



Tekoilyn eettisyys ja oikeudenmukaisuus rekrytoinnissa

Nadja Ridal

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelma

Amk-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä(t) Nadja Ridal
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Tekoälyn eettisyys ja oikeudenmukaisuus rekrytoinnissa
Sivu- ja liitesivumäärä 27 + 3
<p>Tekoäly on ajankohtainen ja puhuttava aihe, ja sen hyödyntäminen on yleistynyt eri aloilla merkittävästi. Tekoälyn käyttö on kuitenkin herättänyt keskustelua eettisistä sekä oikeudellisista haasteista.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, tietävätkö henkilöstöpalvelualalla työskentelevät henkilöt, kuinka tekoälyä voidaan hyödyntää tehokkaasti rekrytointiprosessissa eettisten periaatteiden sekä oikeudenmukaisuuden puitteissa. Tekoälyä rekrytoinnin tukena on tutkittu aiemminkin. Tämä tutkimus rajattiin keskittymään eettisyyden sekä oikeudenmukaisuuden haasteisiin.</p> <p>Tietoperustan ensimmäisessä aihealueessa käsiteltiin tekoälyä yleisellä tasolla sekä sen historiaa ytimekkäästi. Toisessa aihealueessa keskityttiin rekrytointiprosessiin sekä rekrytointia koskevaan lainsäädäntöön. Kolmannessa osiossa nämä kaksi aihetta yhdistettiin ja tarkasteltiin, miten tekoälyä voidaan hyödyntää rekrytointiprosessin tukena ja mitä eettisiä sekä oikeudellisia haasteita tekoälyn käyttöön rekrytointiprosessin tukena liittyy. Tietoperustan lähteinä käytettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja kotimaisia sekä kansainvälisiä verkkolähteitä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2023 ja vastaukset kyselyihin kerättiin lokakuun 2023 aikana. Aineistonkeruu tapahtui kyselylomaketta hyödyntäen. Kyselyn vastaajiksi valittiin henkilöt, jotka toimivat henkilöstöpalvelualalla ja joilla on kokemusta tekoälyn käytöstä rekrytoinnin tukena heidän työtehtäviensä myötä. Kyselyyn valittiin vastaajiksi viisi henkilöstöpalvelualan ammattilaista. Aineiston analysoinnissa käytettiin teemoittelua aineiston analysointimenetelmänä.</p> <p>Kyselyyn osallistuneiden vastausten perusteella voidaan todeta, että tämänhetkiset tekoälyn käytön eettiset ohjaukset ja linjaukset ovat vaikeasti sovellettavissa käytäntöön henkilöstöpalvelualalla työskentelevien tehtävissä. Tulosten mukaan tarvitaan tarkempia ohjeistuksia yrityksille tekoälyn eettisistä linjauksista sekä lainsäädännön vaikutuksista. Työnantajilta toivotaan koulutusta alalla työskenteleville työntekijöille, jotta voidaan turvata työnhakijoiden oikeudet, ja pystytään takaamaan tekoälyn vastuullinen käyttö.</p>
Asiasanat Tekoäly, rekrytointi, lainsäädäntö, eettisyys, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelma ja tavoitteet.....	1
1.2	Keskeiset käsitteet	2
2	Tekoäly	4
2.1	Tekoälyn historia	4
2.2	Mitä tekoäly on	5
3	Rekrytointi	7
3.1	Rekrytointiprosessin eri vaiheet.....	7
3.2	Rekrytointia koskeva lainsäädäntö	9
4	Tekoäly osana rekrytointia.....	11
4.1	Miten tekoälyä hyödynnetään rekrytoinnissa?	11
4.2	Tekoälyn käyttö oikeudellisesta näkökulmasta	12
4.3	Tekoälyn käytön riskit.....	13
4.4	Eettiset haasteet	14
5	Tutkimuksen toteutus	16
5.1	Tutkimusmenetelmä	16
5.2	Aineistonkeruu	16
5.3	Aineiston analysointi.....	17
6	Tutkimuksen tulokset.....	19
6.1	Tekoälyn käyttö rekrytoinnissa	19
6.2	Tekoälyn käytön eettiset näkökulmat.....	20
6.3	Tekoälyn käytön oikeudenmukaisuus ja oikeudellinen näkökulma.....	21
7	Pohdinta	24
7.1	Johtopäätökset.....	25
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	25
7.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	26
7.4	Opinnäytetyön prosessin ja oman oppimisen arviointi	26
	Lähteet.....	28
	Liitteet	31
	Liite 1.	31
	Liite 2.	32
	Liite 3.	33
	Liite 4.	34

1 Johdanto

Tekoälyn käyttö on lisääntynyt merkittävästi useilla eri osa-alueilla mukaan lukien rekrytoinnissa. Se voi nopeuttaa prosesseja ja tukea päätöksen teossa, mutta käyttöön liittyy myös erilaisia riskejä sekä mahdolliset tietosuojangelmat. Esille ovat nousseet myös tekoälyn käyttöön liittyvät eettiset kysymykset sekä huoli siitä, säädelläänkö tekoälyn käyttöä yleisesti tarpeeksi.

Tekoäly on uutena teknologiana sekä mahdollisuus että riski. Ihmiset ovat huolissaan siitä, että heillä ei välttämättä ole mahdollisuutta puolustaa oikeuksiaan ja turvallisuuttaan, kun he kohtaavat tilanteita, joissa päätökset tehdään algoritmien avulla. Yrityksiä puolestaan askarruttaa oikeudellisten seikkojen toteutuminen. (Euroopan komissio 2020, 10.)

Tekoälyä käytetään jo lähes kaikessa arkipäiväisessä tekemisessä. Tekoälystä on tullut myös osa rekrytointia, jossa sen käyttömahdollisuuksia on jo paljon ja niitä kehitetään koko ajan lisää kovaa vauhtia. (Wellpack 2023.) Uudessa Euroopan komission esittämässä tekoälysäädöksessä tekoälyjärjestelmien valmistajille sekä käyttäjille määrätään velvoitteita järjestelmien aiheuttaman riskin perusteella. Tässä ehdotuksessa työllistämiseen sekä henkilöstöhallintoon liittyvät tekoälyjärjestelmät luokitellaan suuririskisiksi, mikä tarkoittaa sitä, että näitä järjestelmiä tulisi aktiivisesti arvioida ennen markkinoille pääsyä sekä koko niiden toimintakauden ajan. (Euroopan parlamentti 2023.)

Tekoälyn käyttöön hyödynnetään nyt jo voimassa olevaa lainsäädäntöä (Euroopan komissio 2020, 11). Tämän takia henkilöstöpalvelualalla on erityisen tärkeää tuntee rekrytointia koskeva lainsäädäntö sekä erilaiset eettiset linjaukset ja ohjeistukset tekoälyä käyttäessä. Vaikka tekoälyn käyttö rekrytoinnissa on tänä päivänä jo hyvinkin yleistä alalla työskentelevien voi olla haastavaa soveltaa voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä erilaisia tekoälyn käyttöön liittyviä ohjeistuksia.

1.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastaus tutkimuskysymykseen: tietävätkö henkilöstöpalvelualalla työskentelevät henkilöt, kuinka tekoälyä voidaan hyödyntää tehokkaasti rekrytointiprosesseissa eettisten periaatteiden sekä oikeudenmukaisuuden puitteissa?

Jotta tutkimusongelma tulee ratkaistuksi, tarvitaan vastaukset seuraaviin alakysymyksiin:

1. Kuinka lainsäädäntö säätelee tekoälyn käyttöä rekrytoinnissa?
2. Miten tekoälyn käyttöön liittyvät eettiset kysymykset vaikuttavat rekrytointiprosesseihin?
3. Miten tekoälyä käytetään tällä hetkellä osana rekrytointiprosessia?

Tekoälyn käyttöä rekrytoinnissa on tutkittu jo aiemmin ja aiheesta löytyy muutamia opinnäytetöitä. Tässä työssä aihetta lähestytään oikeudenmukaisuuden ja eettisyyden näkökulmasta. Tarkastellaan sitä, miten tekoälyä tulisi käyttää vastuullisesti, jotta käyttö olisi kaikkien osapuolten näkökulmasta tasavertaista. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoisuutta tekoälyn käyttöön liittyvistä oikeudellisista sekä eettisistä mahdollisuuksista ja haasteista. Työ auttaa lisäämään yleistä ymmärrystä tekoälyn vastuullisesta käytöstä aiheesta kiinnostuneille sekä henkilöstöpalvelualalla toimiville henkilöille.

Taulukko 1. Peittomatriisi.

Alakysymykset	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Haastattelukysymykset
Kuinka lainsäädäntö sääntelee tekoälyn käyttöä rekrytoinnissa?	4.2	6.3	6,9,10
Miten tekoälyn käyttöön liittyvät eettiset kysymykset vaikuttavat rekrytointiprosessiin?	4.4	6.2	7,8
Miten tekoälyä käytetään tällä hetkellä osana rekrytointiprosessia?	4.1	6.1	3,4,5

1.2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat tekoäly, rekrytointi, eettiset riskit sekä Euroopan unionin tekoälysäädös.

Tekoälyllä viitataan järjestelmiin tai laitteisiin, jotka pystyvät suorittamaan älykkäänä pidettyjä tehtäviä, kuten esimerkiksi puheen- ja kuvantunnistus, erilaisia suositteluratkaisuja sekä automaattisen päätöksenteon järjestelmiä. Nykyään nämä älykkäät toiminnot toteutetaan yhä useammin tekoälyjärjestelmissä koneoppimisen avulla. (Digi- ja väestötietovirasto 2023.) Toivosen mukaan (2023, alaluku Kysymys 0), tekoäly on kielikuva, jolla voidaan viitata tietokoneohjelman ihmismäiseen älykkyyteen ja toimintaan. Tekoälyyn viitatessa ei kuitenkaan voida puhua älykkyydestä, vain asiasta, joka on siihen verrattavissa.

Rekrytoinnilla tarkoitetaan yrityksen henkilöstöhallintaa, jonka sisältämien toimenpiteiden avulla tarvittavat henkilöt saadaan yrityksen palvelukseen. (Viitala 2021, 3.3.)

Euroopan unionin tekoälysäädös on osa Euroopan unionin digitaalista strategiaa. Sen tavoitteena on varmistaa, että tekoälyn käyttö ja kehitys jatkuu parhaalla mahdollisella tavalla. Uudesta tekoälysäädöksestä on tarkoituksena päästä sopuun vuoden 2023 loppuun mennessä. (Euroopan parlamentti 2023.)

Eettiset riskit nähdään yhtenä suurimmista haasteista tekoälyn kehittämisessä (Siukonen, T. & Neittaanmäki, P. 2019, alaluku Eettiset riskit ja vastuukysymykset). Jotta tekoäly olisi luotettavaa, tulee lainsäädännön noudattamisen lisäksi varmistaa, että se toimii eettisiä normeja noudattaen (Tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä 2019, 8).

2 Tekoäly

Tekoäly on ajankohtainen aihe, mutta sen määrittely on usein haastavaa myös alan ammattilaisille ja tukijoille, sillä tekoälyn nopean kehityksen myötä se pakenee omaa määrittelyään. Yleensä kun puhutaan tekoälystä, tarkoitetaan sitä, että kone omaa kyvyn jäljitellä ihmisen toimintaa. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Matkalla tekoälyn maailmaan.) Ailiston ym. (2022, 37) mukaan, tekoälylle ei ole pystytty muodostamaan yhtä tiedeyhteisön piirissä hyväksyttyä määritelmää.

Tekoälyteknologiaan on sijoitettu vuoden 2020 aikana noin 60 miljardia euroa suurten yritysten toimesta. Erilaisiin tekoäly-yrityksiin puolestaan noin 36 miljardia euroa vuonna 2019. Näiden lisäksi on tehty kansallisia investointeja muun muassa tekoälyn tutkimukseen sekä sen erilaisiin sovelluksiin. (Ailiston ym. 2022, 41.)

Suomi voidaan luokitella yhdeksi tekoälyn kärkimaaksi. Suomeen syntyy vuosittain noin 50 tekoälyä hyödyntävää startup- yritystä. Vuonna 2020 suomessa oli jopa 1250 tekoälyä hyödyntävää yritystä. (Ailiston ym. 2022, 109.)

Tässä luvussa käsitellään tekoälyä yleisesti ja pyritään luomaan yleiskuva siitä, mitä tekoäly on, miten se on kehittynyt.

2.1 Tekoälyn historia

Tekoälyn historia ulottuu 1950-luvulle. Tästä huolimatta, vasta 2000-luvulla on syntynyt innovaatioita, jotka ovat vaikuttaneet ihmisten arkeen. John McCarthy esitteli vuonna 1956 työpajassa, johon osallistui ajattelevista koneista kiinnostuneita matemaatikkoja, termin tekoäly. Voidaan sanoa, että tämän työpajan myötä tekoälystä tuli uusi tieteenala. Myös matemaatikko Alan Turing kehitti vuonna 1950 ajatuksen tekoälystä ja neuroverkoista. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Alkuinnostuksen vuodet.)

Tekoälyn historiassa on tapahtunut suuria ylä- sekä alamäkiä. Näitä alamäkiä, jolloin tekoälyn kehitys on hidastunut, sanotaan tekoälyn talviksi. Vuonna 1974 kun Yhdysvaltain asevoimien tutkimusorganisaatio DARPA vetäytyi kokonaan tekoälyn rahoituksesta epäonnistuneiden tutkimusten vuoksi, koettiin ensimmäinen tekoälyn talvi. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Ensimmäinen tekoälyn talvi.)

Tekoälyn ensimmäinen talvi väistyi kuitenkin pian, sillä jo luvulla 1980 tekoälyn kehittyminen lähti uuteen nousuun. Silloin huomattava kehittyminen sääntöpohjaisissa asiantuntijajärjestelmissä

mahdollisti tämän tekoälyn uuden nousun. Muun muassa tietokonevalmistaja DEC nousi silloin yhdeksi merkittävimmistä toimijoista kehittämällä omaan käyttöön järjestelmän, joka käsitteli itsenäisesti palvelinlaitteistojen tilauksia. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Uusi nousu.)

Pian kehittyminen alkoi kuitenkin hiipua, kun neuroverkkojen sekä sääntöpohjaisten järjestelmien soveltaminen laajempiin älyllisiin tehtäviin osoittautui haastavaksi eivätkä onnistumiset, jotka koettiin joissakin tietyissä käyttötarkoituksissa toistuneet enää, kun toimintaa yritettiin laajentaa. Kehittyminen oli hidasta ja tekoälystä kuultiinkin 1990-luvulla erittäin harvoin. Tilanne muuttui, kun 2000-luvulla tutkijat ottivat ensimmäisiä askeleita kohti tehokkaampia tekoälyalgoritmeja sekä syväoppimista. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Toinen talvi ja tasaisempaa kehitystä.)

Aikaa, jota elämme tällä hetkellä, kutsutaan tekoälyn kolmanneksi tulemiseksi. Tähän aikaan kuuluu vahvasti big data sekä tietokoneiden laskentakapasiteetin nopea kehittyminen. Laskentatehon kehitymisellä on ollut suuri vaikutus tekoälyyn perustuvien ratkaisujen yleistymiselle. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Tekoälyn kolmas tuleminen.) Big datalla tarkoitetaan yksinkertaisesti niin suurta määrää tietoa, joka olisi liian haastavaa käsitellä perinteisin keinoin. Big data voi olla peräisin monista eri digitaalisista lähteistä. (Kolari & Kallio 2023, alaluku Data / Big Data.)

2.2 Mitä tekoäly on

Tekoäly voidaan jakaa heikkoon ja vahvaan tekoälyyn. Tällä hetkellä käytössä sekä suunnitteilla olevat tekoälyjärjestelmät perustuvat heikkoon tekoälyyn, eikä ole varmaa, onnistutaanko vahvaan tekoälyyn perustuvaa järjestelmää ikinä luomaan. (Ailisto ym. 2022, 37.) Roskapostisuodattimet tai hakukoneet ovat esimerkkejä heikosta tekoälystä. Puhuesssa heikosta tekoälystä tarkoitetaan koneoppimiseen perustuvia tietokoneohjelmistoja, jotka toimivat ja suoriutuvat vaadituista tehtävistä algoritmien avulla. (Siukonen, T. & Neittaanmäki, P. 2019, alaluku Kaksi käsitettä: Heikko ja vahva tekoäly.)

Suurin osa tekoälyjärjestelmistä, joita käytetään nykyään, perustuvat koneoppimiseen, jossa tekoälyjärjestelmä oppii datasta ja säätää toimintaansa opitun pohjalta. Koneoppiminen ei ole sama asia kuin perinteinen ohjelmointi. Koneohjelmoinnissa luodaan aluksi tietyt reunaehdot ja mekanismit, joiden avulla järjestelmä voi tiettyjen rajojen puitteissa muokata toimintaansa datan perusteella. Koneoppimisen avulla luodut ohjelmat ovat yleensä suppeita ja niiden tehtävä on tarkkaan määriteltä. (Ailiston ym. 2022, 37.)

Yksi koneoppimismenetelmistä on syväoppiminen (Kolari & Kallio, alaluku Perustermit tutuksi). Tässä menetelmässä tietokone koulutetaan tunnistamaan ja ymmärtämään monimutkaisia yhteyksiä suuren datamäärän joukossa. Saavuttaakseen haluttu ja laadukas tulos, tietokoneen opettamiseen datan avulla on käytettävä pitkiäkin aikoja. Joissakin tapauksissa kouluttaminen datan avulla

voi kestää jopa kuukausia, jotta toivottu ja laadukas tulos saadaan aikaiseksi. (Ailiston ym. 2022, 140.)

Syväoppimisessa hyödynnetään kerroksellisia neuroverkkoja, jotka koostuvat eri tasoista. Neuroverkoilla tarkoitetaan aivojen hermoverkkojen toimintaa matkivia laskennallisia malleja. (Kolari & Kallio, alaluku Perustermit tutuksi). Neuroverkot ovatkin saaneet innostuksensa биологиasta. Neuroverkot koostuvat neuroneista, jotka yhdistyvät toisiinsa ja kuljettavat dataa välillään syntyneitä yhteyksiä pitkin. (Kolari & Kallio, Syväoppiminen).

3 Rekrytointi

Uuden työntekijän palkkaaminen yritykseen on merkittävä investointi, joka voi vaikuttaa muun muassa tuottavuuteen, tehokkuuteen ja laatuun. Onnistuessaan rekrytointi voi tuoda yritykselle paljon hyötyä ja voi vaikuttaa positiivisesti moneen eri osa-alueeseen, kun taas toisaalta epäonnistunut valinta saattaa johtaa ikäviin tuloksii, jotka näkyvät organisaatiossa sekä asiakkaille. Yleensä rekrytointi tulee ajankohtaiseksi silloin, kun yrityksestä lähtee työntekijä, joka on aiemmin hoitanut työtehtävää tai yrityksen toiminta laajenee niin paljon, ettei tehtäviä voida enää jakaa työsuhteella olevien henkilöiden kesken. (Viitala 2021, 3.3.)

Tässä luvussa käsitellään rekrytointiprosessia sekä rekrytointia koskevaa lainsäädäntöä yleisellä tasolla.

3.1 Rekrytointiprosessin eri vaiheet

Viitalan (2021, 3.3) mukaan rekrytointiprosessi voidaan jakaa seuraaviin päävaiheisiin: rekrytointisuunnitelman laatiminen, potentiaalisten ehdokkaiden hankkiminen, saapuneiden hakemusten ja hakijoiden tarkastelu ja seulonta, haastattelut ja arviointi sekä lopulta työtarjoamisen tekeminen.

Yrityksillä on yleensä käytössä rekrytointistrategia, joka on joko muodostunut ajan myötä tai laadittu tarkoituksella kyseiselle yritykselle. Rekrytointistrategia muodostuu käytännössä yleisistä linjauksista sekä käytänteistä, joiden pohjalta rekrytointia kyseisessä yrityksessä tehdään. Yritys voi linjata painotetaanko valinnassa esimerkiksi koulutusta vai haetaanko tehtävään tietyn tyyppisiä henkilöitä. Yleensä linjataan, mitä kanavia rekrytoinnissa käytetään sekä ketkä ovat rekrytoinnista vastuussa. Strategiassa ei kuitenkaan käytännössä voi olla kovin tiukkoja linjauksia, sillä jokainen rekrytointitilanne on ratkaistava tilannekohtaisesti ainutlaatuisuuden vuoksi. (Viitala 2021, 3.3.)

Tässä alaluvussa käydään lyhyesti läpi rekrytointiprosessin vaiheet paneutumatta sen yksityiskohtiin.

Jokainen rekrytointitilanne alkaa pohdinnalla siitä, onko työtehtävä tai jokin sen osa välttämätön, ja analysoidaan, voidaanko kyseinen työtehtävä hoitaa nykyisillä resursseilla tai voidaanko työ mahdollisesti automatisoida muokkaamalla yrityksen sisäisiä prosesseja. Seuraavaksi mietitään, tarvitaanko työtehtävään kokoaikainen työntekijä vai voidaanko tehtävä hoitaa osa-aikaisella työsuhteella. Voidaan harkita myös sitä, kannattaako työ ulkoistaa kokonaan vai hoitaa itse. (Viitala 2021, 3.3.)

Mikäli todetaan, että tehtävään todella tarvitaan uusi työntekijä, tulee määritellä valintakriteerit, joiden avulla kandidaatteja myöhemmässä vaiheessa karsitaan. Nämä kriteerit voidaan jakaa kolmeen ryhmään: organisaatiotason kriteerit, yksikön kriteerit sekä tehtäväkohtaiset kriteerit. Näiden

kriteerien pohjalta voidaan laatia kysymyksiä, jotka auttavat myöhemmässä rekrytoinnin vaiheessa. (Viitala 2021, 3.3.)

Rekrytointi voidaan toteuttaa joko sisäisenä tai ulkoisena rekrytointina. Sisäinen rekrytointi tarkoittaa sitä, että työtehtävään valitaan työntekijä yrityksen sisältä. Sen eduksi voidaan katsoa prosessin nopeus sekä luotettavuus. Myös taloudellisesta näkökulmasta sisäinen rekrytointi on edullisempi vaihtoehto kuin ulkoinen rekrytointi. Ulkoisella rekrytoinnilla puolestaan tarkoitetaan prosessia, jossa työtehtävään valitaan työntekijä yrityksen ulkopuolelta. (Viitala 2021, 3.3.)

Ulkoisen rekrytoinnin voi toteuttaa eri tavoilla. Mikäli käytetään ulkoista rekrytointia, tulee seuraavaksi valita hakukanava. Hakukanavalla on suuri vaikutus yrityksen maineeseen työnantajana. Tämän takia on erittäin tärkeää harkita tarkasti, millaista viestintää käytetään hakuilmoituksissa. Ilmoituksen pääasiallinen tavoite on tavoittaa ne potentiaaliset hakijat, jotka täyttävät tietyt koulutus-, osaamis-, työkokemus- ja persoonallisuusvaatimukset. Se minkälaiseen tehtävään ja millä aikataululla työntekijä valitaan sekä rekrytoinnin budjetin koolla on vaikutus rekrytointikanavan valintaan. (Joki 2021, 6.2.)

Henkilö- ja soveltuvuusarviointit auttavat tekemään lopullisen päätöksen valittavasta (Joki 2021, 6.5). Työntekijän hakuprosessi koostuu useammasta eri vaiheesta ja karsintakerroksesta. Näiden avulla pyritään helpottamaan ja mahdollistamaan valitsijan tekemä lopullinen valinta. Henkilöarvioinnin tukena voidaan käyttää erilaisia aineistoja kuten esimerkiksi kirjallisia hakemuksia ja erilaisia simulaatioita. (Viitala 2021, 3.3.)

Haastattelu luokitellaan valintaprosessin keskeisimmäksi vaiheeksi. Alkuvaiheen haastattelut voidaan hoitaa rekrytoijan toimesta. Loppuvaiheen haastatteluissa kannattaa kuitenkin harkita toisen henkilön ottamista mukaan. Kaksi henkilöä yhteistyössä havainnoivat enemmän asioita kuin yksi. Näin ollen voidaan antaa objektiivisempi arvio haastateltavasta. (Joki 2021, 6.4.) Nykyään myös videohaastattelut ovat nousseet kovaan suosioon. (Viitala 2021, 3.3.)

Henkilötietolain mukaan haastattelijat saavat kysyä haastateltavalta vain sellaisia asioita, jotka ovat olennaisia työn kannalta. Esimerkiksi työnhakijalta ei saa kysyä tämän mahdollisista sairauksista tai muita yksityiselämään liittyviä asioita. Tässä vaiheessa ei enää käydä läpi hakijan ansioluetteloa tai hakemuskirjettä, mutta haastateltavalle voidaan osoittaa niiden osalta tarkentavia kysymyksiä. (Viitala 2021, 3.3.)

Rekrytointiprosessi päättyy työtarjouksen tekemiseen sekä työsopimuksen laatimiseen palkattavan henkilön kanssa. (Viitala 2021, 3.3.) Lopullisen päätöksen valittavasta työntekijästä tekee rekrytoiva esihenkilö. (Joki 2021, 6.)

3.2 Rekrytointia koskeva lainsäädäntö

Työnantajan on pyydettäessä perusteltava rekrytointiprosessin jokainen vaihe sekä valinta. Näin ollen, on hyvä tuntea lainsäädännön reunaehdot. (Rekrytointi 2018.) Tässä alaluvussa käsitellään lyhyesti, mitkä lait vaikuttavat tällä hetkellä Suomessa rekrytointiprosessiin. Voimassaolevan lainsäädännön tunteminen on tärkeää myös tekoälyn käytön näkökulmasta.

Suomessa rekrytointia säätelevät (Rekrytointi 2018) mukaan lukuisat lait, joista keskeisimpiä:

- EU:n tietosuoja-asetus (GDPR)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014
- Suomen perustuslaki 731/1999
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- Rikoslaki 39/1889

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR) astui voimaan 2018 ja vaikuttaa merkittävästi yritysten rekrytointiprosesseihin. Asetus asettaa tiukat raamit ja vaatimukset sille, miten henkilötietoja käsitellään ja säilytetään rekrytoinnissa. Yritysten on asetuksen myötä hankittava hakijoiden suostumus henkilötietojen käsittelyyn sekä säilyttämiseen. Tämän lisäksi asetuksessa olevan "oikeus tulla unohdetuksi" -periaatteen mukaan henkilöillä on oikeus pyytää tietojensa hävittämistä. Tämä ei kuitenkaan ole kaikissa tilanteissa mahdollista lakisääteisten velvollisuuksien vuoksi. (Poolia 2019.)

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) mukaan työnantaja saa käsitellä työntekijän tai työnhakijan henkilötietoja vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, jotka liittyvät työtehtävien erityisluonteeseen tai työsuhteen osapuolten oikeuksiin, velvollisuuksiin ja etuuksiin. Työnantajan tulee ensisijaisesti kerätä tiedot työntekijältä itseltään. Mikäli tiedot kerätään muualta, tarvitaan tähän suostumus, ellei laki salli tietojen keräämistä ilman suostumusta. Työnantajan on suunniteltava etukäteen, miksi ja mihin tarkoitukseen tietoja kerätään, ja varmistettava, että kerätyt tiedot ovat ajan tasalla, pitävät paikkaansa ja ovat tarpeellisia. Näiden asioiden noudattaminen rekrytointiprosessissa on tärkeää, jotta voidaan turvata työnhakijoiden yksityisyys ja tietosuoja. (Työsuoja.fi.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1329/2014 kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän työelämässä. Se vaatii sukupuolineutraalia rekrytointia sekä yhdenvertaisia mahdollisuuksia työpaikalla. Työpaikkaa ei esimerkiksi saa ilmoittaa ainoastaan naisten tai miesten haettavaksi. Tähän on olemassa kuitenkin poikkeuksia. Tämä laki vaikuttaa rekrytointiprosessiin edistämällä sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ehkäisee syrjintää työnhakijoiden valinnassa. (Tasa-arvoisesti uralle.)

(Suomen perustuslaki 731/1999 6 §) vaikuttaa rekrytointiin takaamalla yhdenvertaisen kohtelun ja syrjinnän kiellon. Rekrytointiprosessissa tämä tarkoittaa, että hakijoita on kohdeltava tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, uskonnostaan, vammaisuudestaan tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Yhdenvertaisuuslaki vaikuttaa monella eri tapaa rekrytointiprosessiin. Koska laki tulee pitää mielessä rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa, työnantajan on syytä pitää se koko ajan mielessä, jotta voidaan varmistaa yhdenvertainen rekrytointiprosessi. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän esimerkiksi alkuperän tai uskonnon perusteella. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu on kiellettyä.

(Tasa-arvoisesti uralle.)

Myös rikoslaki tulee ottaa rekrytointiprosessissa huomioon. Rikoslain 39/1889 47 luvun 3§ mukaan työnantaja tai tämän edustaja ei saa rekrytointiprosessin tai palvelussuhteen aikana asettaa työnhakijan tai -tekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa syytä esimerkiksi tämän rodun, kielen, sukupuolen tai uskonnon perusteella. (Rikoslaki 39/1889.)

Rekrytointiin vaikuttavat siis monet lait ja säädökset. Työnantajien on syytä pitää huolta siitä, että rekrytointiprosessi on oikeudenmukainen ja että siinä noudatetaan annettuja lakeja ja säädöksiä. Työnantaja on vastuussa rekrytointiprosessista ja tarvittaessa joutuu perustelemaan sen jokaisen vaiheen ja tehdyt päätökset (Rekrytointi 2018). Lakien tunteminen on tässä siis kaikkien osapuolten kannalta tärkeää.

4 Tekoäly osana rekrytointia

Duunitorin ja Taloustutkimus Oy:n toteuttama Kansallinen rekrytointitutkimus kertoo, että jopa 29 prosenttia rekrytoinnin asiantuntijoista ajattelee, että tekoälyä pitäisi hyödyntää aktiivisemmin rekrytoinnissa. Kuitenkin lähes yhtä moni tutkimukseen osallistuneista on täysin eri mieltä asiasta. (Duunitori 2023a.)

Tekoälyn tehokkuus rekrytoinnissa perustuu sen kykyyn suorittaa erilaisia tehtäviä nopeasti ja tarkasti. Näin ollen myös virheiden mahdollisuus pienenee. Erityisesti sellaisissa tehtävissä, joissa käsitellään suuria määriä samantyyppistä dataa, tekoäly on hyvä apu. Tekoäly voi käsitellä ja analysoida dataa halutulla tavalla sekä karsia tarpeetonta tietoa. Tekoälyn avulla yritys voi myös säästää kustannuksissa. (Wellpack 2023.)

4.1 Miten tekoälyä hyödynnetään rekrytoinnissa?

Rekrytoinnissa tekoälyn käyttömahdollisuuksia on jo nyt useampia ja niitä on tulossa koko ajan lisää tekoälyn kehittymisen myötä. Tekoälyä voidaan tänä päivänä hyödyntää rekrytointiprosessin lähes jokaisessa vaiheessa. (Oikotie 2019.) Tässä alaluvussa käsitellään sitä, miten eri tavoilla tekoälyä voidaan hyödyntää rekrytoinnin tukena.

Tekoälystä voi olla apua työpaikkailmoituksen kirjoittamisessa. Siitä voi olla erityisesti apua silloin kun miettii, millaista osaamista työnhakijalta toivotaan. Tekoälyn avulla voi myös selvittää, minkälaisia asioita kannattaa työpaikkailmoituksessa nostaa esiin. (Oikotie 2023.) Työpaikkailmoituksen kohdentamisessa halutuille työnhakijoille voidaan käyttää apuna algoritmeja, ja esittää sitä sellaisille henkilöille, jotka ovat esimerkiksi hiljattain katselleet vastaavanlaisia avoimia työpaikkoja. Älykäden suosittelutyökalujen ansiosta voidaan tavoittaa entistä laadukkaampia hakijoita, sillä avainsanojen yhdistämisen sijaan nämä työkalut pystyvät ymmärtämään yhteyksiä asioiden välillä. (Oikotie 2019.)

Interaktiivinen chatbot kannustaa työnhakijaa hakemuksen lähettämiseen ja auttaa näin pääsemään rekrytoinnin alkuvaiheen kriittisen pisteen yli. Rekrytoinnin tukena käytettävät chatbotit tekevät hakemuksen täyttämistä helpompaa ja pienentävät hakuun käytettävää työmäärää. (Oikotie 2019.) Ne osaavat ehdottaa hakijalle sopivaa avoimena olevaa työpaikkaa ja esimerkiksi ohjata tietynlaiset hakijat sopivalle rekrytoijalle. Niiden avulla voidaan jopa toteuttaa alkuvaiheen haastatteluja. Chatbottien tarkoituksena on helpottaa rekrytoijien työtä ja nopeuttaa rekrytointiprosessia. (Söderström 22.01.2019.)

Kandidaattien karsintavaiheessa tekoälyn avulla voidaan valita suuresta määrästä hakemuksia potentiaalisimmat, järjestää soveltuvuustestejä, analysoida hakijoiden profiileja sekä käyttää apuna

kandidaattien asettamisessa paremmuusjärjestykseen. Nykypäivänä jopa haastattelu voidaan suorittaa tekoälyn avulla. Esimerkiksi Robot Vera pitää haastattelun ja arvioi hakijan soveltuvuutta analysoimalla muun muassa hakijoiden mikroilmeitä ja kehonkieltä. Tekoälyä on myös käytetty työnhakijoiden kirjoittamien viestien analysointiin. Näissä tilanteissa tekoäly arvioi keskustelun tasoa, sekä tulkitsee kirjoittajan ominaisuuksia. (Oikotie 2019.)

Yritykset voivat käyttää tekoälyä hakijakokemuksen parantamiseen. Rekrytoinnin jälkihoito on monen esihenkilön kompastuskivi. Tekoälyä voidaan hyödyntää yksilöllisen hakijapalautteen laatimiseen. Näin saatetaan rekrytointiprosessi ajatuksella loppuun ja huolehditaan hyvästä hakijakokemuksesta. (Oikotie 2019.) Tekoälyn avulla voidaan antaa palautetta hakijoille myös ennen varsinaisen rekrytointipäätöksen syntymistä. (Oikotie 2023.)

Nykyään on siis jo olemassa lukuisia erilaisia mahdollisuuksia hyödyntää tekoälyä rekrytoinnissa. Tekoäly tarjoaa mahdollisuuden sujuvoittaa prosessia niin työnhakijoiden kuin myös työnantajien näkökulmasta. Työnhakijat voivat hyötyä tekoälystä esimerkiksi uudistamalla ansioluetteloaan tekoälyn avustuksella. ChatGPT:itä voi kysyä myös apua työhakemusten kirjoittamiseen. Sen avulla saa nopeasti tehtyä työhakemuksen rungon, mutta tuotettu teksti tulee aina käydä ensin tarkasti läpi ennen sen lähettämistä. Tekoälyn avulla voi myös harjoitella tulevaan työhaastatteluun pyytämällä sitä esittämään työhaastattelussa mahdollisesti esitettäviä kysymyksiä ja arvioimaan omia vastauksia. (Duunitori 2023b.)

4.2 Tekoälyn käyttö oikeudellisesta näkökulmasta

Pian Euroopan unionissa otetaan käyttöön tekoälysäädös, jonka avulla säädellään tekoälyn käyttöä. Euroopan unionin tavoitteena on säädellä tekoälyä osana digitaalista strategiaansa. Sen tavoitteena on varmistaa, että tekoälyn käyttö ja kehitys jatkuvat parhaalla mahdollisella tavalla. Euroopan parlamentille on tässä asiassa erittäin tärkeää, että tekoälyn käyttöä valvotaan ja että valvontaa suorittaa ihminen. Euroopan unionissa käytettävien tekoälyjärjestelmien tulee olla muun muassa läpinäkyviä ja turvallisia. Toistaiseksi tekoälylle ei olla pystytty luomaan yhtenäistä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Parlamentin tavoitteena on luoda tekoälylle yhtenäinen määritelmä, joka olisi teknologiasta riippumaton, ja jota voitaisiin käyttää myös tulevaisuudessa tekoälyn kehityksestä riippumatta. (Euroopan parlamentti 2023.)

Uudessa tekoälysäädöksessä tullaan asettamaan kehittäjille sekä tuottajille velvoitteita riippuen tekoälyjärjestelmän aiheuttaman riskin suuruudesta. Vaikka useimmissa tekoälyjärjestelmissä riski on hyvin pieni, sitä tulee joka tapauksessa aina arvioida. Rekrytointi asetetaan tässä uudessa säädöksessä suuririskiseksi. (Euroopan parlamentti 2023.)

Tekoälyn kehittäjiin ja käyttäjiin sovelletaan jo nyt EU:n antamaa lainsäädäntöä, joka koskee perusoikeuksia, kuluttajansuojaa sekä tuoteturvallisuutta ja tuotevastuuta. Myös kuluttajat odottavat ja olettavat, että heidän turvallisuutensa ja oikeutensa otetaan huomioon riippumatta siitä, onko kyseisessä järjestelmässä tai tuotteessa käytetty tekoälyä vai ei. Olemassa olevan lainsäädännön soveltamista ja täytäntöönpanoa vaikeuttavat tekoälyn tietyt ominaispiirteet, kuten esimerkiksi sen läpinäkymättömyys. Tästä syystä onkin pohdittu, olisiko tarvetta muuttaa tai uudistaa lainsäädäntöä tekoälyn osalta. Tekoälyn nopean kehityksen vuoksi, sääntelykehityksessä on kuitenkin otettava huomioon tekoälyn tuleva kehittyminen. (Euroopan komissio 2020, 11.)

Työllistämässä, henkilöstöhallinnossa ja itsenäisen ammatinharjoittamisen tukemisessa käytetyt tekoälyjärjestelmät, erityisesti rekrytinnissa, tulisi luokitella suuririskisiksi. Tämä johtuu siitä, että nämä järjestelmät voivat merkittävästi vaikuttaa näiden henkilöiden tuleviin uranäkymiin ja toimeentuloon. Rekrytointiin käytettävät tekoälyjärjestelmät voivat prosessin eri vaiheissa pitää yllä erilaisia syrjinnän muotoja. Nämä voivat kohdistua esimerkiksi sukupuoleen, tiettyihin ikäryhmiin, rotuun, uskontoon tai seksuaaliseen suuntautumiseen. (Euroopan komissio 2021.)

4.3 Tekoälyn käytön riskit

Tekoälyn käytössä on paljon hyviä puolia. Se voi parhaimmassa tapauksessa tuottaa paljon hyötyjä muun muassa muokkaamalla tuotteista ja prosesseista turvallisemmiksi. Tulee kuitenkin pitää mielessä, että tekoäly voi myös pahimmassa tapauksessa aiheuttaa vahinkoa. Nämä tekoälyn aiheuttamat vahingot voivat olla aineellisia, esimerkiksi ihmisten turvallisuus- tai omaisuusvahingot tai aineettomia kuten esimerkiksi yksityisyyden menetys ja syrjintä esimerkiksi työnsaannissa. Tulevassa sääntelykehityksessä olisi näin ollen keskityttävä riskienhallintaan, ja pohtia, miten erilaisia mahdollisten vahinkojen riskejä voidaan eliminoida. Euroopan komission mukaan, lainsäädännön soveltaminen perusoikeuksien suojelemiseksi sekä turvallisuuteen ja vastuuseen liittyvät kysymykset ja epäselvyydet ovat tekoälyn käyttöön liittyvät suurimmat riskit. (Euroopan komissio 2020, 11–12.)

Niin sanottu ”musta laatikko” -ongelma, joka kuuluu tiettyjen tekoälyteknologioiden erityispiirteisiin ja tekoälyn osittain itsenäinen käyttäytyminen sekä sen ennakoimattomuus vaikeuttavat Euroopan unionin lainsäädännön noudattamisen varmistamista ja voivat vaikuttaa negatiivisesti niiden täytäntöönpanoon. Tällä hetkellä ei välttämättä ole riittävän hyviä keinoja varmentaa, onko tekoälyjärjestelmiä hyödyntäen tehdyssä päätöksessä noudatettu tarvittavia lakeja ja sääntöjä. Näin ollen myös oikeussuojan saatavuus on tällaisissa tilanteissa heikentynyt. (Euroopan komissio 2020, 13)

Tekoäly ei pysty tarkastelemaan omaa toimintaansa ja päätöksiään samalla tavalla kuin ihminen. Yksi syistä tekoälyn syrjiville päätöksille on aiemman ihmisten toiminnan perusteella muodostunut

data, mitä tekoäly on käyttänyt oppimiseen. Mikäli ihminen on käyttäytynyt syrjivästi esimerkiksi rekrytoinnissa päätöksiä tehdessään, tekoäly voi oppia toimimaan samalla tavalla ja toistaa nämä syrjivät käytännöt. Tekoäly osaa tulkita tietyt asiat jopa työnhakijan nimestä tai muista vastaavista tiedoista ja syrjiä niiden perusteella. Tämän takia on erittäin tärkeää, että kouluttamiseen käytetty data on valikoitu huolella ja sen tiedetään varmasti olevan laadukasta. (Kolari & Kallio 2023, Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus.)

Tekoälyn tulisi olla valvottavissa, jotta mahdolliset riskit voitaisiin estää. Tavoite läpinäkyvyydestä on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, mihin tekoälyn toiminta perustuu usein. Koneoppimisen erilaiset menetelmät ovat vaikea selittää. Koneoppimisessa on esimerkiksi hyvin haastavaa selittää, miten annetut tiedot alussa ovat vaikuttaneet saatuun lopputulokseen. Tämä selittämättömyys on ongelma, mihin yritetään löytää vastausta, jotta tekoälyn toiminnasta tulisi paremmin ymmärrettävää. (Kolari & Kallio 2023, Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus.)

4.4 Eettiset haasteet

Tekoälyn nopea kehitys on nostanut esille kysymyksiä tekoälyn käyttöön liittyvistä eettisistä haasteista. Tekoäly on arvoneutraali, mikä tarkoittaa sitä, että sitä voidaan käyttää niin hyviin kuin myös pahoihin tarkoituksiin. (Kolari & Kallio, alaluku Eettisiä haasteita.) Mikäli ei oteta huomioon vahvaa tekoälyä koskevia kysymyksiä, eettiset haasteet voidaan jakaa koneoppimisesta ja algoritmeista aiheutuviin haasteisiin sekä yhteiskunnallisiin haasteisiin. Koneoppimisesta ja algoritmeista aiheutuvia haasteita ovat muun muassa vääristynyt data ja sen myötä aiheutuva syrjintä. Yhteiskunnallisiksi haasteiksi voidaan luokitella kysymykset ihmisen autonomian muutoksista sekä työnmuutokseen ja valtarakenteisiin liittyvät kysymykset. (Ailisto ym. 2022, 114.)

Kaikkia tekoälyn käyttöön liittyviä negatiivisia vaikutuksia on haastavaa ottaa huomioon tai arvioida ennakkoon. Arvioidessa käyttöön liittyviä riskejä, tulee ottaa huomioon nykytilanne ja ajatella, mitä riskejä käyttöön liittyy tällä hetkellä, lähitulevaisuus, jolloin mietitään mitä riskejä voi ilmetä lyhyen aikavälin sisällä sekä vaikutuksia myös pidemmällä aikavälillä. Silloin on ajateltava, mitä riskejä voi syntyä tekoälyn ja teknologian kehittymisen myötä. (Ailisto ym. 2022, 115.)

Tekoälyä koskevia eettisiä suosituksia ja ohjeistuksia on kritisoitu muun muassa siitä, että niiden käytännön vaikutus on todellisuudessa vähäinen ja niiden noudattaminen on tekoälyn suunnittelijoille sekä kehittäjille hankalaa. Ohjeita on kritisoitu siitä, että ne ovat tulkinnanvaraisia eikä ole asetettu tarkkoja tekoälyn eettisyyttä määrittävää raameja tai riittävää mittaria. (Ailisto ym. 2022, 115.)

Tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä (2019, 14) esittelee neljä eettistä periaatetta, joita tulisi noudattaa tekoälyn luotettavuuden varmistamiseksi. Nämä periaatteet on määritelty eettisinä vaatimuksina, joita tekoälyn kanssa toimivien toimijoiden tulisi aina pyrkiä noudattamaan.

Tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä (2019, 14) mukaan nämä eettiset periaatteet ovat:

- Ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen
- Vahinkojen välttäminen
- Oikeudenmukaisuus
- Selitettävyys

Nämä periaatteet on otettu huomioon suurimmalta osin jo nykyisissä oikeudellisissa vaatimuksissa, joiden noudattaminen on kaikille pakollista. Eettiset periaatteet toimivat usein pohjana lainsäädännölle ja oikeudellisille velvoitteille. Eettisten periaatteiden noudattamisen tulisi kuitenkin olla laajempaa kuin pelkkä lainsäädännön noudattaminen. Näiden periaatteiden tulisi ohjata toimintaa ja olla isossa roolissa, huolimatta lainsäädännöstä. (Tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä 2019, 14.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastaus tutkimuskysymykseen, tietävätkö henkilöstöpalvelualalla työskentelevät henkilöt, kuinka tekoälyä voidaan hyödyntää tehokkaasti rekrytointiprosessissa eettisten periaatteiden sekä oikeudenmukaisuuden puitteissa.

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi on valittu laadullinen tutkimus. Tässä luvussa käsitellään valittua tutkimusmenetelmää sekä tutkimuksen empiirisen osan toteutusta tarkemmin.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullisen tutkimuksen tutkimustapa perustuu tulkintaan. Laadullista tutkimusta voidaan hyödyntää eri aloilla. (Vilkka 2021a, Laadullinen tutkimus.) Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemusten ja näkemysten perusteella. Sen avulla pyritään tuottamaan mahdollisimman yksityiskohtaista tietoa hankkimalla sitä niiltä henkilöiltä, jotka toimivat tutkittavan asian kanssa luonnollisissa ympäristöissään. (Puusa & Juuti 2020, Johdanto.)

Koska tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman kattavia vastauksia, jotka auttaisivat ratkaisemaan valitun tutkimusongelman, työssä päädyttiin laadulliseen tutkimukseen. Haluttiin selvittää henkilöstöpalvelualalla työskentelevien kokemuksia ja suhtautumista tekoälyn käytön eettisistä sekä oikeudellisista näkökulmista.

5.2 Aineistonkeruu

Aineistonkeruumenetelminä laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleisimmin haastattelua, kyselyä, havainnointia sekä erilaisista dokumenteista kerättyä tietoa. Näitä menetelmiä voidaan käyttää joko yksitellen, rinnakkain tai yhdistelemällä niitä tutkimusongelmasta ja tutkimukseen käytettävistä resursseista riippuen. (Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018.) Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kerätään usein puheen muodossa, jolloin menetelmäksi valikoituu haastattelu (Vilkka 2021b, Tutkimus-haastattelu aineistona). Haastattelija on tällaisessa tutkimusmenetelmässä kriittisessä roolissa. Haastattelija voi tiedostamattaan vaikuttaa ratkaisevasti vastauksiin ja aineistoon kysymysten asettamisella sekä omalla olemuksellaan. Suositeltavaa on, etukäteen valmistautua haastatteluihin, ja mikäli kokemusta haastattelutilanteista on vähän, tulisi alkuun tehdä koehaastatteluja. (Puusa & Juuti 2020, Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet.)

Kyseisessä opinnäytetyössä aineisto päädyttiin keräämään kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen käyttöön liittyy tiettyjä riskejä, jotka tulee ottaa huomioon kyseisen aineistonkeruumenetelmän

valinnassa. Kyselyn laatiminen vaatii erityistä huolellisuutta, sillä sen lähettämisen jälkeen kysymyksiin ei enää pysty vaikuttamaan (Vilkka, H 2021a, Tutkija kysyjänä, tutkittava vastaajana).

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kysely, sillä sen koettiin olevan ajankäytöllisesti sekä käytännöllisesti paras ratkaisu. Toiveena oli, että vastaajilta saataisiin mahdollisimman kattavia ja yksityiskohtaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Aiheen monimutkaisuuden vuoksi koettiin, että kyselyyn osallistuvien näkökulmasta kysymyksiin vastaaminen rauhallisessa ympäristössä heille sopivana aikana olisi paras ratkaisu. Ajatuksena oli, ettei vastauksista jäisi tässä tapauksessa puuttumaan sellaista tietoa, joka saattaisi jäädä vahingossa sanomatta suullisen haastattelun aikana.

Kysely toteutettiin Webropol alustalla. Linkki kyselyyn toimitettiin tutkimukseen osallistuneille henkilöille sähköpostitse tutkimustiedotteen (liite 2) sekä suostumuslomakkeen (liite 3) kera. Vastaajilla oli aikaa vastata kyselyyn noin viikko sen lähettämisen jälkeen. Kyselylomakkeeseen kerättiin vastauksia lokakuun aikana. Kyselylomake koostui kymmenestä avoimesta kysymyksestä. Kyselyssä esitetyt kysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteenä (liite 4). Ennen kyselyn lähettämistä tutkimukseen osallistuville, tehtiin kognitiivinen haastattelu, jonka avulla pyrittiin selvittämään tarve kysymysten muokkaukselle. Kognitiivisella haastattelulla tarkoitetaan sitä, että valittu testaja vastaa laadittuihin kysymyksiin, ja antaa niistä palautteen ennen kyselyn varsinaista lähettämistä tutkimukseen osallistuville (Vilkka, H. 2021a, Kysymysten muotoilu).

Vastaajiksi valikoituivat henkilöstöpalvelualan ammattilaiset, joilla oli kokemusta tekoälyn käytöstä rekrytointiprosessissa. Tutkimukseen osallistumisen vaatimuksena oli monipuolinen kokemus tekoälyn käytöstä rekrytointin tukena. Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa tarkoituksena oli lähettää kysely myös juristeille, joilla olisi kokemusta tekoälyä koskevasta lainsäädännöstä ja mahdollisesti jopa siihen liittyviä tapauksia, mutta sellaisten henkilöiden löytäminen osoittautui valitettavasti erittäin haastavaksi, joten ajatuksesta luovuttiin tämän takia kyselyyn vastaajien valinnan yhteydessä. Kyselyyn osallistui viisi henkilöstöpalvelualan ammattilaista, joilla oli kokemusta tekoälyn käytöstä. Vastaajilla oli erilaisia tittleitä, mutta pääosin heidän työtehtäviinsä kuului rekrytointitoimeksiantojen hallinnointia henkilöstöpalvelualalla Suomessa. Vastaajaksi valikoitui myös henkilö, joka johtaa rekrytointipalvelutuotantoa kansainvälisellä tasolla. Edellytyksenä tutkimukseen osallistumiselle oli tekoälyn aktiivinen käyttö sekä käytön monipuolinen kokemus.

5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston pohjalta voi olla haastavaa tehdä laadukkaita johtopäätöksiä, sillä aineistoa kertyy usein paljon. Aineiston analysointitapa riippuu, tutkimuksen tavoitteesta sekä siitä minkälaista analysoitava aineisto on. Laadullisissa tutkimuksissa käytetään usein analyysimenetelmänä

sisällönanalyysia. Sisällönanalyysistä voidaan puhua viitekehyksenä eikä yksittäisenä menetelmänä. Siihen kuuluu niin aineisto- kuin teorialähtöisiä piirteitä. Sisällönanalyysin avulla kerätty aineisto järjestetään ensin mahdollisimman selkeään muotoon, kuitenkin kadottamatta tärkeitä sisällöllisiä asioita. On tärkeää tiivistää aineisto analysoinnin alussa, koska kerätty aineisto voi olla hyvin laajaa, mutta samalla hajanaista. (Puusa & Juuti 2020, Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi voidaan toteuttaa useammalla eri tavalla. Analyysitavasta tulisi lähtökohtaisesti tehdä päätös jo aineiston keruuvaiheessa. Esimerkkejä analyysitavoista ovat aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen tapa. (Puusa & Juuti 2020, Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin.)

Aineiston luokittelu tai toisin sanoin teemoittelu on yksi laadullisen aineiston analysoinnin muodoista. Teemoittelu voidaan suorittaa monella eri tavalla, mutta siihen tulee varata riittävästi aikaa, jotta menetelmää voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Menetelmä auttaa ymmärtämään teemojen suhdetta toisiinsa. Teemoittelussa haasteena pidetään sitä, että osa annetuista vastauksista saattaa liittyä useampaan teemaan. (Puusa & Juuti 2020, Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin.) Tässä tutkimuksessa aineiston analysoinnissa on käytetty teemoittelua ja pyritty löytämään kerätystä aineistosta yhteisiä teemoja ja järjestettiin nämä myöhemmin sopiviin kategorioihin. Nämä kategoriat määräytyivät jo kyselyä suunniteltaessa.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselylomakkeen tuloksia kolmen eri teeman näkökulmasta.

6.1 Tekoälyn käyttö rekrytoinnissa

Kyselylomakkeen kysymyksissä 3–5 käsiteltiin tekoälyn käyttöä rekrytointiprosessia yleisesti ja pyrittiin selvittämään, miten Vastaajat suhtautuvat tekoälyn käyttöön, miten he ovat hyödyntäneet tekoälyä jokapäiväisessä työssään sekä mitä etuja he näkevät tekoälyn tuovan rekrytointiprosessiin.

Kyselyyn vastanneita pyydettiin kertomaan, miten he suhtautuvat tekoälyn käyttöön rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Vastaajat suhtautuvat tekoälyn käyttöön yleisesti ottaen hyvin positiivisesti ja kokevat, että tekoäly helpottaa sekä tehostavan tiettyjä rutiinitehtäviä ja tarjoaa apua myös vaikeimmissa asioissa. Voidaan todeta, että vastaukset vaihtelevat varovaisesta suhtautumisesta hyvin positiivisiin. Vastaajat tiedostavat tekoälyn tuoman potentiaalinen esimerkiksi toistuvien tehtävien automatisoinnissa. Kuitenkin osa vastauksista viittaa myös siihen, että on tärkeää olla tietoinen tekoälyn mahdollisista haasteista ja valvoa sen käyttöä.

Vastaaja 3 esimerkiksi suhtautui yleisesti ottaen positiivisesti tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa, mutta oli kuitenkin sitä mieltä, että siihen tulee suhtautua varauksella.

”...hyvä renki, huono isäntä.”

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten vastaajat käyttävät itse tekoälyä jokapäiväisessä työssään. Vastaukset viittasivat siihen, että heistä jokainen käyttää tekoälyä työssään hyvin monipuolisesti ja laajasti. Muun muassa he käyttävät tekoälyä rekrytointiprosessin eri vaiheissa, kuten esimerkiksi osaajaprofiilien hakulausekkeiden luomisessa, työpaikkailmoitusten kirjoittamisessa, tekstien muokkauksessa, haastattelukysymysten luomisessa ja monissa muissa tehtävissä.

Lisäksi vastauksista ilmenee, että tekoälyä käytetään myös ihmisen ja koneen yhteistyössä. Esimerkiksi ChatGPT:ltä pyydetään inspiraatiota ja apua erilaisten tehtävien suorittamiseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vastaajat hyödyntävät tekoälyä monipuolisesti ja strategisesti rekrytointiprosessin eri vaiheissa. He näkevät tekoälyn työkaluna, joka voi tehostaa ja monipuolistaa rekrytointityötä eri tavoin.

Kyselyyn vastanneiden avulla haluttiin myös selvittää, minkälaisia etuja he näkevät tekoälyn tuovan rekrytointiin. Vastaukset korostavat useita etuja, joita tekoäly tuo rekrytointiprosessiin. Tekoäly tehostaa ja nopeuttaa erilaisia tehtäviä ja sen etuna nähdään erityisesti apu tekstin tuottamisen

osalta. Se myös mahdollistaa nopeamman perehtymisen asioihin verrattuna perinteiseen tiedonha-
kuun ja auttaa ideoinnissa, mikä helpottaa aloittamisen vaikeutta. Tekoäly nopeuttaa myös rekry-
tointiprosessin eri vaiheita ja laajentaa kandidaattien hakualueita luomalla monimutkaisia hakulau-
sekkeita, jotka ottavat huomioon monia eri tekijöitä, joita ihmisellä ei normaalisti olisi aikaa ajatella.
Lisäksi tekoäly keventää rekrytoijan kuormaa auttamalla ymmärtämään monimutkaisia käsitteitä.

” Pyydän sitä usein selittämään esim. IT-alan sanastoa minulle tai vertailemaan toisiaan lähellä olevien termien eroja.”

”... keventää rekrytoijan kognitiivista kuormaa...”

Yhteenvetona voidaan todeta, että vastaajat näkevät tekoälyn tuovan rekrytointiprosessiin merkit-
täviä etuja.

6.2 Tekoälyn käytön eettiset näkökulmat

Kysymyksissä 7–8 on pyritty selvittämään, miten tekoälyn käyttöön liittyvät eettiset kysymykset vai-
kuttavat sen käyttöön rekrytointiprosessissa.

Vastaajia pyydettiin pohtimaan, mitä eettisiä kysymyksiä tekoälyn käyttöön voi liittyä. Vastaukset
tuovat esille useita tärkeitä eettisiä kysymyksiä. Yksi keskeinen huolenaihe on datan laatu ja alku-
perä, sillä tekoälyjärjestelmät koulutetaan usein englanninkielisellä datalla, mikä voi johtaa syrjiviin
tuloksiin. Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että tekoäly voi vahvistaa olemassa olevia sukupuoleen ja
muihin syrjiviin piirteisiin perustuvia ennakkoluuloja.

”...Pitää ymmärtää, että millä datalla tekoäly on koulutettu...”

Toinen merkittävä huolenaihe liittyy henkilötietojen turvallisuuteen ja luottamuksellisen tiedon käsit-
telyyn. Rekrytoijien on oltava äärimmäisen tarkkoja henkilötietojen ja liikesalaisuuksien käsitte-
lyssä.

”Henkilötietojen, liikesalaisuuksien ja muun luottamuksellisen tiedon käsittelyssä täytyy olla
äärimmäisen tarkka”

Läpinäkyvyys ja tarkistusmahdollisuus ovat myös avainasemassa eettisesti vastuullisessa tekoälyn
käytössä rekrytoinnissa. Rekrytointiprosessissa käytettävien algoritmien tulee olla läpinäkyviä, jotta
sekä työnhakijat että päätöksentekijät ymmärtävät, miten päätökset tehdään. Työnhakijoilla tulisi
myös olla mahdollisuus tarkistaa ja haastaa tekoälyn päätökset, jotta voidaan varmistaa oikeuden-
mukaisuus ja tasapuolisuus rekrytointiprosessissa.

” Tarkistusmahdollisuus: Työnhakijoilla tulisi olla mahdollisuus tarkistaa ja haastaa tekoälyn
päätökset”

Lisäksi eettiset kysymykset nousevat erityisesti esille, kun tekoälyä käytetään automatisoimaan päätöksiä, kuten ansioluetteloiden läpikäyntiä. Täysin automatisoidussa prosessissa saattaa jäädä huomioimatta inhimillisiä ja pehmeitä taitoja. Tästä syystä on tärkeää säilyttää inhimillisiä elementtejä rekrytointiprosessissa ja arvioida pehmeitä taitoja muilla menetelmillä, jotta voidaan kompensoida automatisoinnin mahdolliset haasteet tämän osalta.

”...koen, että esim. täysin automatisoitu kandidaattien CV:iden läpikäyminen ei anna kaikille tasavertaisia mahdollisuuksia rekrytointiprosesseissa...”

Kyselyyn osallistuneiden vastaukset tarkempiin eettisiin ohjeistuksiin liittyen osoittavat yksimielisyyttä siitä, että tekoälyn käytölle rekrytinnissa tulisi olla tarkempia eettisiä ohjeita ja linjauksia. Vastauksissa korostetaan tarvetta perusohjeille ja linjauksille jokaisessa yrityksessä. Esille tuodaan myös tarve informoida hakijoita tekoälyn perustuvista päätöksistä, erityisesti ansioluetteloiden läpikäynnissä. Tarkempien eettisten linjausten kehittäminen saattaa vaatia enemmän kokemusta ja ymmärrystä tekoälyn käytöstä alalla.

Vastaajat ovat olleet yksimielisiä siitä, että eettiset ohjeet ja linjaukset tekoälyn käytölle rekrytinnissa ovat tarpeen. Samalla tiedostetaan tarve tarkentaa näitä linjauksia ja ohjeita tekoälyn käytön edetessä ja alan ymmärryksen syventyessä.

6.3 Tekoälyn käytön oikeudenmukaisuus ja oikeudellinen näkökulma

Kysymyksissä 6,9 ja 10 käsiteltiin tekoälyn käytön oikeudenmukaisuutta sekä yleisesti tekoälyn käyttöä oikeudellisesta näkökulmasta.

Kyselyyn vastanneita pyydettiin kuvailemaan, miten tekoälyn käytön oikeudenmukaisuus voidaan turvata rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Vastaukset tuovat esille useita avainkohtia oikeudenmukaisuuden turvaamisessa tekoälyn käytössä rekrytointiprosessissa. Esimerkiksi tekoälyn käytön rajoitusten ymmärtäminen on keskeisen tärkeää. Tämä tarkoittaa sitä, että rekrytoivien organisaatioiden on tärkeää olla tietoisia tekoälyn mahdollisuuksista ja samalla ymmärtää sen rajoitukset ja rajoitteet.

Myös henkilöstön kouluttaminen on olennainen osa oikeudenmukaisen rekrytointiprosessin varmistamista. Koulutuksessa tulisi käsitellä tekoälyn parhaita käytäntöjä, sen rajoituksia, tietoturvaa ja muita siihen liittyviä aiheita. Tämä auttaisi organisaation henkilöstöä ymmärtämään, miten tekoälyä voidaan käyttää vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti rekrytinnissa.

Tekoälyn tuotosten kriittinen analysointi ja tarkistaminen ennen niiden käyttöä on välttämätöntä. Tämä varmistaa, että tekoälyn antamat tulokset ovat tarkkoja, luotettavia ja oikeudenmukaisia. On

myös tärkeää huomata, että hakijapuoli voi myös käyttää tekoälyä, mikä lisää tarvetta varmistaa oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu kaikissa rekryointiprosessin vaiheissa.

Kysymykseen tekoälyn tuomista oikeudellisista haasteista kyselyyn osallistuneiden vastaukset tuovat esiin tärkeitä oikeudellisia haasteita, jotka voivat syntyä, kun tekoälyä käytetään rekryoinnissa.

Yksi keskeinen huolenaihe on syrjintä, sillä tekoäly voi tuottaa päätöksiä, jotka perustuvat ennakkoluuloihin ja epätarkkaan dataan, mikä saattaa johtaa syrjiviin rekryointipäätöksiin. Toinen tärkeä huolenaihe on päätösten tarkistaminen jälkikäteen, mikä voi olla vaikeaa tekoälyn monimutkaisuuden ja läpinäkymättömyyden takia. Lisäksi tietosuoja on merkittävä huolenaihe, sillä työnhakijoiden ja rekrytoivien osapuolten henkilötiedot ja arkaluontoiset tiedot voivat vaarantua.

Kyselyyn osallistuneiden vastaukset painottavat myös organisaatioiden vastuuta tekoälyn käytöstä ja korostavat tarvetta varmistaa, että tekoäly toimii eettisten periaatteiden mukaisesti. Organisaatioiden on tärkeää ottaa vastuu siitä, että tekoälyä käytetään oikeudenmukaisesti ja syrjimättömästi rekryointiprosessissa, ja varmistaa, että työnhakijoiden ja muiden osapuolten oikeudet ja yksityisyys suojataan asianmukaisesti.

” Tärkeää on, että organisaatioiden on otettava vastuu tekoälyn käytöstä ja varmistettava, että se toimii eettisten periaatteiden mukaisesti.”

Lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten lainsäädännön tulisi heidän mielestään kehittyä tekoälyn käytön osalta. Vastauksissa korostui tarve selkeille eettisille ohjeille ja linjauksille tekoälyn käytölle rekryoinnissa. Tällaiset ohjeet voisivat auttaa ehkäisemään syrjintää ja muita eettisiä ongelmia, jotka voivat syntyä tekoälyn päätöksenteossa rekryoinnissa.

Käytön läpinäkyvyys ja oikeus saada selityksiä päätöksille ovat keskeisiä huolenaiheita. Lainsäädäntö voisi vaatia organisaatioita tarjoamaan selityksiä tekoälyn tekemistä päätöksistä, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja antaa työnhakijoille mahdollisuuden ymmärtää päätösten perusteet ja tarvittaessa haastaa ne.

Myös tietosuojan merkitys nousi vastauksissa esiin. Lainsäädäntö voisi selkeyttää, miten henkilötietoja saa käsitellä rekryoinnissa, kun mukana on tekoäly ja asettaa tiukat tietosuojasäännöt varmistamaan hakijoiden yksityisyyden ja henkilötietojen vastuullinen käyttö.

” ...lainsäädännön ei tulisi estää sen käyttöä vaan ohjata sitä vastuulliseen suuntaan...”

” ...lainsäädäntö tulisi päivittää säännöllisesti vastaamaan teknologian kehitystä ja uusia eettisiä kysymyksiä...”

Lainsäädännön tulisi kehittyä vastaamaan tekoälyn käytön haasteita rekrytoinnissa. Tämä edellyttää selkeitä eettisiä ohjeita, läpinäkyvyyttä päätöksenteossa, vahvaa tietosuojaa, selkeää vastuunjakoa sekä suoria lisäyksiä, jotka ottavat huomioon rekrytoinnissa esiintyvät erityispiirteet. Lainsäädännön kehittäminen vaatii yhteistyötä teknologia-asiantuntijoiden ja lainsäätäjien välillä varmistakseen, että se on sekä järkevää että tehokasta vastuullisen ja oikeudenmukaisen tekoälyn käytön takaamiseksi rekrytoinnissa myös tulevaisuudessa.

7 Pohdinta

Tässä luvussa analysoidaan kyselyyn vastanneiden antamia vastauksia peilaten tietoperustaan sekä analysoidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään mahdolliset jatkotutkimusehdotukset.

Kyselyyn vastanneet suhtautuvat tekoälyn käyttöön rekrytinnissa pääosin positiivisesti. Vastauksista ilmenee, että tekoäly nähdään apuna rutiinitehtävissä ja vaikeammissa asioissa. Vastaajat ymmärtävät tekoälyn potentiaalin, erityisesti toistuvien tehtävien automatisoinnissa.

Kuten tietoperustassa todettiin, Oikotien (2019) mukaan tekoälyn käytön mahdollisuuksia rekrytointiprosessissa on lukuisia ja sitä voi hyödyntää erittäin laajasti. Vastauksista käy ilmi, että he hyödyntävät tekoälyä monipuolisesti päivittäisessä työssään. Tekoälyä käytetään eri vaiheissa rekrytointiprosessia, kuten esimerkiksi osaaajaprofiilien luomisessa, työpaikkailmoitusten kirjoittamisessa ja haastattelukysymysten luomisessa.

Vastaajat näkevät tekoälyn tuovan merkittäviä etuja rekrytointiprosessiin. Tekoäly tehostaa ja nopeuttaa erilaisia tehtäviä, erityisesti tekstin tuottamisen osalta. Tekoälyn avulla voidaan myös keventää rekrytoijan kognitiivista kuormaa. Tietoperustan mukaan tekoälyn tehokkuus rekrytinnissa perustuu sen kykyyn suorittaa erilaisia tehtäviä nopeasti ja tarkasti (Wellpack 2023). Tästä voidaan todeta, että vastaajien näkökulma ja tietoperusta tukeva toisiaan, ja tekoälyn nähdään tehostavan rekrytointiprosessia.

Tietoperustassa todettiin, että tekoälyä koskevia eettisiä suosituksia ja ohjeistuksia on kritisoitu, ja että niiden käytännön vaikutus on todellisuudessa vähäinen, sekä noudattaminen on tekoälyn suunnittelijoille ja kehittäjille hankalaa. (Ailisto ym. 2022, 115.) Myös kyselyyn osallistuneet toivat vastauksissaan esille tarpeen eettisten ohjeistusten tarkentamiselle. Aineiston perusteella voidaan todeta, että tällä hetkellä kaivataan konkreettisia ohjeistuksia, joita olisi helppoa soveltaa työssä. Myös selitettävyys ja läpinäkyvyys tuotiin esille niin tietoperustassa kuin myös kyselyyn vastanneiden vastauksissa. Päätösten ja algoritmien tulisi olla läpinäkyviä ja työnhakijoilla tulisi olla mahdollisuus haastaa tekoälyn avulla tehdyt päätökset.

Vastaajat korostavat vastauksissaan oikeudenmukaisuudesta ja tekoälyyn liittyvästä lainsäädännöstä, organisaatioiden roolin. Vastanneiden mielestä oikeudenmukaisen rekrytointiprosessin varmistamiseksi tarvitaan henkilöstön kouluttamista tekoälyn käytön mahdollisuuksista, rajoituksista ja tietoturvasta. Vastaajat toivat esille myös tietoperustassa nousseen syrjinnän mahdollisuuden.

Uudessa tekoälysäädöksessä rekrytointi tullaan luokittelemaan suuririskiseksi kohteeksi, mikä tarkoittaa sitä, että rekrytinnissa käytettäviä tekoälyjärjestelmiä tullaan valvomaan ennen markkinoille asettamista sekä koko niiden elinkaaren ajan (Euroopan parlamentti 2023).

7.1 Johtopäätökset

Rekrytoinnin parissa työskentelevät henkilöt tiedostavat ja tunnistavat mahdolliset haasteet eettisyyden sekä oikeudenmukaisuuden osalta tekoälyn käytössä rekrytoinnin tukena. Teknologian nopean kehittymisen myötä lainsäädäntö sekä siihen liittyvät ohjeistukset eivät ole pysyneet perässä, ja tekoälyn käyttöön on pitänyt soveltaa jo olemassa olevia lakeja ja säädöksiä sekä eettisiä ohjeistuksia. On kuitenkin koettu, että soveltaminen voi usein olla haastavaa, eikä valvonta ole tällaisissa tilanteissa helppoa. Tekoälyn käytölle oikeudellisesta ja eettisestä näkökulmasta kaivataan konkreettisia ohjeita ja raameja, jotta oikeudenmukaisuus pystytään takaamaan rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa. Korostetaan myös organisaatioiden roolia, ja toivotaan työnantajilta koulutusta tekoälyn käytön sekä siihen liittyvän riskienhallinnan osalta.

Tutkimuskysymyksen alakysymyksiä olivat:

1. Kuinka lainsäädäntö säätelee tekoälyn käyttöä rekrytoinnissa?
2. Miten tekoälyn käyttöön liittyvät eettiset kysymykset vaikuttavat rekrytointiprosesseihin?
3. Miten tekoälyä käytetään tällä hetkellä osana rekrytointiprosessia?

Kaikkiin näihin esitettyihin alakysymyksiin saatiin vastaus empiirisen osan sekä tietoperustan avulla.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jolla pyrittiin selvittämään henkilöstöpalvelualalla työskentelevien omia kokemuksia tekoälyn käytön eettisyydestä ja oikeudenmukaisuudesta. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää silloin, kun halutaan ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkittavien kokemusten ja näkemysten perusteella (Puusa & Juuti 2020, Johdanto).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee pitää mielessä kolme keskeistä käsitettä: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten muut ihmiset hyväksyvät ja luottavat tutkimuksen tuloksiin. Tutkijan tulee vakuuttaa lukija siitä, että on osannut toteuttaa tutkimuksen ja käyttänyt siinä oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä. Tällöin voidaan puhua tutkimuksen luotettavuudesta. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on noudatettu jokaisessa sen vaiheessa hyviä eettisiä tapoja sekä periaatteita. (Puusa & Juuti 2020, Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.)

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet toimivat kaikki henkilöstöpalvelualalla ja käyttävät tekoälyä jokapäiväisessä työssään. Ennen kyselyn lähettämistä suoritettiin kognitiivinen haastattelu. Kognitiivisella haastattelulla tarkoitetaan sitä, että valittu testaja vastaa laadittuihin kysymyksiin ja

antaa niistä palautteen ennen kyselyn varsinaista lähettämistä kyselyyn osallistuneille. Ennen kyselylomakkeen täyttämistä vastaajien piti tutustua liitteenä lähetettyyn tutkimustiedotteeseen sekä suostumuslomakkeeseen, jonka ehdot he hyväksyivät kyselylomakkeen ensimmäisessä kysymyksessä. Ilman ehtojen hyväksyntää ei voinut jatkaa kyselyssä eteenpäin. Vastaaminen oli siis täysin vapaaehtoista, ja vastaajien tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen tapahtui myös anonymisti. Tulosten analysoinnin jälkeen kerätty aineisto tuhottiin.

Vastaajiksi pyrittiin valitsemaan sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta tekoälyn monipuolisesta käytöstä rekrytointiprosessin tukena, jotta kyselyyn voitaisiin saada mahdollisimman yksityiskohtaisia vastauksia heidän omista kokemuksistaan ja näkemyksistään, sekä peilata niitä myöhemmin tietoperustaan. Tietoperustan lähteiden valitsemisessa on käytetty lähdekritiikkiä. Lähteeksi on pyritty valitsemaan ajankohtainen tieto aiheesta.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Yksi jatkotutkimusehdotuksista voisi olla tutkimuksen tekeminen toimeksiantona yritykselle sen jälkeen, kun Euroopan unionin tekoälysäädös astuu voimaan ja yritykset alkavat soveltaa sitä omissa prosesseissaan. Voidaan tutkia, miten uusien ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen onnistuu, ja miten konkreettisesti uusi tekoälysäädös vaikuttaa yritysten toimintaan. Tutkimukseen voitaisiin ottaa mukaan henkilöitä, joilla on osaamista tulkita lakia ja arvioida prosessien lainmukaisuus.

7.4 Opinnäytetyön prosessin ja oman oppimisen arviointi

Ennen opinnäytetyön tekemistä minulla ei ollut kokemusta vastaavanlaisen tutkimuksen tekemisestä. Opinnäytetyön kirjoittaminen oli näin ollen uusi ja mielenkiintoinen prosessi, jonka aikana koin niin onnistumisia kuin myös haasteita.

Aloitin prosessin aiheen valinnalla. Aihetta pohtiessani, ajatukset kohdistuivat hyvinkin nopeasti keskustelujen aiheeksi nousseen tekoälyn suuntaan. ChatGPT oli juuri noussut otsikoihin, ja mielenkiintoni sen hyödyntämisestä työelämässä oli suuri. Päädyin yhdistämään mielenkiinnon tekoälyä kohtaan toiseen minua kiinnostavaan aiheeseen eli rekrytointiin oikeudellisesta näkökulmasta. Kun nämä kaksi aihetta yhdistettiin, sain aikaiseksi itseäni kiinnostavan tutkimuskysymyksen.

Aiheen rajaus aiheutti hieman haasteita, sillä tekoälyn käyttö rekrytoinneissa on vielä suhteellisen uusi asia, eikä lainsäädäntö ole pysynyt tekoälyn nopean kehityksen perässä. Tämän takia tutkimuskysymys piti muotoilla muutamaan kertaan uudelleen ennen kuin päädyin lopulliseen versioon. Mielestäni toistaiseksi vielä vähäisen tiedon vuoksi tutkimuksen tietoperusta ei muodostunut aivan halutulla tavalla, ja siitä jäi puuttumaan toivottuja osia.

Aihe opinnäytetyölle valikoitui keväällä 2023, mutta aloitin varsinaisen kirjoittamisen vasta syksyllä 2023. Syksyllä 2023 laadin opinnäytetyösuunnitelman sekä prosessin aikataulun. Aikataulusta kiinnipitäminen osoittautui odotettua haastavammaksi, kun opinnäytetyön kirjoittaminen tapahtui töiden ohella. Opinnäytetyö opetti, kuinka projektinhallinta on työn onnistumisen kannalta avainroolissa.

Opinnäytetyön tietoperustan kirjoittaminen oli mielestäni haastavin osuus työstä. Vaikka aiheesta löytyi jo jonkin verran tietoa, sen etsiminen ja käsittely vei todella paljon aikaa. Tutkimuksen empiirinen osuus sujuikin jo hieman paremmin, vaikka sopivien vastaajien löytäminen oli odotettua vaikeampaa, eikä kaikkia toivottuja henkilöitä saatu tutkimukseen mukaan.

Vaikka koin opinnäytetyön kirjoittamisen aikana paljon erilaisia haasteita, olen itsestäni joka tapauksessa ylpeä, että sain tehtyä tutkimuksen töiden ohella loppuun. Opinnäytetyöprosessi opetti paljon ja antoi itseluottamusta siihen, että mahdottomiltakin tuntuvista tehtävistä selviää.

Lähteet

Ailisto, Heikki 2022. Tekoälyratkaisut tänään ja tulevaisuudessa. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2022. Tulevaisuusvaliokunta. Helsinki. Luettavissa: <https://www.parliament.fi/FI/valiokunnat/tulevaisuusvaliokunta/julkaisut/Sivut/tekoalyratkaisut-tanaan-ja-tulevaisuudessa.aspx>. Luettu 1.10.2023.

Digi- ja väestötietovirasto 2023. Turvallisen kehittämisen opas. Digiturvajulkaisu. Digi- ja väestötietovirasto. Luettavissa: <https://dvv.fi/documents/16079645/110183105/Turvallisen+tekoa%CC%88lykehitta%CC%88misen+opas.pdf/db481eab-1b27-f0d6-b97f-c60741b3bc84/Turvallisen+tekoa%CC%88lykehitta%CC%88misen+opas.pdf?t=1686317697273>. Luettu: 13.10.2023.

Duunitori 2023a. Näin tekoäly vaikuttaa rekrytointiin – jakaa työnantajat kahteen leiriin: ”Täysin turha”. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/kansallinen-rekrytointitutkimus-tekoaly>. Luettu: 20.10.2023.

Duunitori. 2023b. Uusi työ tekoälyn avulla? 5 tapaa, joilla ChatGPT auttaa sinua nappaamaan työpaikan. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/chatgpt-tekoaly-tyonhaussa>. Luettu: 1.11.2023.

Euroopan komissio 2020. Valkoinen kirja tekoälystä – Eurooppalainen lähestymistapa huippuosamiseen ja luottamukseen. Euroopan komissio. Bryssel. Luettavissa: https://commission.europa.eu/system/files/2020-03/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_fi.pdf. Luettu: 19.10.2023.

Euroopan komissio 2021. Ehdotus, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä (tekoälysäädös) ja tiettyjen unionin säädösten muuttamisesta. Euroopan komissio. Bryssel. Luettavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206>. Luettu: 18.10.2023.

Euroopan parlamentti 2023. EU:n tekoälysäädös on ensimmäinen laatuaan. Luettavissa: <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/headlines/society/20230601STO93804/eu-n-tekoalysaad-os-on-ensimmainen-laatuaan>. Luettu: 15.10.2023.

Joki, M 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7., uudistettu painos. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.10.2023.

Kolari, J. & Kallio, A. 2023. Tekoäly 123: matkaopas tulevaisuuteen. Docendo. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 7.10.2023.

Oikotie 2019. Näin tekoäly muuttaa rekrytointia nyt ja tulevaisuudessa. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/nain-tekoaly-muuttaa-rekrytointia-nyt-ja-tulevaisuudessa>. Luettu: 1.11.2023.

Oikotie 2023. Joko kokeilit tekoälyä rekrytoinnissa? Katso vinkit. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/nain-tekoaly-muuttaa-rekrytointia-nyt-ja-tulevaisuudessa>. Luettu: 1.11.2023.

Poolia 2019. GDPR:n vaikutukset rekrytoinnissa. Luettavissa: <https://www.poolia.fi/gdprn-vaikutukset-rekrytoinnissa/>. Luettu: 1.11.2023.

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 17.10.2023.

Rekrytointi 2018. Onnistunut rekrytointi on haaste, mahdollisuus ja sijoitus. Luettavissa: <https://www.rekrytointi.info/>. Luettu: 25.10.2023.

Rikoslaki 39/1889

Siukonen, T. & Neittaanmäki, P. 2019. Mitä tulisi tietää tekoälystä. Docendo. Juväskylä. E-kirja. Luettu: 15.10.2023.

Suomen perustuslaki 731/1999

Söderström, J. 22.01.2019. Chatbotit ovat tulleet rekrytointiin jäädäkseen. Recright. Blogi. Luettavissa: <https://blog.recright.com/fi/chatbotit-ovat-tulleet-rekrytointiin-jaadakseen>. Luettu: 4.11.2023.

Tasa-arvoisesti uralle. Rekrytointia koskeva lainsäädäntö. NAU-hanke. Luettavissa: <https://tasaarvoisestiuralle.fi/wp-content/uploads/2022/05/Rekrytointia-koskeva-lainsa%CC%88a%CC%88da%CC%88nto%CC%88paketti-1.pdf>. Luettu: 5.11.2023.

Tekoälyä käsittelevä korkean tason asiantuntijaryhmä, 2019. Luotettavaa tekoälyä koskevat eettiset ohjeet. Euroopan komissio. Bryssel. Luettavissa: https://www.europarl.europa.eu/meet-docs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2019/11-06/Ethics-guidelines-AI_FI.pdf. Luettu: 17.10.2023.

Toivonen, H. 2023. Mitä tekoäly on?: 100 kysymystä ja vastausta. Kustannusosakeyhtiö Teos. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.9.2023.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 27.10.2023.

Työsuojelu.fi. Yksityisyyden suoja. Luettavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja>. Luettu: 5.11.2023.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 13.10.2023.

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 21.10.2023.

Vilkkä, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5, Päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu 29.10.2023.

Wellpack 2023. Tekoäly rekrytoinnin apuna – millaista on tulevaisuuden rekrytointi?. Luettavissa: <https://wellpack.fi/rekrytointi/tekoaly-rekrytoinnin-apuna-millaista-on-tulevaisuuden-rekrytointi/>. Luettu: 07.10.2023.

Liitteet

Liite 1.

Saatekirje

Hei!

Olen Nadja. Opiskelen Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutusohjelmassa. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä liittyen tekoälyn käyttöön rekrytointiprosessissa. Olen kiinnostunut selvittämään, miten tekoälyä käytetään rekrytoinnissa tällä hetkellä sekä miten lainsäädäntö rajoittaa tekoälyn käyttöä rekrytointiprosessin eri vaiheissa.

Arvostaisin suuresti, jos voisit auttaa minua tässä tutkimuksessa osallistumalla kyselyyn. Kysely koostuu kymmenestä avoimesta kysymyksestä.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilöllisyyttäsi tai työpaikkaasi julkaista.

Lisätietoja tutkimuksestani ja osallistumisesta löydät liitteenä olevasta tutkimustiedotteesta sekä suostumuslomakkeesta. Suostumuslomaketta ei tarvitse erikseen täyttää, vaan se hyväksytään kyselyn ensimmäisen kysymyksen yhteydessä. Mikäli sinulla on kysymyksiä tai haluat keskustella tutkimuksesta ennen osallistumispäätöstäsi, otathan minuun rohkeasti yhteyttä.

Toivon, että voisit osallistua ja jakaa arvokkaan näkemyksesi sekä tietosi kanssani. Mikäli teet päätöksen osallistua, täytähän kyselylomakkeen 23.10.2023 klo 16 mennessä.

Linkki kyselyyn: xxx

Ystävällisin terveisin,

Nadja Ridal

Liite 2.**Tutkimustiedote**

Opinnäytetyön nimi: Lainsäädännön vaikutus tekoälyn käyttöön työntekijöiden rekrytinnissa

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot: Nadja Ridal, xxx

Aineiston keruun tavoite: Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää, miten tekoälyä käytetään rekrytinnissa tällä hetkellä sekä miten lainsäädäntö voi rajoittaa tekoälyn käyttöä rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Tavoitteena on saada tieto rekrytinnin parissa työskenteleviltä alan ammattilaisilta ja saada kerätyn aineiston perusteella vastaukset tutkimuskysymykseeni.

Aineiston keruun toteuttamistapa: Webropol-ohjelman avulla toteutettu sähköinen kysely.

Osallistuminen kesto: Arvioitu kyselyyn käytettävä vastausaika on noin 20–40 min riippuen vastausten laajuudesta.

Etukäteisvalmistautuminen: Tutkimus ei vaadi vastaajalta etukäteisvalmistautumista.

Aineiston käsittely ja säilytys: Kerätty aineisto hävitetään tulosten analysoinnin jälkeen. Aineistoa käytetään vain tähän opinnäytetyöhön. Vastaajan henkilöllisyyttä tai työpaikkaa ei julkaista.

Opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkokirjastossa.

Lisätiedot:

Nadja Ridal

Sähköpostitse: xxx

Puhelimitse: xxx

Liite 3.**Suostumuslomake**

Annan suostumukseni osallistumisesta tutkimukseen liitteenä olevan tutkimustiedotteen mukaisesti.

Edellä mainitun tutkimustiedotteen sisältö on kerrottu minulle ja ymmärrän mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa minulle, mihin antamaani dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kysymyksiini.

Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Olen selvillä siitä, että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta ja esimerkiksi keskeyttää haastattelun niin halutessani.

Suostumuksen voi peruuttaa, ilmoittamalla asiasta viipymättä sähköpostitse. Huomaa, että jo analysoidusta tutkimustuloksista yhden tutkittavan osuutta ei voida jälkikäteen poistaa.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa opinnäytetyöntekijä.

Allekirjoituksellani vahvistan, että annan suostumukseni tutkimukseen osallistumisesta.

Liite 4.**Kyselyn kysymykset**

1. Olen tutustunut tutkimustiedotteeseen sekä suostumuslomakkeeseen ja hyväksyn niissä esitetyt ehdot.
2. Kuvaile tarkasti minkälaisissa työtehtävissä toimit tällä hetkellä.
3. Miten suhtaudut tekoälyn käyttöön rekrytointiprosessin eri vaiheissa?
4. Oletko itse hyödyntänyt tekoälyä rekrytoinnissa? Miten, missä vaiheissa?
5. Millaisia etuja näkisit tekoälyn tuovan rekrytointiin?
6. Miten mielestäsi tekoälyn käytön oikeudenmukaisuus rekrytointiprosessin eri vaiheissa voidaan turvata?
7. Millaisia eettisiä kysymyksiä voi mielestäsi liittyä tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa?
8. Koetko, että tekoälyn käytölle pitäisi olla tarkempia eettisiä ohjeita/linjauksia?
9. Osaatko arvioida, mitä haasteita voi syntyä oikeudellisesta näkökulmasta, jos tekoälyä käytetään rekrytoinnissa? Esimerkiksi onko mahdollista, että työntekijän/- hakijan oikeudet vaarantuvat?
10. Miten lainsäädännön tulisi mielestäsi kehittyä? Tarvitaanko uusia lakeja tai päivityksiä nykyisiin säädöksiin tämän alan osalta?