

Ruotsissa työnantajat syrjivät työnhakijoita, joiden nimi kuulostaa ulkomaalaiselta – syrjinnästä sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella ei merkkejä

Ruotsia pidetään usein esimerkillisenä maana tasa-arvon edistämiseksi. Kansainvälisesti katsoen asenteet ja normit ovat Ruotsissa sukupuolten välistä tasa-arvoa vahvasti tukevia (Edlund & Öun, 2016) ja sukupuolten välinen ero palkattomassa (koti)työssä on melko pieni (European Institute for Gender Equality, 2017). Lisäksi naisten työllisyysaste on suhteellisen korkea (OECD, 2017), mikä johtunee osittain perhepolitiikasta sekä valtion tukeman päivähoiton saatavuudesta ja edullisuudesta. Vanhempainvapaapolitiikka on vapaan pituuden, tukitason ja joustavuuden suhteen anteliasta ja kannustaa myös isiä pitämään vapaata (Duvander & Johansson, 2012). Vakituksessa työsuhteessa olevilla vanhemmilla on pääsääntöisesti oikeus säilyttää työpaikkansa vanhempainvapaalla ja tehdä lyhennettyä työaikaan siihen asti, kunnes lapsi suorittaa koulun ensimmäisen luokan tai täyttää 8 vuotta.

Silti Ruotsissakin äidit käyttävät edelleen suurimman osan vanhempainvapaapäivistä (Swedish Social Insurance Agency, 2018), miesten ja naisten välinen palkkaero on melko suuri (European Institute for Gender Equality, 2017) ja sukupuolten välinen ero johtoasemissa kasvaa vanhemmuuden myötä (Bygren & Gähler, 2012). Näin ollen voitaisiin odottaa, että äitien tai hedelmällisessä iässä olevien naisten syrjintää työmarkkinoilla tapahtuisi erityisesti Ruotsin kaltaisessa laajan perhepolitiikan yhteiskunnassa. Toisaalta voisi olettaa päinvastaita, koska myös isien odotetaan pitävän perhevapaita ja kahden palkansaajan kotitaloudet ovat normi.

Ulkomailla syntyneet muodostavat viidenneksen Ruotsin väestöstä (Statistics

- Ruotsissa työnhakijat, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat huomattavasti vähemmän myönteisiä vastauksia työhakemuksiinsa kuin hakijat, joilla on tyypillinen ruotsalainen nimi.
- Miehet, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat harvemmin myönteisen vastauksen työhakemukseensa kuin naiset, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi.
- Tutkimuksessa ei havaittu systemaattista syrjintää työnhakijan sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella.

Sweden, 2021), ja vielä suuremmalla osalla ruotsalaisista on vähintään yksi ulkomailla syntynyt vanhempi. Ruotsalaissyntyisten ja maahanmuuttajien väliset työllisyserot ovat OECD:n suurimpia (OECD, 2014). Myös näistä syistä on erityisen mielenkiintoista tutkia etniseen alkuperään, sukupuoleen ja vanhemmuuteen sekä näiden yhdistelmiin perustuvaa työmarkkinasyrjintää Ruotsissa.

Vaikka työntekijöiltä voi kysyä heidän omakohtaisia ja subjektiivisia kokemuksiaan, työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän laaja havainnointi on vaikeaa kysely- tai rekisteriaineistojen avulla. Niinpä vakiintunut menetelmä rekrytointisyrjinnän tutkimiseksi on kenttäkoe, jossa lähetetään kirjallisia työhakemuksia avoimiin työpaikkoihin ja

dokumentoidaan työnantajien vastaukset niihin. Työhakemuksissa tiettyjä kuvitteellisten työnhakijoiden ominaisuuksia, kuten sukupuolta ja etnistä alkuperää, vaihdellaan sattumanvaraisesti, mutta hakijoiden koulutus ja työkokemus pidetään samoina. Hakijoiden nimiä käytetään signaaleina heidän sukupuolestaan ja etnisestä taustastaan.

Työnhakijoita syrjitään etnisen taustan perusteella

Tätä menetelmää käyttävässä tutkimuksemme emme löydä Ruotsissa viitteitä työnhakijoiden järjestelmällisestä syrjinnästä sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella (Bygren et al., 2017). Tämä koskee sekä korkeaa että alhaisempaa koulutusta vaativia ammatteja. Kuitenkin miespuoliset rekrytoijat näyttävät suosivan jonkin verran mieshakijoita, etenkin tasa-ammateissa, joissa on suhteellisen tasainen sukupuolijakauma (Erlandsson, 2019).

Sen sijaan etnistä syrjintää näyttää tapahtuvan. Hakijat, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi, saavat työhakemuksiinsa huomattavasti vähemmän myönteisiä vastauksia kuin hakijat, joilla on tyypillinen ruotsalaiselta kuulostava nimi (Erlandsson, 2022). Näin on huolimatta rekrytoijan sukupuolesta. Lisäksi työnantajat ottavat harvemmin yhteyttä miehiin, joilla on ns. ulkomaalainen nimi kuin naisiin, joilla on ulkomaalainen nimi. Tämä on huomattavaa erityisesti siksi, että kuvitteellisilla työnhakijoilla on identtinen ammattiin sopiva ruotsalainen koulutus- ja ammattitausta.

Nämä tulokset ovat pääosin linjassa viimeaikaisten eurooppalaisten tutkimusten kanssa. Vaikka aikaisemmat tutkimustulokset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vaihtelevat jonkin verran (Baert, 2018) riippuen esimerkiksi maasta ja ammattillisesta kontekstista, monien viimeaikaisten eurooppalaisten tutkimusten perusteella naisia ei syrjitä yleisesti työhaussa (Albert et al., 2011; Baert, 2015; Birkelund et al., 2022; Bygren & Gähler, 2021). Löytyy myös hieman näyttöä naisten suosimisesta rekrytoinnissa (Birkelund et al., 2022).

Nimensä perusteella ulkomaalaisilta kuulostavien työnhakijoiden syrjinnästä on laajalti tutkittua näyttöä (Baert, 2018;

Riach & Rich, 2002; Bursell, 2014; Di Stasio & Larsen, 2020). Moni pohjoismainen tutkimus osoittaa, että miehet, joilla on ulkomaalainen nimi, kohtaavat enemmän syrjintää rekrytoinnissa kuin naiset, joilla on ulkomaalainen nimi (Arai et al., 2016; Dahl & Krog, 2018; Liebkind et al., 2016; Midtbøen, 2016). Tähän löytyy myös poikkeuksia Euroopasta (Blommaert et al., 2014), ja syrjintä voi vaihdella ammatin sukupuolikoostumuksen (Bursell, 2014) sekä hakijan etnisen taustan tai rodun mukaan (Di Stasio & Larsen, 2020). Rekrytoijan sukupuolta ja sen yhteyttä syrjintään on tutkittu huomattavasti vähemmän kenttäkokeissa, ja tutkimustieto vaihtelee jonkin verran.

Syrjintää voi tapahtua myös muilla työelämän osa-alueilla

On tärkeää pitää mielessä, että tällä tutkimusmenetelmällä tutkitaan vain muodollisen rekrytointiprosessin ensiastetta, eikä lopullisia palkkauspäätöksiä. Syrjintää voi tapahtua myös muilla työelämän osa-alueilla, kuten ylennyksissä, sisäisissä koulutusmahdollisuuksissa, palkoissa, irtisanomisissa ja epävirallisissa rekrytointiprosesseissa. Tutkimustuloksemme viittaavat siihen, että Ruotsin työmarkkinoilla sukupuolten välistä epätasa-arvoa aiheuttavat ensisijaisesti muut mekanismit kuin rekrytoinnissa tapahtuva syrjintä.

Samalla tulokset antavat viitteitä siitä, että nimensä perusteella ulkomaalaisilta kuulostavien työnhakijoiden syrjintä lisää etnistä eriarvoisuutta työmarkkinoilla. Erityisesti syrjintä kohdistuu miehiin, joilla on ulkomaalaiselta kuulostava nimi. Jos (mies)työntekijät, joilla on ulkomaalainen nimi, saavat yleisesti vähemmän vastauksia työhakemuksiinsa, voidaan olettaa, että he myös todennäköisesti päätyvät harvemmin palkatuiksi kuin työntekijät, joilla on etniselle valtaväestölle tyypillinen nimi.

Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa on mukana 5 641 työhakemusta, jotka lähetettiin vastauksena avoimiin työpaikkailmoituksiin Ruotsissa vuosina 2013–2020. (Osassa tutkimuksia on käytössä pienempi otos aineistosta.) Ilmoitukset kattoivat 20 eri ammattia. Yksi

työhakemus lähetettiin jokaista työpaikkailmoitusta kohti ja työntajien vastaukset kirjattiin. Kuvitteellisten työnhakijoiden nimiä käytettiin signaaleina hakijoiden sukupuolesta ja etnisyydestä. Nimiä vaihdeltiin hakemuksissa sattumanvaraisesti. Hakijat olivat yhtä päteviä eli heillä oli sama ammattiin liittyvä koulutus ja työkokemus. Kuvitteellisten työnhakijoiden ikä oli 31 vuotta. Tieto rekrytoijan tai yhteyshenkilön sukupuolesta perustui työnantajien vastauksiin ja työpaikkailmoituksiin.

Lisätietoja

Erikoistutkija Anni Erlandsson, Turun yliopisto, etunimi.sukunimi@utu.fi

Lähteet

Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), 351-375.

Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2016). The reverse gender gap in ethnic discrimination: Employer stereotypes of men and women with Arabic names. *International Migration Review*, 50(2), 385-412.

Baert, S. (2015). Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9(25), 1-11.

Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In Gaddis, S. M. (Ed.), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63-77). Cham, Switzerland: Springer.

Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J., & Yemane, R. (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, 38(3), 337-354.

Blommaert L., Coenders M., & van Tu-

bergen F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92, 957-982.

Bursell, M. (2014). The multiple burdens of foreign-named men—evidence from a field experiment on gendered ethnic hiring discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, 30(3), 399-409.

Bygren, M., Erlandsson, A., & Gähler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337-348.

Bygren, M., & Gähler, M. (2012). Family formation and men's and women's attainment of workplace authority. *Social Forces*, 90, 795-816.

Dahl, M., & Krog, N. (2018). Experimental evidence of discrimination in the labour market: Intersections between ethnicity, gender, and socio-economic status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417.

Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250.

Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.

Edlund, J., & Öun, I. (2016). Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries. *Acta Sociologica*, 59(2), 151-169.

Erlandsson, A. (2019). Do men favor men in recruitment? A field experiment in the Swedish labor market. *Work and Occupations*, 46(3), 239-264.

Erlandsson, A. (2022). Gender, Parenthood,

Ethnicity and Discrimination in the Labor Market: Experimental Studies on Discrimination in Recruitment in Sweden. Doctoral dissertation, Department of Sociology, Stockholm University.

European Institute for Gender Equality. (2017). Gender Equality Index 2017. Measuring Gender Equality in the European Union 2005–2015. Vilnius: European Institute for Gender Equality.

Liebkind K., Larja L., & Brylka A. (2016). Ethnic and gender discrimination in recruitment: experimental evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4: 403–426.

Midtbøen A. H. (2016). Discrimination of the second generation: evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17, 253–272.

OECD. (2014). Finding the way: A discussion of the Swedish migrant integration system. Paris: OECD publishing.

OECD. (2017). [OECD employment outlook 2017](#). Paris, France: OECD Publishing.

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The economic journal*, 112(483), F480-F518.

Statistics Sweden. (2021). [Utrikes födda i Sverige](#) [The foreign-born in Sweden].

Swedish Social Insurance Agency. (2018). Social Insurance in Figures 2018. Stockholm: Swedish Social Insurance Agency.