



VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU

YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Annika Parsons

ylitarkastaja

Vähemmistövaltuutetun toimisto

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työelämässä mm. etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielien ja uskonnon perusteella. Syrjinnän kieltö ulottuu työhönnotoperusteisiin, työlöihin, työehtoihin, henkilöstökoulutukseen, elinkeinotoiminnan tukemiseen sekä työharjoitteluun. Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta työ- ja virkasuhteiden osalta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Tästä johtuen vähemmistövaltuutettu lähinnä neuvoo ja edelleen ohjaa työsyrijntätilanteissa asiakkaita, mutta asian voi laittaa myös vireille vähemmistövaltuutetun kautta. Työelämän osalta vähemmistövaltuutetun toimet keskittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen. Valvontaa valtuutettu tekee kuitenkin

työnvälitysyriyten osalta, koska yritysten rekrytointipalvelut ovat palvelujen tarjontaa ja siten yhdenvertaisuuden noudattaminen palvelujen tarjonnassa kuuluu vähemmistövaltuutetulle.

Työhönotto

Työnantaja voi asettaa valittavalle työntekijälle sellaisia edellytyksiä, jotka ovat välttämättömiä työstä selviytymiseen. Vaadittavien edellytysten, kuten koulutus tai ammattitaito, tulee olla kuitenkin perusteltavissa tehtävien kannalta. Vaadittava edellytys voi kuitenkin olla syrjivä, jos sillä ei ole merkitystä työtehtävien kannalta tai edellytykset on asetettu korkeammalle kuin tehtävät vaativat. Työhönotossa välillistä syrjintää voi olla esimerkiksi se,



Уполномоченный
по делам меньшинств

РАВНОПРАВИЕ В ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Анна Парсонс

старший инспектор

Офис уполномоченного по делам меньшинств

Закон о равноправии

Закон о равноправии запрещает дискриминацию в трудовой жизни, в частности, на основании этнического или национального происхождения, гражданства, языка или религии. Запрет дискриминации распространяется на основания приёма на работу, на условия работы, условия трудового договора, обучение персонала, на поддержку предпринимательства, а также на трудовую практику. Контроль за выполнением закона о равноправии в части трудовых и служебных отношений относится к компетенции органов защиты труда. Исходя из этого, уполномоченный по делам меньшинств, главным образом, консультирует клиента, а в ситуациях трудовой дискриминации направляет его дальше. Однако дело может быть возбуждено также и через уполномоченного по делам меньшинств. В части трудовой жизни действия уполномоченного по делам меньшинств сосредоточены на содействии равноправию. Уполномоченный всё же осуществляет контроль над посредническими фирмами, за-

нимающимися трудоустройством, так как рекрутинговые услуги фирм являются предложением услуг и, таким образом, соблюдение равноправия в предложении услуг относится к компетенции уполномоченного по делам меньшинств.

Приём на работу

Работодатель может выдвигать перед выбираемым работником такие предпосылки, которые необходимы, чтобы справиться с работой. Однако выдвигаемые требования, например, образование или квалификация, должны быть обоснованы с точки зрения трудовых обязанностей. Выдвигаемая предпосылка может всё же оказаться дискриминационной, если она не имеет значения с точки зрения трудовых обязанностей, или поставленные условия выше, чем того требуют трудовые обязанности. Косвенной дискриминацией при приёме на работу может быть, например, требование знания финского языка в совершенстве, хотя в этом и не было бы необходимости для выполнения работы.

että työnhakijalta edellytetään täydellistä suomenkielen taitoa, vaikka se ei olisi välttämätöntä työn tekemisen kannalta. Kielitaidon tai tietyn tasoisen kielitaidon voi vaatia, mikäli työtehtävistä suoriutuminen tätä edellyttää. Uskonnollisissa yhteisöissä työskentelyssä voidaan vaatia kyseisen yhteisön jäsenyyttä, mutta muutoin kirkkoon tai muuhun uskonnolliseen yhteisöön kuulumisella ei voi olla merkitystä työhönottopäätöstä tehtäessä. Pukeutumisen merkitys työhönnotossa riippuu siitä, onko kysei-

sellä pukeutumisella merkitystä työstä suoriutumiseen tai esimerkiksi työturvallisuuteen tai hygieniaseikkoihin.

Työvoiman rekrytointiyhtyritykset ovat palveluntarjoajia, joten heidän toimintaansa sitoo yhdenvertaisuuslain syrjintäkielto. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työnvälitysyhtyritys ei voi asettaa työhön valittavalle syrjiviä ehtoja sillä perusteella, että tosiasiallinen työnantaja on asettanut syrjivät valintaperusteet. Rekrytointiyhtyritys on vastuussa omasta toiminnastaan ja voi syyllistyä syrjintään, jos se asettaa työnhakijat eri asemaan syrjivien perusteiden.

Työolot

Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintäkielto koskee työ- ja virkasuhdetta ja työ- tai virkasuhteen aikana tehtäviä päätöksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöitä ei voida asettaa eriarvoiseen asemaan työtehtäviä jaettaessa tai uralla etenemisessä, ellei tähän ole työhön ja/tai työntekijän kykyihin liittyviä perusteita. Kannus-

то, как человек одевается, может иметь значение в том случае, если ли данная одежда будет влиять на выполнение работы, или, например, на соблюдение безопасности труда или гигиены.

Фирмы по рекрутингу рабочей силы являются предприятиями, предлагающими услуги, поэтому их деятельность связывает запрет на дискриминацию закона о равноправии. На практике это обозначает, что фирма, занимающаяся посредничеством в трудоустройстве, не может выдвигать выбираемому на рабочее место дискриминационные условия на том основании, что фактический работодатель установил дискриминационные основы выбора. Рекрутинговое предприятие несёт ответственность за свою деятельность и может быть виновным в дискриминации, если ставит соискателей работы в разное положение на дискриминационных основаниях.

Можно требовать знание языка или знание языка на определённом уровне, если это необходимо для того, чтобы справиться с трудовыми обязанностями. При работе в религиозной общине можно требовать членства в данной общине, но обычно принадлежность к церкви или к какой-то другой религиозной общине не может иметь значения при принятии решения о приёме на работу. При приёме на работу

Условия работы

Запрет на дискриминацию в соответствии с законом о равноправии, касается трудовых и служебных отношений и решений, которые делаются во время

tavien palkkausjärjestelmien käyttö ei ole syrjintää, kun se perustuu työntekijän osaamiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen, eikä määräydy epätasa-arvoisin perustein.

Pakkotyö, kiskonnan tapainen työsyryntä, työperäinen ihmiskauppa

Vähemmistövaltuutetun tehtäviin kuuluu mm. ihmiskaupan ja siihen liittyvien lieveilmiöiden seuranta sekä etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä. Työelämässä voi esiintyä ihmiskauppaa ja muita ihmiskaupan kaltaisia rikoksia kuten pakkotyötä tai kiskonnan tapaista työsyryntää.

Mikäli työntekijän liikkumavapautta rajoitetaan, häntä uhkaillaan, häneen kohdistetaan fyysistä tai psyykkistä väkivaltaa, hänet asetetaan velkasuhteeseen työnantajaa kohtaan, hänelle ei makseta palkkaa tai työntekijän matkustusasiakirjat takavarikoidaan työntekijältä, voi kyseessä olla ihmiskauppaa tai sen kaltaista rikollisuutta. Mikäli joudut itse tällaisen kohtelun uhriksi tai saat tietoa työntekijöiden hyväksikäytöstä missä muodossa tahansa, voit olla suoraan yhteydessä omaan ammattiliittoosi,

työsuojeluviranomaisiin ja vähemmistövaltuutetun toimistoon. Työperäisen ihmiskaupan uhrilla on mahdollisuus hakea ihmiskaupan uhreille tarjottavaan auttamisjärjestelmään, josta saat lisätietoa vähemmistövaltuutetun toimistosta. Uhrilla on mahdollisuus hakea apua, vaikka hänellä ei olisi voimassaolevaa oleskelu- tai työlupaa.

Jos kohtaat syrjintää työelämässä

Jos kohtaat syrjintää työhönottotilanteessa tai työ- tai virkasuhteessa, ole yhteydessä omaan ammattiliittoosi tai oman alueesi aluehallintoviraston Työsuojelun vastuualueelle (entinen työsuojelupiiri). Voit tarvittaessa laittaa asiasi vireille vähemmistövaltuutetun toimiston kautta, jolloin valtuutettu siirtää asiasi Työsuojelun vastuualueelle selvitettäväksi. Mikäli koet syrjintää työhönotossa, joka tapahtuu rekrytointirytyksen kautta, voit olla yhteydessä vähemmistövaltuutetun toimistoon. Vähemmistövaltuutettu voi näissä tapauksissa olla yhteydessä rekrytointirytykseen, ja kehottaa heitä poistamaan syrjivän ilmoituksen ja huomioimaan yhdenvertaisuuslain jatkossa.

тудовых и служебных отношений. Это значит, что работников нельзя ставить в неравноправное положение при разделении трудовых обязанностей или при продвижении по службе, если для этого нет оснований, связанных с работой и /или способностями работника. Использование поощряющих систем оплаты труда не является дискриминацией, когда это основывается на квалификации работника и на выполнении им своих трудовых обязанностей, а не определяется неравноправными основаниями.

Принудительная работа, работа на кабальных условиях, торговля людьми

Задачей уполномоченного по делам меньшинств является, в частности, отслеживание случаев торговли людьми и связанных с этим сопутствующих явлений, а также содействие соблюдению равноправия в трудовой жизни. В трудовой жизни может встречаться торговля людьми и другие схожие с этим преступления, такие как принудительная работа или дискриминация, связанная с работой на кабальных условиях.

Если работнику ограничивают свободу передвижения, ему угрожают, на него направлено физическое или психическое насилие, его ставят в долговую зависимость от работодателя, ему не выплачивают зарплату или у работника конфискуют проездные документы, вопрос может касаться торговли людьми или подобного этому преступления. Если Вы сами окажетесь жертвой такого обращения или получите информацию об эксплуатации работников в какой угодно форме, можете напрямую связаться со своим

профсоюзом, с органами охраны труда или с офисом уполномоченного по делам меньшинств. У жертвы торговли людьми есть возможность воспользоваться системой помощи жертвам торговли людьми, о которой можно получить дополнительную информацию в офисе уполномоченного по делам меньшинств. Жертва имеет возможность обратиться за помощью, даже если у неё нет действующего вида на жительство или разрешения на работу.

Если столкнётесь с дискриминацией в трудовой жизни

Если Вы столкнётесь с дискриминацией при приёме на работу или во время трудовых или служебных отношений, свяжитесь со своим профсоюзом или обратитесь в Сферу ответственности охраны труда регионального административного ведомства своего региона (прежний округ охраны труда). При необходимости, можете возбудить дело через офис уполномоченного по делам меньшинств, при этом уполномоченный передаст Ваше дело в Сферу ответственности охраны труда для выяснения вопроса. Если Вы подвергнетесь дискриминации при приёме на работу через рекрутинговое предприятие, можете связаться с офисом уполномоченного по делам меньшинств. Уполномоченный по делам меньшинств может в этом случае обратиться в рекрутинговое предприятие и предложить ему убрать дискриминирующее объявление, а в дальнейшей своей деятельности брать во внимание закон о дискриминации.