

Algoritmit rekrytoinnin tukena – yhdenvertaisuutta vai epätasa-arvoa?

21.2.2022 / Heidi Lehtovaara ja Sami Koivunen / Artikkelit / Algoritmit, syrjintä, tekoäly, työ, työntekijät, yhdenvertaisuus / 6 minuutiksi luettavaa



Rekrytoinnin tukena käytetään yhä enemmän tekoälyä hyödyntäviä algoritmeja, jotka auttavat löytämään sopivia kandidaatteja, käymään läpi ansioluetteloita ja toteuttamaan soveltuvuustestejä. Onko tekoälyä hyödyntävä rekrytointiprosessi yhdenvertainen?

Rekrytointi nähdään usein suoraviivaisena prosessina, jossa työnantaja määrittelee osaamistarpeensa ja tekee valinnat saatavilla olevasta työvoimasta. **Tutkijat korostavatkin**, että tosiasiasa rekrytointi on monivaiheinen prosessi, jossa päätöksiä voivat tehdä useat henkilöt monenlaisia algoritmeja hyödyntäen.

Maahanmuuttajataustaan perustuva syrjintä rekrytoinnissa perustellaan usein vetoamalla johonkin muuhun hakijan ominaisuuteen.

Hakukanavat jaetaan muodollisiin kuten lehtiin, internetiin, sosiaaliseen mediaan sekä epämuodollisiin kuten sosiaalisiin ja ammatillisiin kontakteihin – Suomessa lähes kaikki avoimet työpaikat ilmoitetaan verkossa. Etsiessään tietoa työpaikoista työnhakijalla tulee siinä olla kunnossa sekä laitteistot että digitaaliset taidot. Työhaussa menestymistä vauhdittavat koulutuksen ja kokemuksen ohella suomen, ruotsin ja englannin kielen osaaminen, tieto työnhakualustoista sekä ammatilliset verkostot suosittelijoineen.

Syrjintä rekrytoinnissa on yleistä

Suomen lainsäädännössä (Suomen perustuslaki; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta; Työsopimuslaki; Yhdenvertaisuuslaki) määrittellään **työelämässä kielletyt syrjintäperusteet**. Sekä **kansainväliset** että **kansalliset tutkimukset** osoittavat, että syrjintää eli henkilön tai ryhmän eriarvoista kohtelua tai erilaiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää syytä kohtaavat kuitenkin erityisesti vähemmistöt myös työhaussa.

Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuskatsauksessa syrjinnän todetaan olevan vaikeasti tavoitettava ilmiö, koska suuri osa syrjinnästä tapahtuu jo ennen haastattelua tai eri vaiheissa rekrytointiprosessia. Työnhakijoiden on myös vaikeaa näyttää toteen rekrytointiin sisältyvää syrjintää. Rekrytointi on **hankalasti tavoitettava ilmiö myös työelämän tutkimuksessa**.

Työnhakijoiden on vaikeaa näyttää toteen rekrytointiin sisältyvää syrjintää.

Tuore tutkimus osoittaa, että naiset kokevat syrjintää erityisesti hakiessaan korkean statuksen työpaikkoihin. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on myös alakohtaista – naisia syrjitään miesvaltaisiin tehtäviin ja miehiä naisvaltaisiin tehtäviin hakiessa. Vuonna 2019 julkaistussa **kotoutumisen kokonaiskatsauksessa** todetaan, että maahanmuuttaneista eniten syrjintää kohtaavat Lähi-idästä ja Afrikasta muuttavat. Maahanmuuttajataustaan perustuva syrjintä rekrytoinnissa perustellaan usein vetoamalla johonkin muuhun hakijan ominaisuuteen, **kuten kulttuuriin, uskontoon tai kielitaitoon**.

Myös nimellä on väliä – **Suomessa tehty tutkimus osoitti**, että maahanmuuttajataustaiset hakijat saivat kutsuja työhaastatteluihin merkittävästi Suomessa syntyneitä vähemmän,

vaikka heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa kuten ikä, koulutus, työkokemus ja ammatillinen tutkinto olivat täysin vastaavat. Syrjintää kohtaavat myös Suomessa syntyneet, kuten romanit sekä näkyvään vähemmistöön kuuluvat, esimerkiksi afrosuomalaiset.

Algoritmit työnantajan tukena

Algoritmit – eli sarja erityisesti tietokoneiden toteuttamia käskyjä jonkin tehtävän suorittamiseksi – ovat käytännössä monien rekrytoinnissa käytettävien tekoälysovellusten perusta. Tekoälyllä tarkoitetaan koneen kykyä käyttää perinteisesti ihmisen älyyn liitettyjä taitoja, kuten päättelyä ja oppimista.

Rekrytoijat tukeutuvat algoritmeihin esimerkiksi verkkohauissa, työnhakijoiden seulomisessa sekä soveltuvuus- ja persoonallisuustesteissä. Hakuja voi käytännössä tehdä rekrytointiportaaleissa, kuten Työmarkkinatori.fi, Valtiolle.fi, Oikotie.fi, Monster tai Duunitori, minkä lisäksi sosiaalisen median kanavilla, kuten Facebookilla, Instagramilla ja YouTubella on yhä suurempi rooli työnhaussa. Jobs in Finland -portaali edistää erityisesti englanniksi työtä tekevien kohtaamista.

Algoritmit – eli sarja erityisesti tietokoneiden toteuttamia käskyjä jonkin tehtävän suorittamiseksi – ovat monien rekrytoinnissa käytettävien tekoälysovellusten perusta.

Rekrytoijat hyödyntävät myös paljon LinkedIniä ja sisäisiä rekrytointijärjestelmiä hakijoiden vertailuun. Alkuvaiheen jälkeen varsinkin tietotyössä työnhakijoiden osaamista ja persoonaa kartoitetaan usein esimerkiksi pelien muodossa tehtävillä testeillä.

Hyvät vai pahat algoritmit?

Tutkimukset osoittavat, että työhaastatteluun kutsutaan helposti ominaisuuksiltaan rekrytoijia muistuttavia henkilöitä. Ennakkoluulojen ja stereotyyppien roolia tyypillisesti aliarvioidaan. Parhaimmillaan digitaaliset työkalut ja niiden algoritmit voivat tukea ja sujuvoittaa työnhakijan ja työnantajan yhdenvertaista kohtaamista johdonmukaisuuden ja läpinäkyvyyden ansiosta. Algoritmien päätöksentekoon eivät vaikuta yli-itsevarmuus tai valvottu yö.

Toisaalta esimerkiksi tekoälyyn pohjautuvat ehdotukset usein **rajaavat jotain pois**. Filosofin **Marja-Liisa Ollila** korostaa teoksessaan *Tekoälyn etiikkaa*, että tekoälyn hyvyden tai pahuuden sijaan tulisi tarkastella, kuka tekoälyä suunnittelee sekä miten ja mihin tarkoituksiin tekoälyä käytetään. Algoritmit itsessään eivät siis syrji, mutta jos esimerkiksi koneoppivien algoritmien käyttämä opetusdata on vinoutunutta tai epäedustavaa, **voi lopputulos olla syrjivä**.

Epätasa-arvon sudenkuoppia

Amazon pyrki muutama vuosi sitten kehittämään rekrytointialgoritmia, joka tunnistaisi parhaat ansioluettelot. Algoritmin **havaittiin kuitenkin räikeästi syrjivän naisia**, mikä sai yrityksen luopumaan kokeilusta. **Sveitsiläisessä tutkimuksessa puolestaan havaittiin**, kuinka rekrytoijat syrjivät digitaalisella rekrytointialustalla ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita kutsumalla heitä 6,5 prosenttia vähemmän todennäköisesti haastatteluun.

Työpaikkailmoituksessa käytetyt sanavalinnat vaikuttavat siihen, kuka työpaikasta saa informaatiota ja kiinnostuu hakemaan tehtävää. Erään **tutkimuksen mukaan** Google-haku on näyttänyt naisille huonommin palkattuja työpaikkailmoituksia kuin miehille. Sanavalinnat voivatkin sisältää **sukupuolittuneita tai vähemmistöjä syrjiviä ilmaisuja**. Suomalainen ohjelmisto- ja palveluyhtiö **TietoEVERY kokeili** vaihtaa työpaikkailmoitusten sukupuolittuneet ilmaisut neutraaleihin. Tämä kasvatti merkittävästi naisten määrää hakijoina.

Google-haku on näyttänyt naisille huonommin palkattuja työpaikkailmoituksia kuin miehille.

Kokeilussa konsultoitiin **Inklusiivia**, monimuotoisuutta työelämässä edistävää asiantuntijayhteisöä. Sukupuolittuneiden ilmaisujen vähentämiseksi työpaikkailmoituksissa **voi hyödyntää** tekoälyalgoritmeja.

Vaikka ansioluetteloista poistetaan hakijan nimi, sukupuoli ja kansallisuus, voi algoritmi silti oppia syrjiväksi. LinkedIniä ja Monster-työportaalia **tutkittaessa havaittiin**, että joidenkin työtitteliä kohdalla miehet voivat olla hakutuloksissa etulyöntiasemassa, vaikka sukupuolta ei kysyttäisi suoraan. Selkeää syytä epäreiludelle ei ole tunnistettu, mutta **on arvioitu**, että esimerkiksi profiilien piilotetut, heikosti sukupuolen kanssa korreloivat ominaisuudet tai profiiliklikkausten määrä voivat vaikuttaa epätasa-arvon toteutumiseen.

Joidenkin työtittelien kohdalla miehet voivat olla hakutuloksissa etulyöntiasemassa, vaikka sukupuolta ei kysyttäisi suoraan.

Myös freelance-palveluiden markkinapaikkoja tutkittaessa on huomattu, että havaittu sukupuoli ja etninen alkuperä vaikuttavat merkittävästi freelancereiden työstä annettuihin arvioihin.

Kehittämisen kohteita

EU suunnittelee parhaillaan tekoälylakia, jossa rekrytointiteknologiassa hyödynnettävä tekoäly on luokiteltu korkeaan riskiluokkaan, koska niiden algoritmeilla voi olla ratkaiseva vaikutus työhön ja toimeentuloon. Rekrytoijilla onkin käytössään digitaalisia työkaluja, joissa hakijoiden luovuttamia tietoja hakemuksista persoonallisuustesteihin käsitellään ilman, että hakijalla on tietoa, miten hänen tuottamaansa tietoa tulkitaan.

Tekoälylain ytimessä tulisi olemaan reiluus, läpinäkyvyys ja oikeus haastaa automatisoidut päätökset. Palveluntuottajien olisi esimerkiksi kyettävä selittämään tekoälyjärjestelmän toimintalogiikka läpinäkyvästi. Yksilöllä eli työnhakijalla olisi puolestaan enemmän kontrollia siihen, kuinka tietoja säilytettäisiin ja miten niitä analysoitaisiin.

Tekoälylain ytimessä on reiluus, läpinäkyvyys ja oikeus haastaa automatisoidut päätökset.

Nykyiseen Marinin hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattu tavoite lisätä työnantajien rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Työterveyslaitos ovat julkaisseet konkreettisia ehdotuksia, joiden avulla yhdenvertaisuutta voi lisätä. Työpaikkailmoituksen voi julkaista useilla kielillä. Monimuotoisuuslausekkeen ja anonyymin osaamisnäytteen avulla työnantaja voi kannustaa vähemmistöihin kuuluvia hakemaan avoinna oleviin tehtäviin.

Tutkimustulokset pinnalla olevan anonyymin rekrytoinnin hyödyistä ovat toistaiseksi ristiriitaisia. Helsingin kaupungin anonyymin rekrytoinnin kokeilussa huomattiin menetelmän käytön vaativan rekrytoivan henkilöstön kouluttamista sekä tiivistä yhteistyötä henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden kanssa koko prosessin ajan. Anonyymi rekrytointi voi ehkäistä syrjintää rekrytoinnin alkuvaiheissa, mutta riskinä on, että syrjintä kohdistuu muihin yksilön esillä oleviin ominaisuuksiin tai siirtyy rekrytoinnin myöhempisiin vaiheisiin.

Tutkimuksessa **on huomattu**, että vaikka hakijan nimi olisi anonymisoitu työhakemuksesta, rekrytoijat siirtyivät hyödyntämään muita vihjeitä saadakseen selville hakijan sukupuolen.

Kohti yhdenvertaista rekrytointia

Rekrytointi on algoritmeille **haastava ympäristö** sen mutkikkuuden, suhteellisen pienten tietoaaineistojen, eettisyyteen liittyvän sääntelyhaasteiden ja työnhakijoiden käsityksiin liittyvien haittavaikutusten takia. Tutkimustietoa algoritmien ja yhdenvertaisuuden yhteydestä **tarvitaankin lisää**.

Suomessa tekoälyyn perustuvien järjestelmien käyttöönotto rekrytoinnissa **on vielä maltillista**. On myös huomattava, että **yhdenvertaisuuslaki** koskee rekrytoinnissakin hyödynnettäviä algoritmeja ja tekoälyä. Laki velvoittaa, että sovellusten vaikutuksia arvioidaan ennen käyttöönottoa, minkä lisäksi syrjinnän havaitsemiseksi ja ehkäisemiseksi tekoälyn toimintaa on monitoroitava ja testattava säännöllisesti.

Yrityksistä yli 60 prosenttia arvioi innovatiivisuuden ja luovuuden kasvaneen eri taustaisten työntekijöiden rekrytoinnin myötä ja liki 60 prosenttia arvioi monimuotoisuudesta olleen hyötyä liiketoiminnalle.

Valtioiden ja yritysten ohella kansalaisjärjestöt ja akateemiset yhteisöt ovat luoneet eettisiä ohjeistuksia erityisesti tekoälyyn perustuville algoritmeille. Tunnetuimpiin lukeutuvat Future of Life -järjestön kehittämät **Asilomar-periaatteet** ja akateemisessa ympäristössä kehitetty **Montrealin julistus**. Käytännössä ne sisältävät ratkaisukeskeisiä ja helposti ymmärrettäviä korkeamman tason arvokoodistoja eettiselle kehitykselle korostaen esimerkiksi turvallisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Yhdenvertainen rekrytointi on noussut keskeiseksi yhteiskunnallisen keskustelun teemaksi kasvavan työvoimapulan vuoksi. Työnhakijat ovat entistä tiedostavampia ja **vaativat yrityksiltä yhdenvertaisuutta**. Euroopan yrityspaneeli selvitti, miten organisaatioissa luotu **monimuotoisuusstrategia vaikuttaa yritysten toimintaan**. Yrityksistä yli 60 prosenttia arvioi innovatiivisuuden ja luovuuden kasvaneen ja liki 60 prosenttia arvioi monimuotoisuudesta olleen hyötyä liiketoiminnalle.

Organisaatioiden kannattaa siis panostaa yhdenvertaisuuteen jo rekrytointeja ja siihen liittyviä prosesseja työkaluineen suunniteltaessa.

Heidi Lehtovaara on Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan väitöskirjatutkija. Hän tutkii korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden naisten työnhakuprosesseja sekä rekrytointivaiheessa kohdattua syrjintää ja rasismia.

Sami Koivunen on Jenny ja Antti Wihurin rahaston apurahalla työskentelevä väitöskirjatutkija Tampereen yliopistolta. Hän tutkii millaisia vaatimuksia päätöksenteon käytännöt ja haasteet henkilöstövalinnoissa asettavat tulevien järjestelmien suunnittelulle.

Lehtovaara, Heidi ja Koivunen, Sami. 2022. ”Algoritmit rekrytinnin tukena – yhdenvertaisuutta vai epätasa-arvoa?” Poliitikasta, 21.2.2022, <https://politiikasta.fi/algoritmit-rekrytinnin-tukena-yhdenvertaisuutta-vai-epatasa-arvoa>

[← Edellinen Artikkel](#)

[Seuraava Artikkel](#) →
