.42]	[0.50]	(0.06)	
Ei-suomalaisen kuuloinen nimi	0.11	0.11	0.10	-0.01	2,185
	[0.31]	[0.31]	[0.31]	(0.04)	
Suomi äidinkielenä	0.91	0.91	0.96	0.05*	2,185
	[0.29]	[0.29]	[0.21]	(0.03)	
Ikä	37.08	37.16	34.30	-2.86**	1,949
	[11.29]	[11.32]	[9.87]	(1.36)	
Vähintään kandidaatin tutkinto	0.71	0.71	0.51	-0.20***	1,676
	[0.45]	[0.45]	[0.51]	(0.08)	
Työkokemus (vuosia)	9.31	9.27	10.46	1.19	2,181
	[8.25]	[8.21]	[9.51]	(1.16)	
Haastattelu	1,00	1,00	1,00	0,00	2.185
	[0,00]	[0,00]	[0,00]	(0,00)	

Selite: Robustit keskivirheet sulussa: \* p<0.1; \*\* p<0.05; \*\*\* p<0.01.

## 8.4 Tuloksia

Taulukko 16 kuvaa kokeilun keskeiset tulokset anonyymien rekrytoinnin vaikutuksista kolmen hakijaryhmän valituksi tulemiseen ja työhaastattelukutsuihin.

Kahdessa ensimmäisessä sarakkeessa tarkastellaan hakijoita, joilla on vieraskielinen etunimi. Tulosten mukaan anonyymien rekrytoinnin käyttöönotto paransi näiden hakijoiden rekrytointitodennäköisyyttä 3,6 prosenttiyksikköä. Vastaavasti haastattelukutsut kasvoivat 1,9 prosenttiyksikköä, vaikka estimaatti ei olekaan tilastollisesti merkitsevä. Vaikka anonyymien rekrytoinnin keskeinen muutos on, että haastattelukutsut tehdään anonymisoidun hakemuksen perusteella, tulosten perusteella voidaan päätellä että tämä ei kuitenkaan ole ainut mekanismi jonka kautta hakijoiden, joilla on vieraskielinen nimi omaavien hakijoiden rekrytointitodennäköisyys on kasvanut.

Sarakkeissa 3 ja 4 tarkastellaan, kuinka naishakijoiden todennäköisyys tulla valituksi tai tulla haastatelluksi muuttui anonymisoinnin yhteydessä suhteessa verrokkiryhmien rekrytointeihin. Tulosten mukaan naisten rekrytointitulemissa ei ole huomattavaa tai tilastollisesti merkittävää muutosta kokeilun yhteydessä. Valinnan todennäköisyyden muutos on -0,4 prosenttiyksikkö eikä se ole tilastollisesti merkitsevä. Haastattelukutsujen määrä väheni 1,1 prosenttiyksikköä, mutta muutos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Sarakkeissa 5 ja 6 tarkastellaan yli 55-vuotiaiden hakijoiden rekrytointitulemia anonyymeissa rekrytoinneissa. Tulosten mukaan yli 55-vuotiaiden hakijoiden todennäköisyys tulla haastatelluksi on kasvanut anonyymissa rekrytoinnissa 5,8 prosenttiyksikköä ja palkkauksen todennäköisyys kasvanut yli 4,5 prosenttiyksikköä.

Näiden alustavien tulosten perusteella voidaan siis päätellä että anonyymin rekrytoinnin toteutus on kasvattanut hakijoiden, joilla on vieraskielinen nimi ja yli 55-vuotiaiden hakijoiden todennäköisyyttä tulla valituksi rekrytointiprosessissa. Sen sijaan anonymisoinnilla ei ole ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta naisten ja miesten rekrytointitodennäköisyyksiin.

**Taulukko 16.** Anonyymin rekrytoinnin vaikutus eri työnhakijoiden valinta- ja haastattelutodennäköisyyksiin

	(1) P(Valittu)	(2) P(Haastattelu)	(3) P(Valittu)	(4) P(Haastattelu)	(5) P(Valittu)	(6) P(Haastattelu)
Nimi*jälkeen*koeryhmä	0.0362** (0.0149)	0.0196 (0.0229)				
Nainen*jälkeen*koeryhmä			-0.00433 (0.0180)	-0.0111 (0.0281)		
Yli55v*jälkeen*koeryhmä					0.0451*** (0.0135)	0.0582** (0.0296)
N	93175	93175	88585	88585	78721	78721

Keskivirheet sulussa \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

## 9 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämä tutkimus pyrki päivittämään kokonaiskuvaa syrjinnästä Suomen työelämässä. Tilannekuvan lisäksi tarkasteltiin erityisesti työnhaussa ja rekrytoinnissa tapahtuvaa syrjintää ja anonyymien rekrytoinnin kokeilua. Tietoa syrjinnästä työelämässä tarvitaan, jotta voidaan arvioida työsyryntää ehkäisevien ja torjuvien toimenpiteiden vaikutusta.

Kokonaiskuvaa työsyryntästä Suomessa on haastava muodostaa, koska syrjintäperusteittain saatavilla olevan tiedon määrässä ja laadussa oli merkittäviä eroavaisuuksia. Yhtäältä syrjintätietoa on entistä runsaammin saatavilla (Mannila 2019), toisaalta tieto on edelleen hajanaista ja harvoin täysin vertailukelpoista eri aineistojen ja syrjintäperusteiden välillä. Eri aineistot valottavatkin työsyryntän yleisyyttä eri näkökulmista.

Tilannekatsauksessa syrjinnän yleisyyttä ja ajankohtaista tilannetta on pyritty tarkastelemaan eri syrjintäperusteiden näkökulmasta mahdollisimman tasapuolisesti. On kuitenkin syytä todeta, että syrjinnän kiellon kokonaisuuteen kuuluu myös erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. Näin ollen syrjintäperusteiden samankaltaiseen tarkasteluun liittyy ongelmallisuutensa. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteiden tarkastelu ja pohdinta jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Yhdenvertaisuuslain arviointiin keskittyneessä VN TEAS -hankkeessa on aiemmin todettu, että erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työelämässä on tarpeen määritellä selkeämmin (Nieminen ym. 2020).

Edellä kuvatuistakin syistä johtuen syrjintä on tutkimusaiheena monin tavoin haasteellinen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Useissa aineistoissa tarkastelemme vastaajien subjektiivisia kokemuksia syrjinnästä ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta työelämässä. Syrjintäkokemus on yksilöllinen arvio ja tunne siitä, että on tullut syrjityksi. Subjektiiviset syrjintäkokemukset voivat olla hyvin voimakkaita ja yksilölle haitallisia silloinkin, kun ne eivät täytä lainmääritelmää syrjinnästä tai häirinnästä. Subjektii- vinen kokemus syrjityksi tulemisesta saattaa mitata lähinnä mahdollisen syrjintäoletta- man syntymistä, ei välttämättä sitä, onko syrjintäkieltoa rikottu.

Seuraavaksi esitämme vielä keskeisimmät havainnot työsyryntän yleisyydestä survey-, viranomais- ja rekisteriaineistojen valossa. Tämän jälkeen esitämme tilanneku- van työnhaussa tapahtuvan syrjinnän yleisyydestä sekä keinoista rekrytointisyryntän ehkäisemiseksi. Lopuksi esitämme johtopäätökset rekrytointisyryntää ehkäisevien toi- menpiteiden vaikutuksista ja syrjinnän seurannasta jatkossa.

### *Työsyrynnän yleisyys survey-aineistoissa*

Kaikista kattavinta ja eri syrjintäperusteittain vertailukelpoisinta tietoa työpaikalla havaitusta syrjinnästä saadaan työolotutkimuksen aikasarjoista (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Kaikista yleisin havaittu syrjinnän muoto perustuu suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen. On kuitenkin tärkeä huomata, että suosikkijärjestelmä ei ole yhdenvertaisuuslaissa kielletty syrjintäperuste. Tässä tutkimuksessa tarkastelluista syrjintäperusteista yleisimpiä ovat havainnot terveydentilaan sekä vanhaan ja nuoreen ikään perustuvasta syrjinnästä. Viimeisimmässä vuoden 2018 työolotutkimuksessa joka kymmenes palkansaaja oli havainnut työpaikallaan syrjintää terveydentilan vuoksi. Nuoreen ikään perustuvaa syrjintää oli havainnut yhdeksän prosenttia ja vanhaan ikään perustuvaa syrjintää kahdeksan prosenttia palkansaajista. Seitsemän prosenttia palkansaajista oli havainnut puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvaa syrjintää. Naisiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia palkansaajista; perheellisyyteen tai raskauteen perustuvaa syrjintää oli havainnut neljä prosenttia. Myös ulkomaalaistaustaan tai ihonväriin perustuvaa syrjintää sekä poliittisiin mielipiteisiin tai ay-toimintaan perustuvaa syrjintää oli havainnut neljä prosenttia palkansaajista. Muihin syihin (miessukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumisen tai trans- tai muunsukupuolisuuteen, vammaisuuteen tai uskontoon) perustuvaa syrjintää oli havainnut kaksi prosenttia palkansaajista.

Työolotutkimuksen aikasarjasta havaitaan, että naisiin kohdistuva, sukupuoleen perustuva syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Sukupuolen moninaisuudesta ja siihen liittyvästä työsyrynnästä on niukasti tietoa; päätoimisista palkansaajista kolmannes arvioi, että transihmiset tai intersukupuoliset kokisivat todennäköisesti syrjintää heidän työpaikallaan.

Työolotutkimuksesta havaitaan, että nuoreen ikään perustuvan syrjinnän osuus on pysynyt 6–8 prosentissa, kun taas vanhaan ikään kohdistuva syrjintä on hieman vähentynyt kahden vuosikymmenen aikasarjatarkastelussa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Vastaavasti työolobarometrissa palkansaajista seitsemän prosenttia oli havainnut työpaikallaan vanhaan ikään perustuvaa syrjintää ja kuusi prosenttia puolestaan nuoreen ikään kohdistuvaa syrjintää. Henkilöstöalan ammattilaisista 16 prosenttia arvioi monimuotoisuusbarometrissa, että ikä voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

Työolotutkimuksen aikasarjasta havaitaan, että kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvaa syrjintää on 2010-luvulla havainnut neljä prosenttia ja 2000-luvulla kolme prosenttia palkansaajista (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). FinMonik-tutkimuksessa havaitaan, että ulkomaalaistaustaiset kokivat työuralla etenemiseen liittyvää syrjintää lähes kaksi kertaa useammin kuin koko väestö. Eri työsyrynnän muotojen yleisyydet

vaihtelivat huomattavasti ulkomaalaistaustaisten taustamaa-ryhmien välillä. Romanian hyvinvointitutkimuksessa epäoikeudenmukaista kohtelua työpaikallaan oli kokenut joka viides vastaaja. Eurobarometrin vastaajat näkivät romanitaustan suurempana haittana työnhaussa kuin muun etnisen taustan tai ihonvärin.

Työolotutkimuksen aikasarjasta havaitaan, että puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuvan syrjinnän havaitseminen työpaikoilla näyttäisi yleistyneen: vuonna 2008 sitä oli havainnut 5 prosenttia, vuonna 2013 kuusi prosenttia ja vuonna 2018 seitsemän prosenttia palkansaajista (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). FinMonik-tutkimuksen ulkomaalaistaustaiset työssäkävvät, joilla on heikko kielitaito, raportoivat enemmän palkkukseen liittyvää syrjintää kuin paremmin suomea tai ruotsia osaavat. Nuorisobarometrissa muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvista nuorista joka neljäs kertoi joutuneensa syrjinnän tai kiusaamisen kohteeksi työssä, kun kaikissa vastanneissa osuus alle viidennes.

Uskontoon perustuvan syrjinnän havaitsemisesta ei ole saatavilla aikasarjatietoa. Nuorisobarometrin työssäkävivistä nuorista yksi prosentti, naiset yhtä usein kuin miehet, kertoi työelämässä koetun syrjinnän tai kiusaamisen syyksi uskonnon tai vakaumuksen. Suhtautuminen uskontoon ja vakaumukseen liittyviin symboleihin on muuttunut hyväksyvämpään suuntaan; silti alle kolmannes henkilöstöalan ammattilaisista arvioi monimuotoisuusbarometrissa, että ulkoisia uskonnollisia symboleja voi käyttää myös työpaikalla.

Työolotutkimuksen aikasarjasta havaitaan, että poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan vuoksi havaitun syrjinnän yleisyys on pysynyt tasaisesti noin neljässä prosentissa koko 2000-luvun ajan. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Syrjintää poliittisten mielipiteiden tai ay-toiminnan perusteella on havaittu tapahtuvan valtiolla useammin kuin muilla sektoreilla.

Vammaisuuteen perustuvan syrjinnän havaitsemisesta ei ole saatavilla aikasarjatietoa. Yli 40 prosenttia vammaisten henkilöiden kokemaa syrjintää koskevan selvityksen vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää työelämässä vammaisuutensa vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana. Perusoikeusbarometrin vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista syrjintää työssä tai työnhaussa vamman vuoksi oli kokenut 28 prosenttia. Puolet henkilöstöalan ammattilaisista arvioi monimuotoisuusbarometrissa, että vammaisuus voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

Terveystilaan perustuvan syrjinnän havaitsemisesta ei ole saatavilla aikasarjatietoa. On huomionarvoista, että vuoden 2018 työolotutkimuksessa naiset olivat havainneet työpaikallaan terveydentilaan perustuvaa syrjintää miehiä useammin (13 % vrt. 6 %). Henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat monimuotoisuusbarometrissa fyysisen ja

psykkisen terveydentilan yleiseksi mahdolliseksi esteeksi urakehitykselle: 65 prosenttia arvioi fyysisen terveydentilan ja 82 prosenttia psyykkisen terveydentilan voivan olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

Työolotutkimuksen aikasarjasta havaitaan, että seksuaaliseen suuntautumiseen tai trans- tai muun sukupuolisuuteen perusteella havaitun syrjinnän yleisyys on pysynyt kahdessa prosentissa vuodesta 2003 vuoteen 2018 (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Joka neljäs suomalaisvastaajista arvioi eurobarometrissa, että työnhakutilanteissa seksuaalinen suuntautuminen voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Toisaalta monimuotoisuusbarometrissa vain neljä prosenttia henkilöstöalan ammattilaisista arvioi, että seksuaalinen suuntautuminen voi olla este esimiesaseman saavuttamisessa organisaatiossaan.

#### *Työsyrjinnän yleisyys viranomais- ja rekisteriaineistoissa*

Työsuojeluviranomaisen asiakasaloitteisissa tarkastuksissa terveydentila oli yleisin syrjintäperuste, mutta merkittävin muutos oli alkuperään, kieleen tai kansalaisuuteen liittyvän syrjintäperusteen kasvu vuonna 2020. Poliisin tietoon tulleissa työsyrjintärikkoksissa yleisimmin esiintyvä syrjintäperuste oli terveydentila ja toiseksi yleisin sukupuoli. Syyttäjälle ilmoitettuja työsyrjintärikkoksia on ollut vuosittain noin 35 ja kiskonnantapainen syrjintä -rikosnimikkeitä keskimäärin noin 15 vuodessa. Siviilioikeudessa yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolakiin sovellettuja riitoja oli keskimäärin 34 vuodessa, mutta määrät vaihtelivat paljon eri vuosien välillä. Työtuomioistuimessa käsiteltyjä syrjintään liittyviä tapauksia oli reilun seitsemän vuoden tarkastelujakson aikana yhteensä 39. Yleistä tietoisuutta lisäävät teot lisäävät viranomaisyhteydenottoja: tasa-arvovaltuutetun kampanja raskaussyrjintää vastaan lisäsi asiakasyhteydenottoja huomattavasti vuosina 2017 ja 2018.

Miesten ja naisten palkkaerot ovat kaventuneet 2000-luvun aikana: julkisella sektorilla kaventuminen on jatkunut tasaisena, mutta yksityisellä sektorilla kehitys näyttää pysähtyneen. Miesten ja naisten keskiansioiden ero samankaltaisissa tehtävissä oli 5,2 prosenttia. Ero oli yksityisellä sektorilla yli nelinkertainen julkiseen sektoriin verrattuna. Työllisyysluvut voivat osaltaan kertoa rekrytointiin liittyvästä syrjinnästä. Vieraskielisten työllisyysaste on parantunut, mutta edelleen 20 prosenttiyksikköä jäljessä kotimaisia kieliä puhuvia; saamenkielisten työllisyysaste on noussut samalle tasolle suomenkielisten kanssa, ruotsinkielisten työllisyysaste on kaikista korkein.

#### *Tilannekuva työnhaussa ja rekrytoinnissa tapahtuvasta syrjinnästä*

Työnhaussa tapahtuva syrjintä on merkittävä ongelma työelämässä Suomessa. Tilannekuvan perusteella työhaussa esiintyy syrjintää hyvin laajasti eri syrjintäperusteittain.

Eurobarometrin suomalaisvastaajista 40 prosenttia arvioi, että työnhakutilanteessa sukupuoli voi asettaa hakijan heikompaan asemaan, kun kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Taloustutkimuksen Ikäsyryntä työelämässä -tutkimuksen perusteella ikään perustuvaa syrjintää koetaan eniten työtä hakiessa; eniten työnhakuun liittyvää ikäsyryntää kokevat yli 55-vuotiaat ja vähiten 25–44-vuotiaat. FinMonik-tutkimuksen ulkomaalaistaustaisista vastaajista lähes joka kymmenes on kokenut syrjintää työhönotto- tai nimitystilanteissa verrattuna kuuteen prosenttiin koko väestössä. Eurobarometrin suomalaisista vastaajista jopa 74 prosenttia arvioi romanitaustan olevan haitaksi työhaussa. Somalinkielisistä jopa yhdeksän kymmenestä oli täysin tai jossainkin samalla mieltä siitä, että oman kieliryhmän edustajia syrjitään työmarkkinoilla.

Eurobarometrin suomalaisvastaajista 37 prosenttia arvioi, että hakijan tapa puhua tai korostus voi asettaa työnhakijan heikompaan asemaan. Vastaavasti suomalaisvastaajista 42 prosenttia arvioi, että uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen ja 64 prosenttia arvioi, että vammaisuus voi asettaa työnhakijan heikompaan asemaan. Perusoi-keusbarometrin vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista syrjintää työssä tai työhaussa vammaan vuoksi viimeisten viiden vuoden aikana oli kokenut 28 prosenttia. Syrjintää työssä tai työhaussa vähintään kolmesti viimeisten 12 kuukauden aikana oli kokenut 37 prosenttia vammaisista ja toimintarajoitteisista vastaajista. EU:n LGBTI-kyselyn mukaan joka viides transihmisistä ja 6 prosenttia kaikista sateenkaari-ihmisistä ilmoitti kokeneensa syrjintää työhaussa Suomessa. Terveystilan tai mielipiteen, poliittisen toiminnan tai ay-toiminnan perusteella tapahtuvasta syrjinnästä työhausta ei löydetty tietoa survey-aineistoista. Viranomaisaineistoista havaitaan, että työsuojeluviranomaiselle vireille tulleissa asiakasaloitteissa yleisin syrjintäperuste on terveydentila, mutta työhaun sijaan syrjintä terveydentilan perusteella koski useimpien työsuhteen päättämistä sairausloman perusteella. Työhönottosyrjintä on toiseksi yleisin syy tasa-arvovaltuutetulle tulleissa työsyryntään liittyvissä yhteydenotoissa.

#### *Tutkimuskirjallisuus rekrytointisyrjinnän ehkäisemisestä*

Tarkastelimme työhaussa tapahtuvaa syrjintää ja sen ehkäisemisen keinoja tutkimuskirjallisuuteen perustuen. Kirjallisuus osoittaa laajasti ja selvästi, että useita ryhmiä syrjitään rekrytointin yhteydessä. Satunnaistetut työhakemukset osoittavat uskotavalla tavalla tämän rekrytointin ensimmäisessä vaiheessa. Rekrytointisyrjintää tapahtuu useissa ryhmissä, vaikka kirjallisuus on eniten keskittynyt etnisyyteen, sukupuoleen ja ikään. Työmarkkinoiden nykyisillä rakenteilla ja käytännöillä siis rekrytointisyrjintää tapahtuu jatkuvasti. Rekrytointisyrjintää 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 rekrytointisyrjinnän kokonaiskuvasta siis edelleen tarkentuu tutkimuksen myötä.



Tarkastelimme erilaisia keinoja rekrytointisyrjinnän 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. Rekrytointin käytännöistä on myös kirjoitettu oppaita, mm. Suomesta (Laine & Äijälä, 2013) ja Ruotsista (Broberg, 2016)<sup>24</sup>.

Keskityimme erityisesti tutkittuihin interventioihin ja niiden vaikutuksiin. Jaoinme 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 rekrytointisyrjinnän vähentämiseksi eri tilanteissa ei tutkimuksista löydy. Laajimmin on tutkittu anonyymien työnhaun vaikutuksia, ja tulokset vaihtelevat merkittävästi tutkimuksesta toiseen. Joissakin tutkimuksissa on saatu lupaa-  
viakin tuloksia, toisissa jopa negatiivisia.

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

Nykytietämyksellä siis vallitsee ilmeinen aukko rekrytointisyrjinnän 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 laadukkaisiin tutkimusasetelmiin perustuvaa tutkimusta toimenpiteistä, jotta niistä toimivat saadaan selville. Jos

---

<sup>24</sup> Työterveyslaitokselta on myös hiljattain ilmestynyt monimuotoisen rekrytointin opas: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa/>

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 myös rekrytointi-syrjintään. On kuitenkin ilmeistä, että ilman radikaalia asenteiden muutosta rekrytointi-syrjinnän merkittävä vähentäminen ei tule olemaan helppoa.

Asennemuutokseen ja yleiseen tietoisuuteen työsyrynnästä ja oikeuksista on pyritty vaikuttamaan esimerkiksi erilaisin kampanjoin. Kuten edellä on jo todettu, tasa-arvovaltuutetun raskaussyrynnän vastainen kampanja onnistui lisäämään asiakasyhteydenottoja huomattavasti vuosina 2017 ja 2018. Muita huomionarvoisia kampanjoita viime vuosilta ovat esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama Työ ei syrji -kampanja sekä yhdenvertaisvaltuutetun Maanantai ei kuulu kaikille -kampanja. Myös työelämän monimuotoisuusohjelmaan toimenpiteisiin kuuluu monimuotoisuuteen, inklusiivisuuteen sekä syrjimättömyyteen liittyvä viestintäkampanja, jonka avulla tuodaan esiin monimuotoisuuden hyötyjä ja käytössä olevia työkaluja (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Viestintäkampanjoiden vaikuttavuutta seurataan erilaisin indikaattorein, kuten jakoja ja näyttökertoja seuraamalla, mutta varsinaisen muutosvoiman, lisääntyneen tietoisuuden ja asennemuutoksen todentaminen on haastavaa.

#### *Helsingin kaupungin anonyymien rekrytinnin kokeilu*

Helsingin kaupunki toteutti vuonna 2020 anonyymien rekrytinnin pilotoinnin, jonka avulla pystymme erottamaan rekrytointiprosessin anonymisoinnin vaikutuksia vieraskielisen nimen omaavien hakijoiden, naisten ja yli 55-vuotiaiden työnhakijoiden haastattelukutsuihin ja palkkaamiseen. Helsingin kaupungin anonyymien rekrytinnin kokeilun arviointi on ollut mahdollista, sillä se on toteutettu vaiheittain ja vain ennaltamääräytyissä työnhakuprosesseissa. Tutkimusta varten on myös voitu hyödyntää laajoja rekisteriaineistoja, jotka mahdollistavat vaikutusten mittaamisen. Tätä tutkimusyh-teistyötä voidaan pitää erinomaisena lähtökohtana vaikutusarvion tekemiseen.

Havaitsemme, että henkilöt, joilla on vieraskielinen nimi sekä yli 55-vuotiaat henkilöt hyötyivät anonymisoinnista. Toisaalta emme löydä näyttöä sille, että anonymisoinnilla olisi ollut vaikutusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon rekrytinnissa. Helsingin kaupungin kokeilu antaa toivoa anonyymistä työhausta toimivana työkaluna rekrytointi-

syrijinnän vähentämisessä. Aiemmassa anonyymiä rekrytointia tarkastelavassa kirjallisuudessa tulokset ovat kuitenkin olleet vaihtelevia, joten on vaikea tehdä laajempaa politiikkasuositusta anonyymin rekrytoinnin käyttöönnotosta.

Olennaista tulosten tulkinnassa on, että anonymisointi ei ollut rekrytoivan esimiehen valinta, vaan systemaattinen päätös tiettyjen ammattinimikkeiden kohdalla. Näiden tulosten perusteella ei voida päätellä, mitä tapahtuisi rekrytointisyrijinnälle, jos esimiehet saavat vapaasti valita anonymisoivatko he rekrytoinnin. Oletetaan esimerkiksi tilanne, jossa enemmistö esimiehistä syrjii mainittuja ryhmiä rekrytoinneissa ja pieni osa suosii. Jos jälkimmäinen ryhmä valitsee anonymisoida rekrytointiprosessit, kokonaisuudessaan anonymisointi lisää rekrytointisyrijintää. Tarvitaan tarkempaa ymmärrystä, missä olosuhteissa anonymisointi toimii ja missä ei.

#### *Johtopäätökset ja syrijinnän seuranta jatkossa*

Kokonaiskuvaa työsyrijinnästä Suomessa on haastava muodostaa, koska syrijintätieto on edelleen hajanaista ja harvoin täysin vertailukelpoista eri aineistojen ja syrijintäperusteiden välillä. Syrijintäperusteittain saatavilla olevan tiedon määrässä ja laadussa on myös merkittäviä eroavaisuuksia. Tässä raportissa käytettävät tietolähteet perustuvat Pietiläinen & Keski-Petäjä (2014) julkaisemaan ja myös Mannilan (2019) kuvaamaan työsyrijinnän seurantamalliin. Survey-, viranomais- ja rekisteriaineistot valottavat työsyrijinnän yleisyyttä eri näkökulmista.

Tilannekuvan muodostamisessa merkittävimpiä tietolähteitä ovat olleet työolotutkimuksen aikasarja (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019) sekä työolobarometri (Keyriläinen 2021). Molemmista näissä syrijinnän havaitsemisesta ja kokemisesta työpäikällä on kysytty eri syrijintäperusteittain. Sukupuoleen perustuvasta syrijinnästä on lisäksi saatavilla tietoa useista eri barometreista, merkittävimpana tasa-arvobarometri (Attila ym. 2018). Ikäsyrijinnästä Suomessa on melko vähän tietoa, siitä huolimatta, että ikä on muuttujana mukana lähes kaikissa aineistoissa (Mannila 2019). Tässä tutkimuksessa tilannekuvaa ikäsyrijinnästä täydennettiin hyödyntämällä Ikäsyrijintä työelämässä -erillistutkimusta. Erillistutkimukset tuottavat arvokasta lisätietoa työsyrijinnän yleisyydestä myös etnisyyteen ja kieleen perustuen. Erityisesti ulkomaalaistautaisen väestön terveys- ja hyvinvointitutkimuksista on karttunut yksityiskohtaista ja tuoretta tietoa syrijinnästä työelämässä etnisen taustan perusteella. Sen sijaan muiden etnisten ryhmien, kuten romanien tai saamelaiden, työelämässä kokemasta syrijinnästä on huomattavan vähän tutkimustietoa.

Työolotutkimus oli merkittävin tietolähde myös uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrijinnän yleisyyden arvioimisessa. On huomionarvoista, että tasa-arvobarometrin vastaajista 5 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä arvioi kuuluvansa uskonnolli-

seen vähemmistöön, mutta tuloksia syrjintäkokemuksista ei ole julkaistu uskonnolliseen vähemmistöön kuuluvien osalta. Työolotutkimus oli ainoa survey-aineisto, jonka avulla voitiin tarkastella työsyrintää poliittisten mielipiteiden tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Vammaisuuteen perustuvasta syrjinnästä saatiin tietoa paitsi työolotutkimuksesta myös neljästä barometrasta (eurobarometri, monimuotoisuusbarometri, nuorisobarometri ja perusoikeusbarometri) sekä erillisestä yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksestä vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä. Useissa koko väestön tutkimusaineistoissa haasteena oli kuitenkin vammaisten henkilöiden pieni määrä. Matala vastausaktiivisuus oli haasteena sekä yleisissä että erillistutkimuksissa. Esimerkiksi perusoikeusbarometrin vammaisten ja toimintarajoitteisten otokseen kuului 12 000 henkilöä, mutta vastausaktiivisuus oli viisi prosenttia. Tieto on myös ongelmallista, koska vammaisryhmät ovat keskenään kovin erilaisia ja ryhmittäin eriteltyä tietoa puuttuu (Mannila 2019).

Terveystilaan perustuvasta syrjinnästä löytyi tietoa työolotutkimuksesta sekä työolobarometrasta ja monimuotoisuusbarometrasta. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä oli kattavimmin tietoa erillisessä EU LGBTI II -tutkimuksessa. Työolotutkimuksessa seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää on epätarcoituksenmukaisesti kartoitettu samassa kysymyksessä sukupuolen moninaisuuden kanssa. Moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen syrjinnän tietolähteistä edellyttää, että aineiston koko ja tietosisällöt mahdollistavat moniulotteisen analyysin ja ryhmien monimuotoisuuden tutkimisen. Nykyisellään moniperusteista syrjintää on tarkasteltu joissain erillisjulkaisuissa.

Työsyrintän seurantamallia on arvioitu yksityiskohtaisesti edellisessä työsyrintän kokonaiskatsauksessa (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Muutokset työsyrintän tai eriarvoisen kohtelun yleisyydessä ovat hitaita, siksi seurantaväliksi on ehdotettu noin viittä vuotta. Perusedellytys työsyrintän seurannalle on syrjintämalliin valittujen aineistojen saatavuus ja soveltuvuus. Olennaista on myös rahoituksen pitkäjänteisyys: peruseräilytys syvempi syrjintätiedon analyysi on usein erilliseräilytys varassa (Mannila 2019). Monipuolinen tutkimus on aikaa vievää, ja tämä voi olla ristiriidassa muiden syrjinnän seuranta koskevien vaatimusten kanssa. Tämän tutkimuksen vahvuutena on yleisen työsyrintää koskevan tilannekatsauksen yhdistäminen rekrytointisyrintää koskevan kirjallisuuskatsauksen ja anonyymien rekrytointien kokeellisen tutkimuksen kanssa.

Työhaussa tapahtuva syrjintä on merkittävä ongelma työelämässä Suomessa. Tilannekuvan perusteella työhaussa esiintyy syrjintää hyvin laajasti eri syrjintäperusteittain. Nykytietämyksellä vallitsee kuitenkin aukko rekrytointisyrintän laajuuden ja käytössä olevien toimivien työkalujen välillä. Tässä tutkimuksessa keskityimme arvioimaan in-

terventiä, joissa on 1) pyritty vaikuttamaan rekrytoijien asenteisiin, 2) käytetty teknologiaa rekrytointitilanteissa, 3) rekrytointiprosessi on anonymisoitu ja 4) käytetty työnhakijoille suunnattua viestintää.

Tutkittujen interventioiden 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 lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Esimerkiksi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) monimuotoisuutta edistävässä rekrytointikokeilussa otettiin käyttöön viisi monimuotoisuutta edistävää rekrytointikeinoa: monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa, tehtävässä edellytettävän suomen kielen taidon kriittinen arviointi, anonymi osaamisnäyte, työpaikkailmoituksesta viestiminen verkostoissa ja visuaalisesti sekä hakijaviestintään panostaminen (Rask ym. 2021). Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilua on arvioitu sekä työnantajan että työnhakijan näkökulmasta hakijakyselyn avulla. Tarvitaan kuitenkin jatkotutkimuksia, jotta työpaikoilla käytössä olevien erilaisten keinojen vaikuttavuudesta saadaan tarkempaa tietoa.

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että mitään selkeää yksittäistä työkalua, joka toimisi systemaattisesti rekrytointisyrjinnän vähentämiseksi eri tilanteissa ei tutkimuksista löydy. Laajimmin on tutkittu anonymin työhaun vaikutuksia, ja tulokset vaihtelevat merkittävästi tutkimuksesta toiseen. Helsingin kaupungin anonymin rekrytoinnin kokeilun arviointi antaa kuitenkin toivoa anonymistä työhausta toimivana työkaluna rekrytointisyrjinnän vähentämisessä. Tulevaisuudessa tarvitaan vastaavia vaikutusarvion mahdollistavia tutkimusasetelmia, joiden avulla voidaan tarkemmin ymmärtää, missä olosuhteissa anonymisointi toimii ja missä ei. Jos toimivaksi osoitetut toimenpiteet leviävät laajaan käyttöön, rekrytointisyrjintää voidaan aidosti vähentää yhteiskunnassa.

## 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.

Akava Works 2020. Ikäsyryntäkyselyn tuloksia. 11.11.2020. Saatavilla: <https://akava-works.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Ikasyryntakyselyn-tuloksia.pdf>

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.

Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M., 2018. *Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu* 8/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>

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.
- Berg, P., Myllyniemi, S. (toim.). [Palvelu pelaa! Nuorisbarometri 2020](#). Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja: 67. Helsinki
- Bergbom, B., Toivanen, M., Väänänen, A. [Monimuotoisuusbarometri 2020](#). Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- 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.
- Elinkeinoelämän keskusliitto, EK (2018), Ikäsyrijintä työelämässä, [Tutkimusraportti](#).
- Eronen, A., V. Härmälä, S. Jauhiainen, H. Karikallio, R. Karinen, A. Kosunen, J.-P. Laamanen, M. ja Lahtinen. (2014). Maahanmuuttajien työllistyminen: taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys 6/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Euroopan komissio (2009). Syrjintä EU:ssa 2009: Eurobarometri 71.2. Suomen tulokset.
- Euroopan komissio (2012). Syrjintä EU:ssa 2012: Eurobarometri 77.4. Suomen tulokset.
- Euroopan komissio (2015). Syrjintä EU:ssa 2015: Eurobarometri 83.4. Suomen tulokset.
- Euroopan komissio (2019). Eurobarometri (2019), Discrimination in the European Union.
- Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA), 2020. A Long Way to Go for LGBTI Equality. ISBN=9789294748430. Publications Office of the European Union, 2020.
- Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2018, Toinen Euroopan unionin vähemmistöjä ja syrjintää koskeva tutkimus Muslimit – Poimintoja tuloksista, Saatavilla: [linkki](#)
- 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.
- FRA (2011) EU-MIDIS Data in Focus Report 5: Multiple discrimination. <https://fra.europa.eu/en/publication/2011/eu-midis-data-focus-report-5-multiple-discrimination>



FRA (2015), Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU. Luxembourg, Publications Office of the European Union. doi:10.2811/054312

FRA (2017c) Fundamental Rights Report, Luxembourg, Publications Office.  
<https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

FRA (2018a) [Being Black in the EU](#). Second European Union Minorities and Discrimination Survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

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.

Haikkola, L & Myllyniemi, S. Hyvää työtä! [Nuorisobarometri 2019](#).

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

Kanninen, O. & Virkola, T. [Rekrytointisyrijintä ja sen vastaiset keinot](#). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:27.

Karkulehto, S., Saresma, T., Harjunen, H. & Kantola, J. (2012) Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Naistutkimus* 25:4, 17–28.

Kauhanen, A. & Riukula, K. (2017) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.). *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos

(THL). Raportti 6/2019. 157 sivua. Helsinki 2019. ISBN 978-952-343-313-7 (painettu); ISBN 978-952-343-314-4 (verkkójulkaisu)

Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

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.

Korkeamäki, O. & Kyrrä, T. (2006): A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labour Economics*, 13(5), 611–638.

Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., Lilja E. (toim.) (2020) [Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi](#). FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja, Raportti 1/2020.

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.

Kyröläinen, A. (2020). Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Könönen, J. & Himanen, M. (2019). Maahanmuuton sääntelyn ja etnisten syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan, Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM).

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

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteystoiminnasta 20.1.2006/44. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

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.

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.

Larja, L. (2019). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella, Kotoutumisen kokonaiskatsaus, 2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM).

Larja, L (2020). Koulutus ja kielitaito. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., Lilja E. (toim.) *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja, Raportti 1/2020.* s. 91–96.

Lehtonen, J. (2019) Kun kaksijakoinen sukupuoli ajattelu murtuu – sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus tasa-arvobarometrissa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon Analyysseja tasa-arvobarometrasta 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja, Raportti 6/2019.*

Lepola, O. (2018) [Koko ajan jännittyneenä](#) – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriön julkaisu 51/2018.

Lämsä, A.-M., Kangas, E., Hirvonen, P., Heikkinen, S., Biese, I., & Hearn, J. (2014). Naisten johtamisuriin kohdistuvat stereotyyptit. *Hallinnon tutkimus*, 33 (4), 332-351.

Mannila, S. [Syrjintä Suomessa 2017–2019](#). Tietoraportti. Oikeusministeriön julkaisuja 2020:20.

Mannila, S. [Syrjinnän seurannan kansalliset tietolähteet](#). Oikeusministeriön julkaisuja: 2019:35.

Martelin, T., Nieminen, T., Väänänen, A. & Toivanen, M. (2020) Työ ja työllistymisen esteet. Teoksessa Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., Lilja E. (toim.)

Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi. FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu, Raportti 1/2020. s. 91–96.

Mccrary, Justin. 2007. "The Effect of Court-Ordered Hiring Quotas on the Composition and Quality of Police." *The American Economic Review*, 97(1): 36.

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.

Miller, Conrad. 2017. "The Persistent Effect of Temporary Affirmative Action." *American Economic Journal: Applied Economics* 9(3): 152–90.

Myllyniemi, S (toim.). Ihmisarvoinen nuoruus. [Nuorisobarometri 2014](#) (2015) Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosiain neuvottelukunta, Nuorisotutkimusverkosto.

Myrskylä, P. and T. Pyykkönen. 2014. Suomeen muuttaneiden naisten ja miesten työomarkkinatilanne, koulutus ja poliittinen osallistuminen. Helsinki, Finland: Tilastokeskus (Working Papers 2/2014).

Nenonen, T., Kivelä, J., Ervasti, E., Joronen, M., Villa, Susan. [Perusoikeusbarometri](#). Oikeusministeriön julkaisu, Selvityksiä ja ohjeita 2021:17

Neumark, D., 2018. Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature* 56 (3), pp. 799-866.

Nieminen K, Jauhola L, Lepola O, Rantala K, Karinen R, Luukkonen T. [Aidosti yhdenvertaiset](#): Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50.

Nissinen, K. (2019). [Monimuotoisuus ja inklusio osana yritysvastuuta](#).

Nurmi-Koikkalainen ym. 2017 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN\\_ISBN\\_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135650/URN_ISBN_978-952-302-946-0.pdf?sequence=1)

Näre, L. (2013). Ideal Workers and Suspects: Employer's Politics of Recognition and the Migrant Division of Care Labour in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2), 72-81. <https://doi.org/10.2478/v10202-012-0017-5>

Oikeusministeriö 2019. [Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin](#). Policy Brief 2, 1/2019.

Oikeusministeriö. 2018. [Häirintä on syrjintää](#). Policy Brief 1/2018.

Olsén, L.; Heinämäki, L. & Harkoma, A. (2017) Vähemmistöjen sisäisten vähemmistöjen ihmisoikeudet ja moniperustainen syrjintä: saamelaiset vammaiset henkilöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, Lapin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-055-5>

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.

Paju, E., Näre, L., Haikkola, L., & Krivonos, D. (2020). Human capitalisation in activation: Investing in the bodies, selves and skills of unemployed youth in Finland. *European Journal of Cultural and Political Sociology*, 7(1), 7-28. <https://doi.org/10.1080/23254823.2019.1689834>

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.

Perustuslaki 11.6.1999/731. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Pietiläinen, M. & Keskipetäjä, M. (2014) Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Pitkänen V., Saukkonen P., Westinen J. (2019) Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen. e2 Tutkimus.

Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013) Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat!. Teoksessa *Osallisuus oikeutta vai pakkoa?* (toim. Era T.)

Raivio, H. & Nykänen, N. (2014) Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä – yhdenvertaisuutta vai aktiivointia? *Terveysten ja hyvinvoinnin laitos*

Rask S, Nykänen S, Teräsaho M. [Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia](#). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 10/2021. Helsinki 2021.

Rask S & Castaneda AE. Syrjintäkokemukset ja niiden yhteys hyvinvointiin ja kotoutumiseen ulkomaalaistaustaisessa väestössä. Teoksessa [Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019](#).

Rask S, Elo I. T., Koskinen S, Lilja E, Koponen P, Castaneda A. E. The association between discrimination and health: findings on Russian, Somali and Kurdish origin populations in Finland. *Eur J Public Health* 2018;28(5):898–903.

Rauramo P. (toim.) (2018). Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä.

Riach, P. & Rich, J., 2002. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal* 112, pp. F480-F518.

Riach, P. A. (2015). A field experiment investigating age discrimination in four European labour markets. *International Review of Applied Economics*, 29(5), 608-619.

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).

Rikoslaki 19.12.1889/39. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>.

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

Rooth, D.-O., 2010. Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics* 17 (3), pp. 523-534.

Saukkonen, P. (2017). Immigrants and Employment in Helsinki. *Kvartti* 1:44–59.

Setan sateenkaarisanasto. Saatavilla: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

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

Sosiaali- ja terveysministeriö (2017). Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2021a). Palkka-avoimuuden lisääminen tasa-arvolaisissa. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2021b). Segregaation seurantamittareita. Muistio 10.8.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0076. 2020, Laatuseloste: Palkkarakenne . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 23.8.2021]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/pra/2020/pra\\_2020\\_2021-10-11\\_jaa\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/pra/2020/pra_2020_2021-10-11_jaa_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5528. Toimiala, Työnantajasektori Ja Työpaikat 2017, 2. Ammatillinen eriytyminen palkansaa- jilla ja yrittäjillä vuosina 2017 ja 2012 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.8.2021]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyokay/2017/04/tyokay\\_2017\\_04\\_2019-11-01\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2017/04/tyokay_2017_04_2019-11-01_kat_002_fi.html)

Sutela, H. (2014). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa, UTH (2014).

Sutela, H., Pärnanen, A. & Keyriläinen, M. (2018). *Digiajan työelämä* – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Taloustutkimus 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Saatavilla: [linkki](#)

Tasa-arvovaltuutettu (2020). Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2019. <https://tasa-arvo.fi/julkaisut>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). [Tasa-arvosanasto](#).

Tiilikainen, M. Etniset vähemmistöt Suomessa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 2007;123(4):437–9.

Tilastokeskus (2021). [Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021](#)

Tilastokeskus 2020. Suomen virallinen tilasto (SVT): Rikos- ja pakkokeinotilasto [verkojulkaisu].

ISSN=2342-9151. 4. Vuosineljännes 2020, Laatuseloste: Rikos- ja pakkokeinotilasto . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 22.1.2021]. Saantitapa:  
[http://www.stat.fi/til/rpk/2020/04/rpk\\_2020\\_04\\_2021-01-19\\_laa\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/rpk/2020/04/rpk_2020_04_2021-01-19_laa_001_fi.html)

Tilastokeskus 2018. [Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018](#). Helsinki.

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.

Toivanen M., Väänänen A. & Airila A. (toim.) 2013. [Venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisten työ ja terveys Suomessa -samankaltaisuudet ja erot kantaväestöön](#).

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) (2021) [Työelämän monimuotoisuusohjelma: Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämiseksi maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM (2016). [Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019](#). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 45.

Työsuojeluhallinto (2020). [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2019](#). Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3/2020.

Työsuojeluhallinto (2019). [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018](#). Työsuojeluhallinnon julkaisuja 7/2019.

Työsuojeluhallinto (2018). [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työsuojeluviranomaisessa vuonna 2017](#). Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2018.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

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

Vammaisfoorumi (2019) Kyselytutkimuksen loppuraportti: Vammaisten ihmisoikeudet edellyttävät yksilöllistä palveluiden toteuttamista



Vammaisfoorumi (2018). Kysely vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisesta 2016–2018.

VATT-työryhmä. 2014. Maahanmuuttajien Integroituminen Suomeen. VATT Analyysi 1-2014. Helsinki, Finland: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.

Villa, Susan (toim.)(2014) Valehtelisin jos väittäisin: Syrjintä ja syrjimättömyys Suomessa: Yhdenvertaisuus-julkaisu, osa 2. Sisäministeriön julkaisu 10/2014. Helsinki: Sisäministeriö.

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

Weiste-Paakkanen, A., Lämsä, R., Kuusio, H. (2018). Suomen romaniväestön osallisuus ja hyvinvointi: Romanien hyvinvointitutkimus Roosin perustulokset 2017-2018. Raportti 15/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) (2010) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2020a). Selvitys afrikkalaistaustaisten kokemasta syrjinnästä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2020b). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2019. <https://syrjinta.fi/julkaisut>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2019). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2018. <https://syrjinta.fi/julkaisut>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2018). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2017.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2017). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2016. <https://syrjinta.fi/julkaisut>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2016a). "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" – selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjessa. <https://syrjinta.fi/vammaisselvitys>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2016b). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2015.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Lidp446061280>.

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*,

tietokayttoon.fi

---

ISBN PDF 978-952-383-362-3  
ISSN PDF 2342-6799