

Ulkomaalainen nimi vaikeuttaa työnhakua – onko anonymistä rekrytoinnista ratkaisuksi?

Matias Viik

Työvoimatoimistoon kun menin, niin tajusin sitten ensimmäistä kertaa, että vissiin sillä nimellä on väliä, koska kun pääsin tämän työntekijän puheille, hän keskeytti sen niinku keskustelun kesken kaiken ja halusi myöntää, että nimeni perusteella oletti, että en osaa suomea. Niin yhdistin sen päivän jälkeen, että saattaa hankaloittaa sitten työnhakemusta.

Toimittaja Meri Tervala

Näin kertoo keuruulainen Matias Viik, joka päätyi vaihtamaan nimensä parantaakseen asemaansa työhaussa. Suomessa syntynyt ja kasvanut Viik koki vanhalla ulkomaalaisella nimellään työhaun vaikeaksi, sillä työnantajilla voi olla tapana olettaa nimestä esimerkiksi hakijan etnistä alkuperää ja kielitaitoa. Tampereen yliopiston työelämäntutkija Pasi Pyöriän mukaan Viikin kaltaiset tapaukset ovat tutkimusten valossa valitettavan tyypillisiä. Tutkija Pasi Pyöriä, millaista rekrytoinnissa koettu syrjintä voi olla ja kuinka yleistä se on?

Tutkija Pasi Pyöriä

Eriarvoisuus näkyy työnhakuprosesseissa oikeastaan sen prosessin kaikissa vaiheissa. Valitettavasti ihan työpaikkailmoittelusta lähtien, että ehkä noin karkeasti voisi arvioida, että pikkaisen vajaa 10 prosenttia tai 10–20 prosenttia palkansaajista on itse jossain vaiheessa työuraansa kokenut rekrytointisyrjintää.

Meri Tervala

Yksi parannusmahdollisuus voisi löytyä anonymistä rekrytoinnista. Matias Viik ei ole itse kokeillut anonymiä rekrytointia, mutta uskoo sen voivan ehkäistä ennakkoluuloja.

Matias Viik

Että sanotaan näin, että jos tota niin siellä anonymisti on, niin sanotaan että silloin ei ole ihmisillä ennakkoluulot käytössä.

Meri Tervala

Kyse on melko uudesta välineestä, mutta positiiviset kokemukset voivat houkutella lisää työnantajia ottamaan anonymin rekrytoinnin käyttöönsä. Täysin moitteeton se ei kuitenkaan ole, eikä Pyöriän mukaan anonymiys itsessään poista kaikkia työhaun ongelmakohtia.

Pasi Pyöriä

Viimeistään työhaastattelutilanteessa sitten törmätään niihin ikään kuin perinteisen rekrytoinnin ongelmiin, vaikka karsintaa olisi tehty anonymisti ennen työhaastatteluihin kutsumista.

Meri Tervala

Järjestelmää muuttamalla jää silti jäljelle työnantajat ja heidän ennakkoluulonsa. Matias Viikin mukaan anonymiymillä ei voi täysin kiertää työnantajan oletuksia.

Matias Viik

Itse uskoisin, että se on ihmisen omasta näkemyksestä eikä siitä, että se olisi anonymisti tai ei.

Meri Tervala

Tutkija Pasi Pyöriä korostaa myös lainsäädännön roolia ongelman ratkaisemisessa.

Pasi Pyöriä

Yhdenvertaisuuslaki ja muutamat muut lait myös säätelee sitä, mikä katsotaan työhaastattelutilanteessa asialliseksi.