



**Venäjänkielisten
työllistyminen ja
työsyrojintä 2010**



ISBN 978-952-491-607-3 (nid.)
ISBN 978-952-491-608-0 (pdf)

Painoyhtymä Oy
Porvoo 2010

Esipuhe	1
Förord	2
Предисловие	3
Tiivistelmä	4
Sammanfattning	6
Резюме	8
1. Johdanto	10
1.1 Selvityksen kohde, tavoite ja menetelmät.....	10
1.2 Venäjänkieliset Suomessa	11
2. Työllistyminen	14
2.1 Yleistä.....	14
2.2 Työllistymiseen vaikuttavat tekijät	15
2.2.1 Yleistä.....	15
2.2.2 Kieli	15
2.2.3 Ulkomailta saatu koulutus, tutkintojen tunnustaminen ja täydennyskoulutus..	18
2.2.4 Kulttuurinen osaaminen.....	20
2.2.5 Sosiaaliset verkostot	21
2.2.6 Työnantajien epäluottamus	23
2.3 Viranomaisten apu työnhaussa	23
3. Syrjintä	25
3.1 Syrjintä työhönotossa	25
3.2 Syrjintä työpaikalla	26
3.2.1 Yleistä.....	26
3.2.2 Työsuhteen ehdot	27
3.2.3 Häirintä työpaikalla	28
3.3 Syrjinnästä ilmoittaminen.....	29
4. Kausityöläiset	33
5. Lopuksi	35
Toimenpide-ehdotukset	37
Åtgärdsförslag	40
Предлагаемые мероприятия	43
Lähteet	47
Liite 1: Venäjänkielisten oikeudellinen asema	49
Liite 2: Kyselylomake	50

Esipuhe

Maahanmuuttajien keskuudessa suurin kieliryhmä on jo pitkään ollut venäjänkieliset. Viimeksi vähemmistövaltuutettu kartoitti venäjänkielisten asemaa vuonna 2009 julkaistulla selvityksellä *Venäjänkielisenä Suomessa 2008*. ”Venäjänkielisiä on jo noin 50 000, ja on selvä, että näin merkittävän kielellisen vähemmistön tilannetta on perusteltua tarkastella erikseenkin”, kirjoitti edeltäjäni Johanna Suurpää kyseisen selvityksen esipuheessa. Tämä pitää edelleen täysin paikkaansa, vaikka arvio tänään jo on hieman alakanttiin. Sitä suuremmalla syyllä oli selvitystyötä perusteltua jatkaa.

Käsillä olevan selvityksen tarkoitus oli toimia jatkoseurantana *Venäjänkielisenä Suomessa 2008* -selvityksessä esiin tulleille asioille, erityisesti koskien työelämää. Tavoitteena oli selvittää venäjänkielisten sijoittumista suomalaisille työmarkkinoille sekä heidän kokemuksiaan työsyrynnästä. Syryynnässä keskityttiin erityisesti syryyntään työhönnotossa sekä häirintään työpaikalla. Venäjänkielisten eri taustoista johtuen ei selvitystyö rajoittunut pelkästään etniseen syryyntään, vaan myös kielisyryyntä ja uskonnollinen syryyntä otettiin huomioon. Selvityksen materiaalina käytettiin verkkokyselyä, haastatteluja ja kirjallisuuskatsausta.

Vähemmistövaltuutettu ei valvo työsuhteasioita, vaan niiden valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. Vähemmistövaltuutettu edistää kuitenkin myös työsuhteasioissa syryymättömyyden toteutumista ja hyviä käytäntöjä. Valtuutetun toimintatapoihin työelämäsyryynnän osalta kuuluvat muun muassa aloitteet ja selvitykset. Tämä selvitys sopiikin erinomaisesti kyseiseen kokonaisuuteen.

Selvitys nostaa esille tosiasian, että venäjänkielisten työmarkkina-asema on selvästi heikompi kuin kantaväestön: työttömyys on korkeampaa, työsuhteet epävakaampia ja moni sijoittuu koulutusta vastaamattomiin töihin. Lisäpanostukset tilanteen parantamiseksi olisivat perusteltuja niin yhdenvertaisuuden kuin yhteiskunnallisen hyödynkin kannalta. Tämän vuoksi selvitys sisältää yli 20 toimenpide-ehdotusta eri toimijoille.

Selvityksen toteutumisen kannalta olennaista oli, että toimistomme korkeakouluharjoittelija, oik.yo Visa Kurki osasi venäjän kieltä. Haluan kiittää häntä lämpimästi hänen tekemästään työstä, samoin kuin kaikkia muita selvitykseen osallistuneita: FARO ry:tä sekä kaikkia haastateltuja ja kyselyyn vastanneita.

9. elokuuta 2010

vähemmistövaltuutettu Eva Biaudet

Förord

Den största språkgruppen bland invandrarna i Finland har redan länge varit de ryskspråkiga. Minoritetsombudsmannen undersökte de ryskspråkigas ställning i Finland senast år 2009 i utredningen *Ryskspråkig i Finland 2008*. ”De ryskspråkiga är redan 50 000 till antalet och det är klart att en så här stor språkminoritets situation skall undersökas noggrannare” skrev min föregångare Johanna Suurpää i förordet till den utredningen. Detta stämmer i allra högsta grad fortfarande, också om bedömningen idag är i underkant, vilket ger en desto större orsak att fortsätta utredningarna.

Syftet med denna utredning är att följa upp det som kom fram i den tidigare utredningen ”Ryskspråkig i Finland 2008”, särskilt gällande arbetslivet. Målsättningen var att ta reda på hur de ryskspråkiga placerar sig på arbetsmarknaden, och om de upplever diskriminering i arbetslivet. Gällande diskrimineringen koncentrerade vi oss särskilt på diskriminering i samband med anställning och trakasserier på arbetsplatsen. På grund av de ryskspråkigas olika bakgrund begränsades inte utredningsarbetet till etnisk diskriminering utan också diskriminering på basis av språk och religion togs i beaktande. Materialet i utredningen bestod av en webbförfrågan, intervjuer och litteratur.

Minoritetsombudsmannen övervakar inte arbetslivsfrågor eftersom övervakningen av dessa hör till arbetskyddsmyndigheterna. Minoritetsombudsmannens uppgift är ändå att främja likabehandling i arbetslivet och god praxis. Till minoritetsombudsmannens tillvägagångssätt gällande diskriminering i arbetslivet hör att göra utredningar och ta initiativ. Denna utredning passar alltså utmärkt in i den helheten.

Utredningen understryker det faktum att de ryskspråkigas situation på arbetsmarknaden är betydlig sämre än majoritetsbefolkningens: arbetslösheten är högre, arbetsförhållandena instabilare och många får inte arbeten som motsvarar deras utbildning. Det krävs alltså extra åtgärder för att förbättra situationen, både till förmån för likabehandling men också till nytta för samhället. Denna utredning innehåller över 20 åtgärdsförslag till olika instanser.

Det var väsentligt för utredningen att byråns högskolepraktikant jur.stud. Visa Kurki kan ryska. Jag vill tacka honom för det arbete han gjort och också tacka alla som deltog i utredningen: FARO ry samt alla som intervjuades och svarade på webbförfrågan.

9 augusti 2010
minoritetsombudsman Eva Biaudet

Предисловие

Крупнейшую языковую группу среди иммигрантов в Финляндии уже в течение длительного времени составляют русскоязычные граждане. Результаты последнего исследования по вопросу о положении русскоязычного населения, проведенного Уполномоченным по правам меньшинств, представлены в опубликованном в 2009 году отчете *«Русскоязычные граждане в Финляндии в 2008 году»*. «В стране проживает уже около 50 000 русскоязычных граждан, поэтому очевидно, что имеются основания и для специального изучения положения столь крупного языкового меньшинства», - писала моя предшественница на посту Уполномоченного по правам меньшинств Йоханна Суурпяя в предисловии к упомянутому отчету. Это утверждение по-прежнему является полностью актуальным, учитывая увеличение приведенного показателя численности русскоязычного населения в настоящее время, что дает еще больше оснований для продолжения исследовательской работы.

Цель данного исследования состояла в продолжении изучения вопросов, возникших в рамках работы по подготовке отчета *«Русскоязычные граждане в Финляндии в 2008 году»*, особенно в отношении трудовой сферы. Ставилась задача выяснить ситуацию с трудовой занятостью русскоговорящих граждан в Финляндии, а также выявить возможные случаи их трудовой дискриминации. При изучении вопроса о дискриминации особое внимание уделялось проявлениям дискриминации при найме на работу, а также моббинга. В связи с наличием разных категорий русскоязычных граждан, исследовательская работа включала изучение дискриминации не только по этническому, но и по языковому и религиозному признаку. В качестве материалов для исследования использовались результаты опроса в Интернете, интервьюирования и обзора литературы.

Уполномоченный по правам меньшинств не контролирует трудовые отношения, поскольку эта функция входит в компетенцию органов власти в сфере охраны труда, однако он, тем не менее, способствует недопущению дискриминации и развитию добросовестных практик в области трудовых отношений. В вопросах дискриминации в сфере труда Уполномоченный по правам меньшинств использует, среди прочего, такие инструменты, как инициативы и исследования. Настоящее исследование, таким образом, прекрасно вписывается в этот комплекс.

Исследование привлекает внимание к тому факту, что положение русскоязычных граждан на рынках труда является явно менее прочным по сравнению с коренным населением: уровень безработицы выше, трудовые отношения нестабильны, и многие люди устраиваются на работу, не соответствующую их образованию. Для улучшения сложившейся ситуации принятие дополнительных мер является обоснованным как с точки зрения обеспечения равноправия, так и общественной пользы. В связи с этим в данном отчете представлено более 20 мероприятий, предлагаемых к реализации различным сторонам.

В проведении исследования важную роль сыграло то, что работавший в нашем офисе практикант, студент юридического факультета Виса Курки владеет русским языком. Выражаю сердечную благодарность за проделанную работу ему, а также всем другим участникам исследования: Финляндской ассоциации русскоязычных обществ (FARO ry) и всем лицам, принявшим участие в интервью и опросе.

9 августа 2010 года

Уполномоченный по правам меньшинств Эва Биоде

Tiivistelmä

Venäjänkielinen kieliryhmä on kasvanut voimakkaasti viimeisten kahdenkymmenen vuoden ajan. Suomessa asuu noin 52 200 venäjänkielistä, ja venäjänkieliset ovat suurin kieliryhmä suomen- ja ruotsinkielisten jälkeen. Siitä huolimatta, että venäjänkieliset ovat korkeakoulutettu vähemmistö, on työttömyys heidän keskuudessaan (31,3 % 30.4.2009) keskimääräistä ulkomaalaisten (17,6 %) työttömyyttä korkeampi. Venäjänkielisten työttömyys on kuitenkin jatkuvasti laskenut 90-luvusta lähtien.

Tämän selvityksen tarkoitus on selvittää venäjänkielisten työllisyyttä ja heidän kokemuksiinsa syrjinnästä työelämässä. Selvityksen ensisijainen tutkintamenetelmä oli venäjänkielisille suunnattu kysely internetissä. Kyselyyn vastasi 24 henkilöä ja vastauksien perusteella ei voi vetää tilastollisia johtopäätöksiä. Tämän kyselyn lisäksi käytettiin kirjallisuutta ja tilastoja sekä vähemmistövaltuutetun yhteydenottotietokantaa. Tietokantaa käsiteltiin erityisen huolellisesti, sillä kyetäisiin tietoja ei ole ensisijaisesti tarkoitettu tutkimuskäyttöön.

Selvityksessä ne tekijät, jotka vaikuttavat maahanmuuttajien korkeampaan työttömyysasteeseen, jaettiin kuuteen ryhmään: Kieli, ulkomaalainen koulutus ja ulkomaalainen työkokemus sekä ulkomaalaisten tutkintojen hyväksilukeminen, kulttuurinen osaaminen, sosiaaliset verkostot, työnantajien epäluottamus ja lopuksi vielä syrjintä. EU-MIDIS -tutkimuksen tilastojen mukaan Suomessa asuvien venäjänkielisten suomenkielen taito on hyvä (74 % puhuu suomea sujuvasti). Näyttää siltä, että suurin osa venäjänkielisistä ei osaa ruotsia juuri ollenkaan tai kielitaito on hyvin heikkoa. Tämä voi johtaa ongelmiin venäjänkielisen hakiessa julkisia virkoja. Vähemmistövaltuutetun suositus on, että kielivaatimuksissa ollaan joustavia rekrytoidessa julkisiin virkoihin.

Koulutus, jota venäjänkieliset ovat saaneet kotimaassaan, voidaan harvoin hyödyntää Suomessa. Usein korkeasti koulutettu venäjänkielinen joutuu täydentämään tutkintoaan tai jopa suorittamaan vastaavan suomalaisen tutkinnon uudestaan alusta. Tässä on suuria eroja alojen välillä; esimerkiksi lääkärit voivat saada ammattipätevyyden Suomessa ja heidän ammattitaitoaan myös arvostetaan työmarkkinoilla. Moni muu on kuitenkin työssä, joka ei vastaa heidän koulutustaan. Suuri ongelma on, että venäläisen tutkinnon sisältö on tuntematon suomalaisille työnantajille. Vähemmistövaltuutettu suosittelee, että tietoisuutta venäjänkielisistä koulutuksista ja täydennyskoulutuksista tulee lisätä työnantajien keskuudessa.

Syrjintä venäjänkielisiä kohtaan alkuperän tai kielen takia on erityisen tavallista rekrytointitilanteissa. Kyselyn mukaan on kuitenkin vaikeaa arvioida onko kyse tosiaan syrjinnästä. Yksittäisen työnhakijan on vaikea tietää satunnaisesti, että onko esimerkiksi työhaastatteluun kutsumatta jättäminen johtunut syrjinnästä. Vähemmistövaltuutettu suosittelee, että mahdollisuutta järjestää osittaisia nimetöntä työnhakua julkisissa viroissa pitäisi tutkia. Moni venäjänkielinen on myös kokenut syrjintää työehdoissa. Venäjänkielinen ei esimerkiksi saanut samanlaista tuntisopimusta kuin muut. Venäjänkieliset ovat myös kokeneet häirintää, muun muassa asiointia kielenkäyttöä joko työpaikalla tai työvoimaviranomaisilta. Usein tätä häirintää on ollut vaikeaa kuvailla; jotkin vastaajista kokivat olevansa toisen luokan kansalaisia. Moni vastaaja ei ollut kuitenkaan koskaan kokenut minkäänlaista syrjintää.

Hyvin harva ilmoitti syrjintäkokemuksistaan eteenpäin, esimerkiksi työsuojeluviranomaisille. EU-MIDIS -tutkimuksen mukaan 24 prosenttia syrjityksi tulleista ilmoittivat asiasta jollekin. 30 % oli kuullut vähemmistövaltuutetusta ja 19 prosenttia tiesi syrjintälautakunnan olemassaolosta. He, jotka

olivat ilmoittaneet kokemastaan syrjinnästä, olivat usein pettyneitä saamaansa apuun, jos ylipäättään olivat saaneet apua. Vähemmistövaltuutettu suosittelee, että syrjinnän ilmoittamisen kynnyks madalletaan.

Venäjänkielisten maahanmuuttajien lisäksi selvitys käsittelee kausityöntekijöitä. Ulkoasiainministeriön tilastojen mukaan viime vuonna myönnettiin yli 5000 kausityöntekijäviisumia venäläisille. Työntekijöiden todellinen lukumäärä on luultavasti vielä korkeampi. Kausityöntekijät joutuvat usein huonoihin olosuhteisiin puutteellisen kielitaitonsa takia tai siksi etteivät tunne Suomen työlainsäädäntöä. On ollut tapauksia, jolloin kausityöntekijällä ei ole ollut varaa matkustaa kotiin, koska palkkataso on ollut luvattua matalampi tai koska palkkaa ei ole maksettu. Tämän lisäksi kausityöntekijät ovat joutuneet sellaisen vallankäytön uhriksi, joka muistuttaa ihmiskauppaa. Siksi vähemmistövaltuutettu suosittelee, että käynnistetään projekti, jossa selvitetään kausityöntekijöiden asemaa ja tarpeita. Vähemmistövaltuutetun toimisto voisi olla sopiva taho tämän selvityksen tekemiseen.

Vähemmistövaltuutetun toimenpide-ehdotukset sivulla 37.

Sammanfattning

Den ryskspråkiga befolkningsgruppen har vuxit kraftigt inom de senaste 20 åren och är nu den största språkgruppen efter de finsk- och svenskspråkiga. Det bor ca 52 200 ryskspråkiga i Finland. Trots att de ryskspråkiga är en högt utbildad minoritet så är arbetslösheten bland dem (31,3 % 30.4.2009) större än den genomsnittliga arbetslösheten bland utlänningarna (17,6 %). De ryskspråkigas arbetslöshet har dock beständigt minskat sedan 90-talet.

Syftet med utredningen är att ta reda på de ryskspråkigas sysselsättning samt utreda deras erfarenheter om diskriminering i arbetslivet. Den primära undersökningsmetoden var en förfrågan riktad till ryskspråkiga som man kunde fylla i på internet. Förfrågan hade 24 respondenter. Svaren kan inte betraktas som statistiskt tillförlitliga; målet var att samla kvalitativt material. Förutom förfrågan utnyttjades litteratur och statistik samt minoritetsombudsmannens kontaktregister. Kontaktregistret hanterades särskilt noggrant eftersom det i första hand inte är avsett för forskningsändamål.

I utredningen delades de faktorer som bidrar till invandrarnas högre arbetslöshet in i sex grupper: språk, utländsk utbildning och erfarenhet samt tillgodoräknande av utländska examina, kulturella kunskaper, sociala nätverk, misstroende gentemot utlänningar hos arbetsgivare samt diskriminering. Enligt statistik från EU-MIDIS -undersökningen har de ryskspråkiga i Finland relativt bra kunskaper i finska (74 % talar flytande). Det verkar som om de flesta rysktalande hade svaga eller inga kunskaper i svenska. Det här kan orsaka problem då en ryskspråkig försöker få arbete inom den offentliga sektorn. Minoritetsombudsmannens rekommendation är att flexibiliteten ökas gällande språkraven vid rekryteringen inom den offentliga sektorn.

Den utbildning som ryskspråkiga har fått i sitt hemland kan sällan utnyttjas i Finland. Ofta tvingas en högutbildad ryskspråkig komplettera sin examen eller till och med avlägga en finsk examen från början. Detta varierar mycket mellan branscherna. Till exempel läkare kan få yrkesbehörighet i Finland som också är uppskattad på arbetsmarknaden. Många andra är ändå i ett arbete som inte motsvarar deras utbildning. Ett stort problem är att innehållet i ryska examina ofta är okänt för finska arbetsgivare. Minoritetsombudsmannen rekommenderar därför att arbetsgivarnas kännedom om de ryskspråkigas utbildningar och om de kompletterande och behörighetsutbildningarna förbättras.

Diskriminering mot de ryskspråkiga på grund av ursprung eller språk är särskilt vanlig i rekryteringssituationer. Enligt förfrågan har man dock ofta svårt att avgöra om något faktiskt är diskriminering. För den enskilda arbetstagaren är det svårt att veta om, och framför allt bevisa att, det är frågan om diskriminering till exempel då en arbetssökande inte kallas till intervju. Minoritetsombudsmannen rekommenderar därför att möjligheterna för införandet av ett delvis anonymt ansökningsförfarande i offentliga sektorn utreds. Många ryskspråkiga har också upplevt diskriminering i arbetsvillkoren: den ryska arbetstagaren har till exempel inte blivit timanställd på lika villkor som de övriga på arbetsplatsen. Respondenterna hade också upplevt trakasserier, bland annat osakligt språkbruk på arbetsplatsen eller av Arbetskraftsmyndigheterna. Ofta var detta svårt att beskriva; man kände sig som ”andra klassens medborgare”. Många respondenter hade dock inte upplevt någon som helst diskriminering.

Relativt få anmälde sina erfarenheter om diskriminering vidare, t.ex. till arbetarskyddsmyndigheterna. Enligt EU-MIDIS -undersökningen hade 24 % procent av dem som blivit diskriminerade anmält det senaste fallet till någon. 30 % hade hört om

minoritetsombudsmannen och 19 % om diskrimineringsnämnden. De som anmälde sina diskrimineringserfarenheter var enligt förfrågan ofta besvikna på den hjälp de fått, om de alls fick någon hjälp. Minoritetsombudsmannen rekommenderar att tröskeln för att anmäla om diskriminering sänks.

Förutom ryskspråkiga invandrare, behandlar utredningen också säsongarbetare. Enligt utrikesministeriets statistik, beviljades det över 5 000 säsongarbetsvisum för ryssar i fjol. Det verkliga antalet ryskspråkiga säsongarbetare är troligen ännu mycket högre. Säsongarbetarna blir ofta utsatta för missförhållanden p.g.a. sina bristande språkkunskaper och vetskap om den finska arbetslagstiftningen. Det har förekommit fall där säsongarbetare inte har haft råd att åka hem för att lönenivån har varit lägre än lovat eller lönerna inte har betalats ut. Dessutom har säsongarbetare blivit utsatt för sådan maktutövning som kännetecknar människohandel. Därför rekommenderar minoritetsombudsmannen att det inleds ett projekt där säsongarbetarnas ställning och behov utreds. En lämplig instans för att utföra projektet skulle vara minoritetsombudsmannens byrå.

Se minoritetsombudsmannens åtgärdsförslag på svenska: s. 40.

Резюме

За последние двадцать лет группа русскоязычного населения в Финляндии значительно выросла. В стране проживает около 52 200 русскоязычных граждан, которые составляют крупнейшую языковую группу после населения, говорящего на финском и шведском языках. Несмотря на то, что русскоязычные граждане представляют собой высокообразованное меньшинство, уровень безработицы среди них (31,3 % на 30.4.2009) превышает средний показатель для иностранцев (17,6 %). Вместе с тем, с 1990-х годов безработица среди русскоязычного населения постоянно снижается.

Цель настоящего исследования состоит в выяснении ситуации с трудоустройством русскоязычных граждан и выявлении возможных случаев их трудовой дискриминации. Ключевым инструментом исследования стал опрос русскоязычных граждан в Интернете. В опросе приняло участие 24 человека, и на основе их ответов нельзя сделать статистические выводы. Помимо результатов опроса, была использована литература и статистическая информация, а также база данных по обращениям к Уполномоченному по правам меньшинств, но содержащиеся в этой базе сведения обрабатывались с особой осторожностью, поскольку применение в исследовательских целях не является их первоочередным предназначением.

В рамках исследования факторы, оказывающие влияние на более высокий уровень безработицы иммигрантов, были классифицированы по шести группам: язык, образование и опыт работы за рубежом, а также признание зарубежного диплома, культурный уровень, социальная среда, недоверие со стороны работодателей и, кроме всего прочего, дискриминация. По статистическим данным исследования положения меньшинств и дискриминации в Европейском Союзе, которое проводит Агентство ЕС по фундаментальным правам (EU-MIDIS), проживающие в Финляндии русскоязычные граждане хорошо владеют финским языком (74 % из них бегло говорят по-фински). Создается также картина, что подавляющая часть русскоязычного населения практически не владеет или слабо владеет шведским языком. Этот факт может являться причиной проблем, возникающих при соискании русскоязычными гражданами государственных и муниципальных должностей. Уполномоченный по правам меньшинств рекомендует проявлять гибкость в вопросе требований к знанию языков при найме государственных и муниципальных служащих.

Образование, которое русскоязычные граждане получили на родине, редко может быть применено в Финляндии. Зачастую высокообразованный русскоязычный специалист вынужден дополнять свое образование или даже заново проходить в полном объеме соответствующий учебный курс, принятый в Финляндии. В данном аспекте между различными сферами деятельности наблюдаются существенные различия. Например, врачи имеют возможность подтвердить свой диплом в Финляндии, и их мастерство ценится на рынках труда. Напротив, представители многих других профессий работают не по специальности. Крупной проблемой является то, что финские работодатели не знакомы с содержанием российских образовательных программ по различным специальностям. Уполномоченный по правам меньшинств рекомендует принять меры по повышению уровня осведомленности работодателей в области русскоязычного образования, возможностей дополнительного обучения для подтверждения квалификации и ее повышения.

Дискриминация в отношении русскоязычных граждан по признаку их происхождения или языка наиболее распространена в ситуациях найма персонала. Вместе с тем, по результатам

опроса трудно судить, идет ли в действительности речь о дискриминации. Отдельному претенденту на рабочее место сложно понять, а тем более доказать, является ли, например, неприглашение на собеседование следствием дискриминации. В этой связи Уполномоченный по правам меньшинств рекомендует изучить возможность организации частично анонимной подачи заявлений на работу в общественном секторе экономики. Многие русскоязычные специалисты испытали на себе дискриминацию также и в отношении условий труда. Например, русскоязычному гражданину не был предоставлен договор на тех же условиях почасовой работы, что и другим. Отмечаются случаи моббинга в отношении русскоязычных работников, в частности, в форме неподобающих выражений в их адрес на рабочем месте или в органах труда и занятости. Зачастую люди затрудняются с описанием проявлений моббинга. Они ощущают себя гражданами второго сорта. Однако наряду с этим, многие респонденты вообще никогда не испытывали на себе никакой дискриминации.

Случаи, когда кто-либо из подвергшихся дискриминации лиц заявлял об этой проблеме, например, в органы охраны труда, являются весьма редкими. По результатам исследования положения меньшинств и дискриминации в Европейском Союзе, которое проводит Агентство ЕС по фундаментальным правам (EU-MIDIS), 24 % подвергшихся дискриминации людей сообщили об этом в какие-либо органы, 30 % слышали об Уполномоченном по правам меньшинств, а 19% знали о существовании Национального комитета по дискриминации. Зачастую лица, заявившие об испытанной ими дискриминации, были разочарованы в предоставленной им помощи, если вообще получили ее. Уполномоченный по правам меньшинств рекомендует принять меры по повышению уровня активности граждан в вопросе информирования о проявлениях дискриминации.

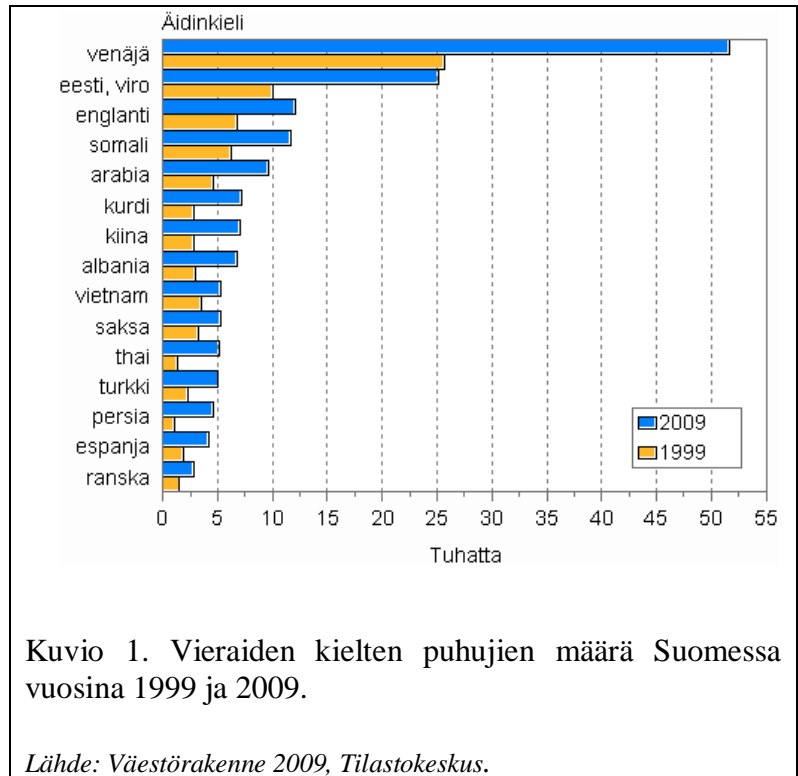
Наряду с русскоязычными иммигрантами, объектом исследования стали также сезонные работники. Согласно статистическим данным Министерства иностранных дел Финляндии, в прошлом году россиянам было выдано более 5 000 виз с правом на сезонную работу. Фактическое их количество, по всей вероятности, еще больше. Сезонные работники зачастую оказываются в неудовлетворительных условиях вследствие недостаточного знания языка или неосведомленности в вопросах трудового законодательства Финляндии. Отмечены случаи, когда у сезонных работников отсутствовали денежные средства для возвращения на родину, поскольку размер получаемой ими заработной платы был ниже обещанного или она вообще не выплачивалась. Помимо этого, сезонные работники оказывались жертвами такого применения власти, которое имеет в себе признаки торговли людьми. В этой связи Уполномоченный по правам меньшинств рекомендует осуществить запуск проекта по выяснению положения и потребностей сезонных работников. Офис Уполномоченного по правам меньшинств может быть подходящим исполнителем такого исследования.

Мероприятия, предлагаемые к реализации Уполномоченным по правам меньшинств, представлены на странице 43.

1. Johdanto

Venäjän kielen merkitys Suomessa kasvaa ja venäjänkieliset ovat suurin kieliryhmä suomen- ja ruotsinkielisten jälkeen. Kyseessä on myös lukumäärältään suurin vähemmistövaltuutetun toimialaan kuuluva kieliryhmä. Kymmenessä vuodessa venäjänkielisten määrä Suomessa on kaksinkertaistunut noin 25 000:sta yli 50 000:een. Tätä kirjoitettaessa viimeisin huhtikuun 2010 arvio Suomessa asuvien venäjänkielisten määrästä oli 52 200.¹ Jos trendi jatkuu nykyisenkaltaisena, venäjänkielisiä on 2020-luvun alussa jos yli 100 000.²

1.1 Selvityksen kohde, tavoite ja menetelmät



Puhuttaessa Suomen venäjänkielisistä tai suomenvenäläisistä tarkoitetaan monia eri asioita. Esimerkiksi suomenvenäläinen-termillä voidaan viitata yhtä hyvin ns. vanhavenäläisiin (jo pidempään Suomessa asuneeseen juuriltaan venäläiseen vähemmistöön), kuin myös viimeisten vuosikymmenten aikana maahan muuttaneisiin. On kuitenkin tulkinnanvaraista, kattaako termi myös esimerkiksi Venäjän vähemmistökansallisuudet, kuten inkeriläiset, sekä muualta kuin Venäjältä muuttaneet etniset venäläiset, esimerkiksi vironvenäläiset.

Tässä selvityksessä kohteena olivat Suomessa asuvat venäjänkieliset sen tarkempaa erottelua tekemättä. Käytännössä kyse oli ennen kaikkea ensimmäisen polven maahanmuuttajista, jotka eivät puhu suomea äidinkielenään. Toisen polven maahanmuuttajat tulivat esille lähinnä siinä, että osa vastaajista toi esille halunsa välittää oma identiteetti ja äidinkieli lapsilleen. Varsinaisten maahanmuuttajien lisäksi selvitettiin myös kausityöläisten asemaa.

Selvityksen menetelminä olivat haastattelut alan asiantuntijoiden kanssa sekä internetissä tehtävä venäjänkielisille suunnattu kyselylomake. Lomake käännettiin venäjäksi, ja siihen sai vastata sekä suomeksi että venäjäksi. Lomakkeessa kysyttiin mm. syrjintä- ja työllistymiskokemuksista. Eri syrjinnän muodoista nostettiin esille syrjintä kansallisuuden (muutamassa kohdassa virheellisesti ”kansalaisuuden”) tai kotimaan perusteella, syrjintä kielitaidon perusteella ja syrjintä uskonnon perusteella. Hieman tavallisesti poikkeaviin muotoiluihin syrjintäperusteissa (esim. ”kielitaito” ”kielen” sijaan) päädyttiin sen vuoksi, että venäjänkieliset edustavat monia eri etnisiä ryhmiä ja saattavat puhua toisena äidinkielenään esim. ukrainaa. Vastauksia saatiin 24. Lomaketta mainostettiin venäjänkielisten järjestöjen ja venäjänkielisen keskustelufoorumien kautta. Lisäksi valitulle joukolla ammattiliittoja lähetettiin kysely koskien mm. syrjintätapauksia venäjänkielisiin

¹ Tilastokeskus.

² Alanen, 2009.

liittyen sekä venäjän kielellä tarjottavaa materiaalia. Vastauksia tuli kuitenkin niin vähän, että tuloksia on käytetty hyvin varovaisesti.

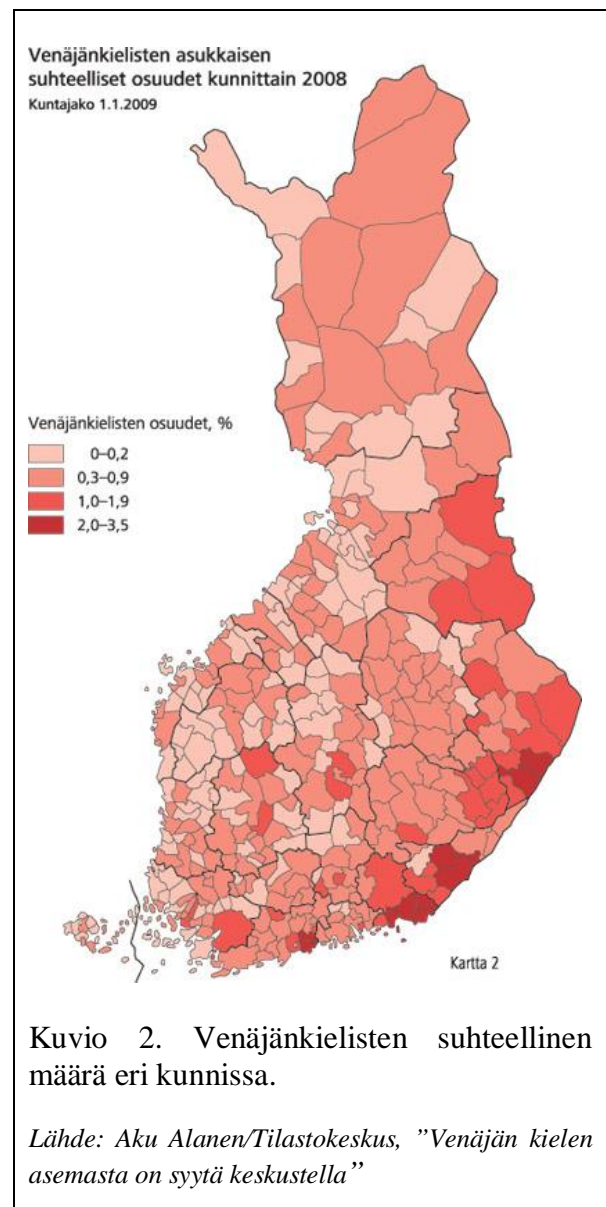
Tutkimuksessa käytiin myös läpi vähemmistövaltuutetun yhteydenottotietokantaa. Tietokannan käsittelyssä noudatettiin erityistä huolellisuutta, sillä kyseisiä tietoja ei ole ensisijaisesti tarkoitettu tutkimuskäyttöön. Tietokannasta rajattiin tapaukset etnisen taustan perusteella venäläisiin (haku äidinkielen perusteella ei ollut mahdollista) ja elämänalueen perusteella työelämään ja yrittäjyyteen. Lisäksi haettiin vapaasanahauulla hakusanalla ”venä*”. Tällöinkin elämänalue rajattiin työelämään ja yrittäjyyteen. Kyseisistä tapauksista käytiin läpi vuoden 2009 alusta lähtien vireille tulleet. Yhteensä tapauksia käytiin läpi 14 kpl. Mitään yksittäistä yhteydenottoa ei nosteta tässä raportissa esille, vaan kyseistä aineistoa hyödynnettiin ainoastaan kokonaiskuvan saamiseksi venäjänkielisten kokemasta syrjinnästä.

Selvityksessä kerätyn materiaalin perusteella ei voi vetää tilastollisia johtopäätöksiä. Esimerkiksi kyselylomakkeeseen vastanneet eivät ole edustava ryhmä Suomen venäjänkielisistä; erityisesti korkeakoulutetut naiset olivat yliedustettuja. Tarkoitus olikin kerätä laadullista aineistoa.

1.2 Venäjänkieliset Suomessa

Venäjänkielisten asemasta Suomessa on tehty useampiakin selvityksiä. Vähemmistövaltuutetun teettämän *Venäjänkielisenä Suomessa 2008* -selvityksen lisäksi etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO) on julkaissut *Venäjänkielisen väestönsä kysymyksiä 2002* -raportin. Lisäksi venäjänkielisiä on käsitelty mm. useissa Tilastokeskuksen julkaisuissa.³ Tuore ja merkittävä tutkimus on EU:n perusoikeusviraston 2009 julkaisema EU-MIDIS-tutkimus. Kyseisessä Euroopan-laajuisessa tutkimuksessa haastateltiin myös 562:a Suomessa asuvaa etnistä venäläistä heidän syrjintäkokemuksistaan.⁴ Tutkimus tarjoaa paljon tilastollista mutta vain vähän laadullista aineistoa.

Venäjänkielistä vähemmistöä luonnehtii korkea koulutus. EU-MIDIS -tutkimukseen vastanneista suomenvenäläisistä 70 % on opiskellut vähintään 14 vuotta. Myös vähemmistövaltuutetun työsyryntäkyselyyn vastanneista miltei kaikilla oli vähintään keskiasteen koulutus. Venäjältä ja muualta entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevien



³ Mm. *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*, Paananen, Seppo sekä ”Venäjän kielen asemasta on syytä keskustella”, Alanen, Aku.

⁴ EU-MIDIS -tutkimuksessa selvitettiin nimenomaan etnisten venäläisten kokemuksia. Rajaus ei siis perustunut kieleen, kansallisuuteen tai kotimaahan.

työttömyys on kuitenkin keskimääräistä ulkomaalaisten työttömyysastetta korkeampi. 30.4.2009 sen arvioidaan olleen 31,3 %, kun ulkomaalaisten keskimääräinen työttömyysaste oli 17,6 %.⁵

Venäjänkielinen väestö on keskittynyt Itä-Suomeen sekä etelän suuriin ja keskisuuriin kaupunkeihin. Määrällisesti eniten venäjänkielisiä asuu Helsingissä (n. 13 000 hlö) ja Vantaalla (n. 4 000). Uudenmaan ulkopuolella eniten venäjänkielisiä asui Turussa (n. 2500) ja Tampereella (n. 2 300).⁶ Venäjänkielisiä työllistyy paljon esimerkiksi sosiaalialalle, terveydenhoitoon ja rakennustyöhön. Yrittäjinä venäjänkieliset ovat edustettuina erityisesti kuljetusalalla ja ulkomaankauppaa harjoittavissa yrityksissä.⁷

Venäjänkielisistä voidaan esim. maahanmuuton syyn perusteella karkeasti erotella tiettyjä ryhmiä, jotka tosin voivat sisäisesti olla hyvin heterogeenisiä. Tyypillisimmät Suomeen muuttamisen syyt ovat avioituminen Suomen kansalaisen kanssa sekä inkerinsuomalaisten paluumuutto.⁸ Inkerinsuomalaisten paluumuutto on laskenut lähivuosina. Ulkomaalaislakiin on tulossa muutos, jolla poistetaan paluumuutto-oikeus muilta inkerinsuomalaisilta kuin sodassa palvelleilta ja siirtoväeltä. Tämä vähentänee oletettavasti paluumuuttoa edelleen.

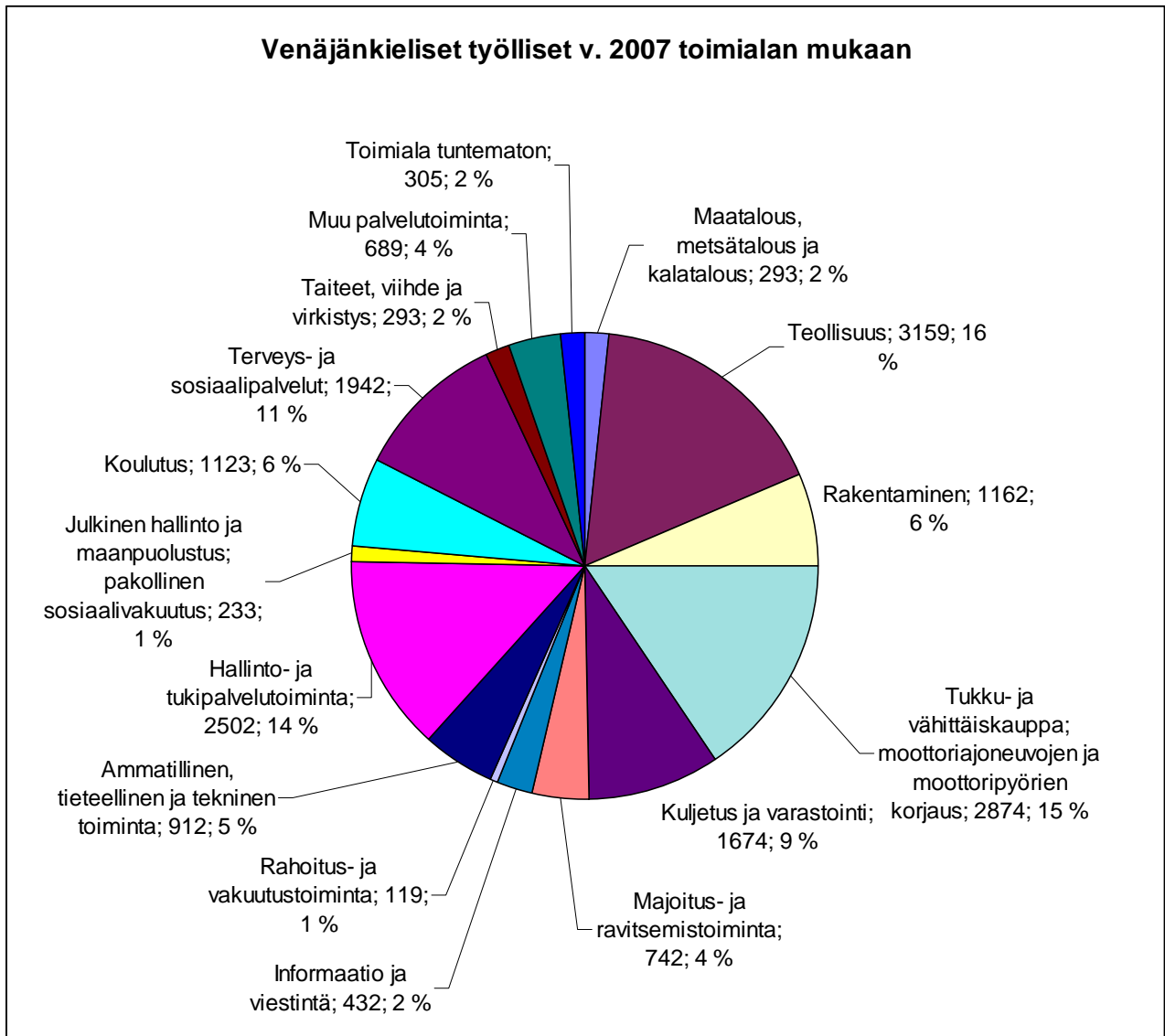
Venäjänkielisten suurimmat lähtömaat ovat Venäjä ja Viro. Työllistymisen kannalta olennainen ero on niiden maahanmuuttajien, jotka tulevat Suomeen jo valmiiksi tiedossa olevaan työhön, ja muiden välillä.

⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö: Työnvälitystilasto. Kuukausikertomus. Arvio työttömyydestä 30.4.09

⁶ Tilastokeskus.

⁷ Lith, 2007.

⁸ Kanervo, Sari & Saarinen, Tiina: ”Venäjältä ja Virosta tulleet maahanmuuttajat sekä inkerinsuomalaiset paluumuuttajat”, *Kulttuurit keskuudessamme*, Turun kaupungin kulttuuriasiainkeskus, 2007. Inkerinsuomalaisten paluumuutto on näillä näkymin loppumassa lainmuutoksen myötä.



Kuvio 3. Venäjänkieliset työlliset v. 2007 toimialan mukaan. Kaaviosta on poistettu alat, joilla aineiston perusteella oli alle 100 venäjänkielistä (mm. puhtaanapito, kaivostoiminta).

Muutamia paljon venäjänkielisiä työllistävää toimialaa ovat Tilastokeskuksen luokittelussa hieman epäselviä, joten niitä selvennetään tässä. *Hallinto- ja tukipalvelutoiminta* sisältää mm. työllistämistoiminnan sekä matkatoimistojen ja matkanjärjestäjien toiminnan. *Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta* sisältää mm. tieteellisen tutkimuksen ja kehittämisen sekä tulkauksen.

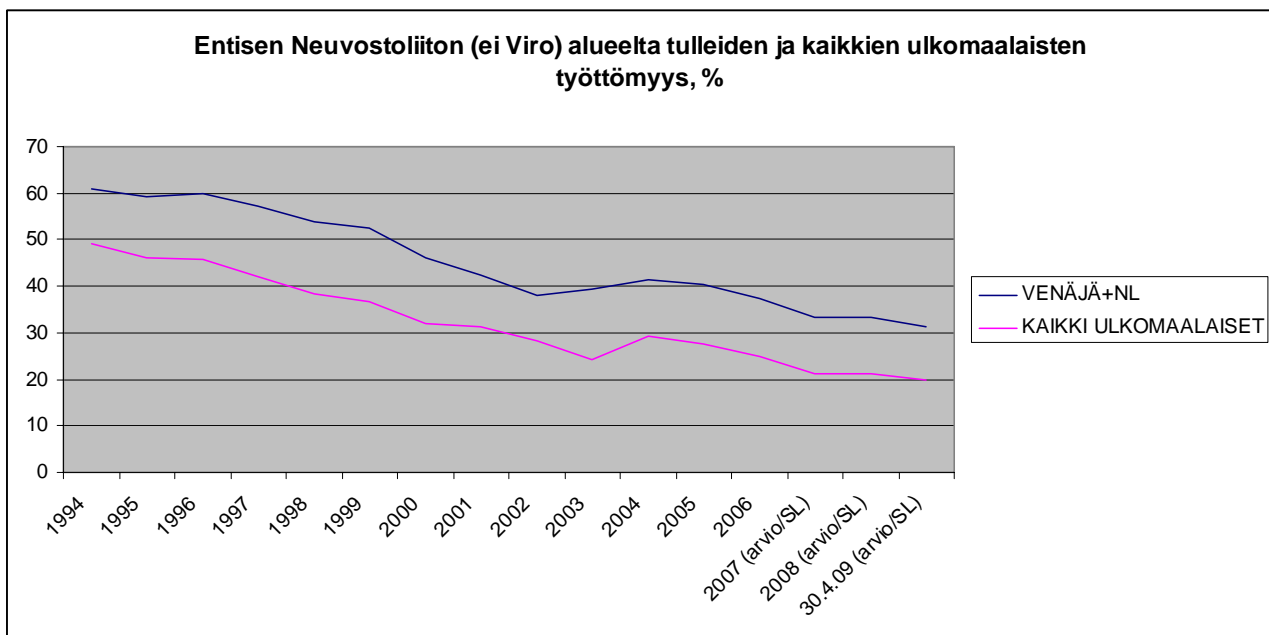
Lähde: Tilastokeskus

2. Työllistyminen

2.1 Yleistä

Keskeinen keino kotoutua maahan on työpaikan saaminen. Maahanmuuttajien työllistyminen on myös usein mediassa ja muussa maahanmuuttokeskustelussa esille tuleva asia. Venäjältä ja muualta entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin olevien työttömyys on keskimääräistä ulkomaalaisten työttömyysastetta korkeampi. 30.4.2009 sen arvioitiin olevan 31,3 %, kun ulkomaalaisten keskimääräinen työttömyysaste oli 17,6 %.⁹ Ulkomaalaisten työttömyysasteessa on mukana kuitenkin myös esim. EU-maat, joista tulevien työttömyys on pitkälti yhtä suuri kantaväestön kanssa. Toisaalta ulkomaalaisiin lasketaan myös esim. maahan juuri muuttaneet turvapaikanhakijat, joiden ei oletetakaan välittömästi löytävän töitä. Tämä nostaa kaikkien ulkomaalaisten työttömyysprosenttia.

Tärkeää on huomata, että vaikka tässä luvussa ennen kaikkea käsitellään työllistymisen ongelmakohtia, on venäjänkielisten – kuten muidenkin maahanmuuttajien – työttömyys jatkuvasti laskenut.



Kuvio 4. Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden työttömyys verrattuna kaikkien ulkomaalaisten työttömyyteen. Kannattaa huomata, että ”kaikkiin ulkomaalaisiin” luetaan esim. EU-maat, Pohjois-Amerikka ja Japani, josta tulleiden työttömyys on yleisesti ottaen samaa tasoa kantaväestön kanssa tai jopa alhaisempi.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto, kuukausikertomus.

⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö: Työnvälitystilasto. Kuukausikertomus. Arvio työttömyydestä 30.4.09.

2.2 Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

2.2.1 Yleistä

Akhlaq Ahmad mainitsee viisi tutkimuksissa esitettyä syytä maahanmuuttajien valtaväestöä korkeampaan työttömyyteen.¹⁰ Ensimmäisenä perusteena pidetään maahanmuuttajien heikkoa suomen kielen taitoa. Toinen peruste on se, ettei maahanmuuttajien muualla saatua koulutusta ja työkokemusta arvosteta Suomessa. Kolmas on ”Suomi-spesifisen kulttuurisen osaamisen ja epämuodollisen inhimillisen pääoman puute”.¹¹ Kyse on siis niistä oletuksista ja tavoista, joita ei sanallisesti ilmaista missään. Neljäntenä mainitaan työnantajien epäluottamus ja viidentenä syrjintä maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita kohtaan. Ahmad itse kritisoi näkemystä, että ulkomaalaisten työttömyys perustuisi vain puutteelliseen osaamiseen ja ”henkiseen pääomaan”. Lista on syytä lisätä myös sosiaaliset tekijät (”sosiaalinen pääoma”), kuten ihmissuhdeverkot.

Seuraavassa eritellään osasyitä tarkemmin suhteessa venäjänkielisiin, lukuun ottamatta syrjintää, jota käsitellään omassa luvussa.

2.2.2 Kieli

Kotimaisten kielten taito on eräs olennaisimmista tekijöistä, jotka vaikuttavat maahanmuuttajan kotoutumiseen. Suhde maan kulttuurin oppimiseen on kaksisuuntainen: kieli auttaa ymmärtämään maan kulttuuria, mutta kielen oppiminen vaatii tuekseen myös kulttuurin ymmärtämistä. Toisaalta maahanmuuttajan on saatava tietoa maan perustavanlaatuisista laillisista ja kulttuurisista ”pelisäännöistä” mahdollisimman pian maahantulon jälkeen sellaisella kielellä, jota hän ymmärtää. Tässä ei voida odottaa siihen asti, että maahanmuuttaja kykenee ymmärtämään säännöt suomeksi tai ruotsiksi.

Suomen ja/tai ruotsin kielen taito on pitkälti välttämättömyys maahanmuuttajan työllistymiselle. Toisaalta suomen kielen taito ei vielä itsessään takaa työpaikkaa; usein työnantajan on vaikea luottaa hakijan kielitaitoon pelkän työhakemuksen ja mahdollisen haastattelun perusteella. Tämä luottamus saavutetaan muilla keinoin, kuten suomalaisella koulutuksella. Kielitaito voidaan nähdä lähes välttämättömänä, muttei riittävänä syynä työllistymiselle. Tiedyt ammatit nähdään toisaalta ns. sisäänuloammatteina, joissa esimerkiksi kielivaatimukset ovat vähäisemmät. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi siivoaja tai lähihoitaja. Lisäksi tiedyt englanninkieliset työpaikat (esim. it-ala) eivät edellytä kotimaisten kielten taitoa.

Venäjänkielisten suomen kielen taitoa voidaan keskimäärin pitää hyvänä. EU-MIDIS - tutkimuksessa haastatelluista 74 % puhui haastattelijan arvion mukaan suomea sujuvasti (57 % aksentin kera, 17 % ilman aksenttia). Vähemmistövaltuutetun tekemään kyselyyn vastanneista lähes kaikki sanoivat puhuvansa suomea hyvin tai erinomaisesti. Kieli tuotti kuitenkin joillekin vaikeuksia. Eräs vastaaja sanoi ajattelevansa venäjäksi, minkä takia suomen opiskelu oli hänelle vaikeaa. Maahanmuuttajan kielitaito on yleisesti ottaen sitä heikompi, mitä vähemmän aikaa Suomessa on asuttu. Toisaalta eräs kyselyyn vastannut huomautti pääkaupunkiseudulla asuvan jo

¹⁰ Ahmad, 2010, ss. 75-78.

¹¹ *Ibid.*, s. 76.

niin paljon venäjänkielisiä, että osa puhuu suomea vain harvoin. Tällöin kielen oppiminen luonnollisesti hidastuu.

Usea vastaaja kritisoi sitä, ettei suomen kielen kursseja järjestetty riittävästi eritasoisille opiskelijoille. Samoin ammattikohtaista kielenopetusta toivottiin lisää. Kielikurssien liian vähäinen määrä on käynyt ilmi myös vähemmistövaltuutetulle tulleissa yhteydenotoissa. Valtuutettu on kiinnittänyt asiaan huomiota eri yhteyksissä.

Usein esille nostettu asia on liian kovat kielitaitovaatimukset: esimerkiksi suomen kieltä pitäisi osata lähes täydellisesti, vaikka kyseisessä työssä niin korkealle kielitaidolle ei käytännössä ole tarvetta. Kielivaatimuksia, joilla ei ole merkitystä työtehtävien kannalta, voidaan pitää syrjivinä. Vähemmistövaltuutetun kyselyyn vastanneista suurin osa kuitenkin ilmoitti, ettei ollut kohdannut kohtuuttomia kielivaatimuksia työilmoituksissa. Muutama tapaus aineistossa kuitenkin oli. Tässä oletettavasti heijastuu vastaajien korkeakoulutettu tausta: korkeakoulutettujen töissä voidaan usein perustellusti edellyttää suhteellisen hyvää kielitaitoa. Toisaalta kielitaitovaatimukset saatetaan muotoilla niin epämääräisiksi, että niitä voidaan tarvittaessa käyttää torjumaan muusta syystä ei-toivottu hakija.¹²

Venäjän kielen taito voidaan nähdä myös vahvuutena työmarkkinoilla, erityisesti yhdistettynä suomalaisen koulutukseen. Varsinkin Itä-Suomessa tarve venäjän osaajille on suuri, kuten käy ilmi esim. TAK Oy:n tekemästä työnantajakyselystä vuonna 2008. Selvityksen mukaan Kaakkois- ja Itä-Suomessa yli 4000 työpaikalla on ”ammattityötehtäviä, joissa olisi hyötyä osata venäjän kieltä”.¹³ Samasta tutkimuksesta käy kuitenkin myös ilmi, että jo auttava tai rajoittunut kielitaito olisi usein riittävä. Tällöin saatetaankin suosia suomalaisia, jotka ovat opiskelleet venäjää.

”Monta kertaa olemme mieheni kanssa hakeneet työpaikkoja, joissa vaaditaan venäjän kieltä. Sitten saamme kuitenkin tietää, että he ovat ottaneet suomalaisen, joka osaa venäjää.”

On tiettyjä etnospesifejä aloja¹⁴, esimerkiksi venäjän kielen opettajat ja matkatoimistot, joihin venäjänkielisiä työllistyy suhteessa erityisen paljon. Kyselyssä esille tuli myös se, että jos perheellinen haluaa kasvattaa lapsestaan kaksikielisen, hänen voi olla vaikea löytää venäjänkielistä päiväkotia.

Eräs erityiskysymys on Suomen kaksikielisyys. Molempien kansalliskielten, suomen ja ruotsin, osaaminen on kelpoisuusvaatimuksena monissa julkisissa viroissa ja toimissa.¹⁵ Käytännössä toisen kotimaisen kielen oppimista ei juuri tueta. Kyselyyn vastanneista kolme ilmoitti osaavansa ruotsia heikosti; kaikkien muiden vastaajien ruotsin taito oli olematon. Tämä heikentää olennaisesti maahanmuuttajien mahdollisuuksia saada virkoja, joissa venäjän taidosta olisi hyötyä.

”Olen usein harkinnut hakemista valtion työpaikkoihin, mutta vaatimukset ruotsin kielen osaamisesta ovat tehneet hakemisen turhaksi. Voisin opiskella ruotsia työn takia, mutta en huvin vuoksi.”

¹² Forsander, 2002.

¹³ TAK Oy, 2008, s. 2.

¹⁴ *Etnospesifi ala* tarkoittaa alaa, jolla on kytkös tiettyyn etniseen ryhmään. Esimerkiksi kiinalaisille etnospesifi ala voi olla työskentely kiinalaisessa ravintolassa; englanninkieliselle vastaava ammatti voi olla englanninopettaja.

¹⁵ Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003), kielilaki (423/2003).

ETNO on suositellut, että ruotsin kielen kurseja järjestettäisiin maahanmuuttajille esimerkiksi työpaikoilla. ETNO ehdottaa myös, että Itä-Suomessa asiakaspalvelutyössä voitaisiin myöntää erivapauksia ruotsin kielen taidosta.¹⁶

Tietyissä tapauksissa voitaisiinkin lisätä joustavuutta virantäytön kielitaitovaatimuksissa niin, että viran saaneet sitoutuisivat opiskelemaan suomea ja/tai ruotsia, jolloin lopulta kelpoisuusvaatimukset täyttyisivät. Vieraan kielen – esimerkiksi venäjän – osaamiselle olisi annettava suurempi merkitys verrattaessa hakijoiden kielitaitoa, erityisesti mikäli kyseisessä yksikössä olisi muutoin riittävästi osaamista molemmissa kotimaisissa kielissä.

Kotoutumissuunnitelmaa tehtäessä olisi maahanmuuttajalta hyvä kysyä, haluaako hän opiskella sekä suomea että ruotsia. Suomen ja ruotsin kurssien tarjonnan tulisi vastata kysyntää ja niitä tulisi järjestää eritasoisina ja erilaisille oppijoille.

Lisäksi kielitaidon arvostusta pitäisi lisätä työpaikoilla. Mahdollisuuksia saada esim. vapaata työstä suomen tai ruotsin opiskelua varten pitäisi lisätä ja opiskeluun kannustaa. Toisaalta mahdollisuus saada palvelua mahdollisuuksien mukaan myös muilla kielillä kuin suomeksi tai ruotsiksi on osa hyvää hallintoa. Näin ollen työntekijöiden tuomaa kielitaitoa pitäisi voida arvostaa virantäytössä ja palkkauksessa. Tämä edistäisi maahanmuuttajien työllistymistä ja epäsuorasti myös kotimaisten kielten oppimista. Joka tapauksessa hakuilmoituksissa tulee aina yksilöidä selkeästi kielitaitovaatimukset.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 1

- 1. Lisätään joustavuutta virantäytön kielitaitovaatimuksissa niin, että viran saaneet sitoutuvat opiskelemaan suomea ja/tai ruotsia, jolloin lopulta kotimaisten kielten kelpoisuusvaatimukset täyttyvät. Vieraan kielen osaamiselle annetaan suurempi merkitys verrattaessa hakijoiden kielitaitoa, erityisesti mikäli kyseisessä yksikössä on muutoin riittävästi osaamista molemmissa kotimaisissa kielissä.**
 - tahot: oikeusministeriö, työministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö
- 2. Suomen ja ruotsin kielen kurssien tarjontaa lisätään vastaamaan kysyntää. Niitä tarjotaan eritasoisina, erilaisille oppijoille ja eri painotuksin. Annetaan maahanmuuttajalle mahdollisuus molempien kotimaisten kielten opiskeluun.**
 - tahot: kunnat, opetus- ja kulttuuriministeriö

¹⁶ Venäjänkielisen väestöosan kysymyksiä 2002, s. 49.

2.2.3 Ulkomailta saatu koulutus, tutkintojen tunnustaminen ja täydennyskoulutus

”Se [työnsaanti] ei ole helppo (vaikka se aina riippuu ammatista), erityisesti jos ei ole suomalaista koulutusta. Työkokemus Venäjällä ei tarkoita mitään.”

Suomen ulkopuolella saatua koulutusta arvostetaan Suomessa yllättävän vähän.¹⁷ Tämä korostuu venäjänkielisten tapauksessa, joista monet ovat korkeasti koulutettuja. Vähemmistövaltuutetun kyselyyn vastanneista yli kolmella neljästä oli alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, mikä on korkeampi koulutustaso kuin Suomen venäjänkielisillä keskimäärin. Kuitenkin vastaajien työttömyysaste oli sama kuin venäjänkielisten työttömyystilanne ylipäättänsä, n. 30 %. Koulutuksen heikkoon arvostukseen viittaa myös se, että venäjänkielisten on vaikeampi ylläpitää kotimaassa hankkimaansa ammattiasemaansa Suomessa kuin virolaisten.¹⁸

Monet haastatellut näkivät, että suomalainen työnantaja ei usein tiedä ulkomaisen koulutuksen sisältöä eikä siksi osaa arvostaa sitä. Toisaalta esim. Neuvostoliitossa saatu koulutus nähdään vanhanaikaisena. Sen sijaan suomalaisen koulutuksen sisältö tunnetaan. Asia kytkeytyy kielen osaamiseen: suomalainen koulutus herättää luottamuksen siitä, että hakijalla on riittävä kielitaito.

Ulkomaisten tutkintojen hyväksyminen suomalaisen viranomaisen taholta lisää koulutuksen uskottavuutta Suomessa. Käytännössä ulkomaisten tutkintojen täydentäminen tai hyväksyttäminen on kuitenkin usein raskas prosessi. Monet eivät saa tutkintoaan lainkaan tunnustetuksi Suomessa, minkä takia he joutuvat käymään koulutuksen alusta asti. Myös Opetushallituksessa työskentelevä Carita Blomqvist toteaa: ”Asiakaspalautteen ja Opetushallituksen kokemuksen perusteella vaikuttaa siltä, että Suomen koulutusjärjestelmässä ei ole riittävästi mahdollisuuksia täydentää opintoja tai suorittaa vaadittavia kelpoisuuskokeita.”¹⁹

”Mielestäni on liian järjetöntä jättää käyttämättä arvostettua koulutusta ja kokemusta, kun tarve ja kysyntä ovat niin valtavia - lapset ja perheet jäivät ilman apua. On pakko helpottaa suorittamisprosessi, kuten oli tehty lääkärin kanssa”

Entisen Neuvostoliiton alueella tehdyt lääkärintutkinnot tunnustetaan pääsääntöisesti Suomessa. Edellytyksenä on puolen vuoden harjoittelu ja kolmen laajan tentin suorittaminen. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulleet lääkärit ovat kuitenkin jääneet usein täysin ilman valmennusta tentteihin. Tätä varten on alettu järjestää Lääkäriksi Suomeen -koulutuksia, jotka ovat saaneet huomattavan hyvän maineen myös lääkäriesimiesten keskuudessa.²⁰ Vastaavaa selkeää koulutusta, jonka sisältö on työnantajien tiedossa, pitäisi kehittää myös muilla aloilla. Vuosina 2006–2008 laillistettiin vuosittain yhteensä 50–70 Venäjältä tullutta lääkäriä, hammaslääkäriä ja sairaanhoitajaa.

Opetushallitus, joka hoitaa suuren osan tunnustamisista muilla kuin terveydenhuollon alalla, on vuodesta 1997 saanut vuosittain noin 100–300 tunnustamishakemusta entisen Neuvostoliiton alueelta tulleilta. Tavallisimmat koulutusalat ovat humanistinen (27 %) ja teknillinen (21 %). Tiettyyn ammattikelpoisuuteen rinnastettaessa ylivoimaisesti suosituin ammatti on ollut opettaja

¹⁷ Esim. Kyhä, 2007, s. 29: ”Vaikuttaa siltä, että maahanmuuttajien koulutuksellisen pääoman siirto maasta toiseen on ainakin lyhyellä aikavälillä äärimmäisen vaikeaa. Lähtömaassa hankittua koulutusta ja koulutettujen maahanmuuttajien osaamista ei joko haluta tai sitä ei osata hyödyntää riittävästi suomalaisilla työmarkkinoilla.”

¹⁸ Venäläinen, virolainen, suomalainen, 2004, s. 147–148.

¹⁹ Blomqvist, 2007, s. 62.

²⁰ Kahra, 2007, s. 67.

95,7 %:n osuudellaan. 3,6 %:a hakemuksista ei ole voitu rinnastaa suomalaisen tutkintoon. Kolme hakemusta on hylätty väärennetyn asiakirjan takia.

Moni vähemmistövaltuutetun kyselyyn vastanneista kertoi, ettei tutkinnon täydentäminen ole lainkaan ollut mahdollista. Ongelmat liittyivät usein vastaajien suomen kielen taitoon. Toinen ongelma oli tiedon saaminen koulutuksista. Täydentäminen ei myöskään aina ollut lainkaan mahdollista, vaan vastaava koulutus piti käydä alusta loppuun Suomessa. Toisaalta moni oli myös onnistunut täydentämisessä.

”Hyvin usein suurin hankaluus on saada ajoissa riittävästi tietoa tutkinnon tunnustamisesta, Suomen ulkopuolella saadun koulutuksen täydentämisestä jne.”

Suomesta hankittu koulutus, vähintään täydennyskoulutus, on lähes välttämätön koulutusta vastaavan työn saamiseksi, mikäli tutkinnon tunnustaminen ei onnistu. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 2002 yli kymmenen vuotta Suomessa asuneista venäläisistä, jotka olivat suorittaneet pelkästään lähtömaassaan koulutuksen, miltei puolet teki koulutusta vastaamatonta työtä. Sen sijaan Suomessa ammatillisen tai korkeakoulututkinnon suorittaneista, yli kymmenen vuotta Suomessa asuneista venäläisistä yli puolet oli sijoittunut koulutusta vastaavaan työhön. Myös työttömyysaste oli 7 % alhaisempi.²¹

On selvää, että venäjänkielisten ammattitaito ja koulutus pitäisi hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla myös Suomessa. Esimerkiksi korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille järjestetyt pätevyitysmiskoulutukset työllistävät lähes sataprosenttisesti ja valmistavat nopeammin ammattiin kuin koulutuksen aloittaminen alusta asti. Rahallisesti säästöt ovat siis huomattavia huolimatta siitä, että pätevyitysmiskoulutus sinänsä voi maksaa tyypillistä koulutusta enemmän.²²

Päällekkäinen koulutus sitoo yhteiskunnan resursseja ja on yksilölle raskasta. Monen vuoden opiskelu on monelle, erityisesti perheellisille, myös rahallisesti vaikea asia. Kotimaassaan ammatissaan pitkään toiminut voi kokea nöyryyttävänä, että joutuu palaamaan ”koulun penkille”. Tutkintojen hyväksymistä ja mahdollisuuksia täydentää tutkintoa tulisikin edelleen kehittää. Samoin tulisi huolehtia siitä, että kaikki maahanmuuttajat saavat tiedon näistä mahdollisuuksista. Luonteva väylä tiedotukselle olisi kotoutumissuunnitelman alkukartoitus, tai kotoutumiseen liittyvä yhdenvertaisuuskoulutus.

Sisäasiainministeriö suosittaa, että ”Maahanmuuttajataustaisille suunnattuja pätevyitymis- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia tulee lisätä. Sekä oppilaitoksissa että työhallinnossa tulisi kiinnittää erityistä huomiota korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ohjaamiseen niin, että he löytäisivät itselleen sopivat ja osaamista tosiasiallisesti täydentävät täydennys-/lisäkoulutusmahdollisuudet.”²³

On syytä harkita myös juuri tietyille etnisille ja ammattiryhmille suunnattuja ”täsmäkoulutuksia”, joiden työllistävyys kiinnitettäisiin erityistä huomiota. Korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin keskittyneen Specima-projektin loppuraportissa on esitetty, että näitä koulutuksia voisi hallinnoida keskitetty elin, joka seuraisi koulutettujen maahanmuuttajien tilannetta ja voisi esim. ennakoimalla ja kokonaiskuvaa tarkastelemalla järjestää täydennyskoulutuksia ja täsmäkoulutuksia tietyille aloille.²⁴ Sama elin voisi keskitetysti hoitaa esimerkiksi tutkintojen

²¹ Tilastokeskus 2005, s. 74.

²² Selänne, 2007, s. 105.

²³ Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa, Sisäasiainministeriö, suositus 25.

²⁴ Huttunen, 2007, s. 114.

tunnustamista Suomessa koskevan tiedottamisen; nykyään tunnustaminen on hajallaan mm. Opetushallituksessa ja Valvirassa.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 2

3. Kehitetään edelleen pätevyitys- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia ja pyritään sovittamaan ne koulutettavien ja yhteiskunnan tarpeisiin. Kehitetään yhteistyössä työnantajien kanssa juuri tietyille kohderyhmille suunnattuja ”täsmäkoulutuksia”, joiden työllistävyyteen kiinnitetään erityistä huomiota.
 - o tahot: työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, ELY-keskukset, kunnat
4. Parannetaan tiedotusta pätevyitys- ja täydennyskoulutuksista esimerkiksi liittämällä ne osaksi kotoutumissuunnitelmaa.
 - o tahot: sisäasiainministeriö, kunnat
5. Pyritään parantamaan ja yhtenäistämään valtakunnallisesti täydennys- ja pätevyittämisskoulutuksien hallinnointia, koordinoointia ja tiedotusta.
 - o tahot: tahot: opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Valvira, muut koulutusten tunnustamisesta ja täydennyskoulutuksista vastaavat tahot

2.2.4 Kulttuurinen osaaminen

”Venäläisillä on niin erilainen tapa tehdä työtä ja olla työsuhteessa, että tavallisen suomalaisen yrityksen on helpompi ottaa työhön suomalaista, jonka kanssa ei tuu niin paljon ongelmia.”

Kulttuurinen osaaminen tarkoittaa niitä kirjoittamattomia oletuksia ja sääntöjä, joiden perusteella sosiaalisen kanssakäymisen oletetaan tapahtuvan. Työmarkkinoilla kulttuurinen osaaminen voi aktualisoitua esimerkiksi työhaussa ja ryhmätyöskentelyssä. Kyse voi olla myös esim. siitä, millaista kanssakäymisen työntekijöiden välillä odotetaan olevan. Suomalaisten työntekijöiden välit voivat olla venäläisen näkökulmasta etäiset ja ammatilliset.²⁵

On olennaista ymmärtää, että kulttuurinen osaaminen on kaksisuuntaista: esimerkiksi suomalaisten työvoimaviranomaisten ja työnantajien olisi hyvä käsittää, miten maahanmuuttajan lähtömaa eroaa Suomesta. Tällöin pystyttäisiin paremmin keskittymään niihin asioihin, jotka tuottavat maahanmuuttajille vaikeuksia. Samoin on hyödynnettävä jo kotoutuneiden maahanmuuttajien tietämystä ja välittäjän roolia kahden kulttuurin välissä.

Työnhakutaidot ovat luonnollisesti eräs olennainen edellytys työnsaamiselle. Tärkeää nimenomaan työnhakukoulutusta järjestäville tahoille onkin tuntea eri maahanmuuttajaryhmien erityispiirteet, vaikka jokainen ryhmä luonnollisesti on sisäisesti heterogeeninen. Haastattelussa nousi esiin, miten huomattavan erilainen näkemys työhausta saattaa olla niillä, jotka ovat olleet työelämässä Neuvostoliitossa. Tuolloin työhön nimittäin lähetettiin viranomaisten päätöksellä, jolloin

²⁵ Silfver, 2010, s. 135.

työnhakijan aktiivinen rooli jäi vähäiseksi. Suomalainen kulttuuri, jossa työhakemuksen lisäksi usein katsotaan hyväksi esim. työnantajalle soittaminen, voikin tuntua oudolta.

Haastattelujen perusteella esimerkiksi venäjänkielinen Työlinja-palvelu on usein saanut yhteydenottoja, joissa pitkään Suomessa asuneet venäjänkieliset ovat hyvästä kielitaidostaan huolimatta tarvinneet apua ymmärtääkseen suomalaisen kulttuurin vaatimuksia, esim. viranomaisten kanssa asioidessa. Toisen maahanmuuttajan on helpompi nähdä Suomi ”vieraan silmin”, koska on itse käynyt saman kotoutumisprosessin läpi. Tällaista kulttuurispesifistä tietoa tulee levittää sekä viranomaisille että työnantajille. Samoin venäjänkielisen Työlinjan toiminnan jatkaminen on perusteltua ottaen huomioon venäjänkielisen väestön koko ja erityistarpeet.

Myös maahanmuuttajajärjestöjen rooli kotoutumisessa on tärkeä. Viranomaisten olisi tehtävä yhteistyötä venäjänkielisten järjestöjen kanssa. Toiminta vaatisi myös jatkuvaa rahoitusta järjestöille; pitkäjänteinen työ on hyvin vaikeaa, kun rahoitus miltei aina sidotaan määräaikaisiin projekteihin.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 3

- 6. Lisätään kulttuurispesifisen tiedon levitystä viranomaisille ja työntäjille.**
 - tahot: sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
- 7. Pyritään kotouttamisessa yhteistyöhön venäjänkielisten kansalaisjärjestöjen kanssa ja hyödynnetään jo kotoutuneiden maahanmuuttajien tietämystä ja välittäjän roolia kahden kulttuurin välissä. Järjestöjen tukemisessa pyritään jatkuvaan, ei projektiluonteiseen, rahoitukseen erityisesti koskien kansalaisjärjestöjen tekemää kotouttamistoimintaa.**
 - tahot: kunnat, sisäasiainministeriö

2.2.5 Sosiaaliset verkostot

”Yliopistosta valmistumisen jälkeen olin edelleen töissä ravintola-alalla [jossa olin työskennellyt opiskeluaikani]. Toimistotöihin siirryin vasta, kun eräs tuttuni kertoi nähneensä ilmoituksen minulle sopivasta työpaikasta ainejärjestönsä sähköpostilistalla. Ilmoitusta ei ollut lähetetty oman järjestöni listalle eikä kansainvälisten opiskelijoiden sähköpostilistalle.”

Sosiaaliset verkostot, ja erityisesti niiden puute, voivat määrittää mahdollisuutta edetä työuralla yllättävän paljon. Esimerkiksi ns. sisääntuloaloilta eteneminen voi jopa koulutetulle ihmiselle osoittautua hankalaksi, jos hänen sosiaalinen verkostonsa Suomessa koostuu vain kyseisen alan ihmisistä. Toisaalta esimerkiksi venäläiseen vientiyritykseen tai englanninkieliselle it-alalle työllistynyt ei välttämättä pysty halutessaan vaihtamaan alaa tai työpaikkaa, koska kontaktit rajoittuvat puutteellisen kielitaidon takia omaan työyhteisöön. Työpaikkojen täyttämässä hyödynnetään epävirallisia kanavia: työntekijä saattaa suositella tuttuaan, vanhalta työnantajalta

voidaan pyytää suosituksia jne. Kyse on ns. sosiaalisesta pääomasta. Kaikki työpaikat eivät tule julkiseen hakuun; puhutaankin ”piilotyöpaikoista”.²⁶ Tämä koskee erityisesti yksityistä puolta.

Kontaktien luomiseen venäjänkielisten ja muun väestön välillä pitäisikin panostaa. ”Mentoritoimintaa” suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä tulisi kehittää. Maahanmuuttajien mahdollisuuksia verkostoitua oman ammattialansa ihmisiin Suomessa pitäisi lisätä.

Julkisilla varoilla tuetut harjoittelut madaltavat luonnollisesti kynnystä ottaa maahanmuuttaja töihin ja tarjoavat näin mahdollisuuden verkostoitumiseen. Toisaalta ne voivat johtaa tilanteeseen, jossa maahanmuuttajien työn arvo koetaan ”halvemmaksi” kuin kantaväestön.

”Suomessa työnantajilla on todella paljon mahdollisuuksia saada ilmaista työvoima (esim. erilaiset työharjoittelut). En ymmärrä miksi työnantajat ajattelevat, että maahanmuuttajat ja muut ovat valmis työskennellä ilmaiseksi.”

”Sovittiin työnantajan kanssa, että he ottavat minut palkkatuella. Päätös palkkatuesta oli myönteinen, mutta sen jälkeen minulle tarjottiin palkkaa 150 (sataviisikymmentä) Euroa/kk.”

Voisikin harkita, voisiko tuen osuutta palkasta mahdollista porrastaa vähitellen pidemmällä aikavälillä alenevaksi, jolloin työnantajan rahallinen vastuu työntekijästä pikku hiljaa kohoaisi. Tämä saattaisi kannustaa pidempiin työsuhteisiin.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 4

8. **Panostetaan kontaktien luomiseen venäjänkielisten ja muun väestön välillä. Maahanmuuttajien mahdollisuuksia verkostoitua oman ammattialansa ihmisten kanssa Suomessa parannetaan esimerkiksi kehittämällä mentoritoimintaa suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä.**
 - tahot: kotouttamisviranomaiset, työvoimaviranomaiset
9. **Tutkitaan mahdollisuutta, jossa palkkatuen osuutta palkasta porrastetaan vähitellen, pidemmällä aikavälillä alenevaksi, jolloin työnantajan rahallinen vastuu työntekijästä vähitellen kohoaa.**
 - tahot: työ- ja elinkeinoministeriö, ELY-keskukset

²⁶ Uranus.fi -rekrytointisivusto määrittelee ”piilotyöpaikan” seuraavasti: ”Piilotyöpaikka on työtilaisuus, johon ei ole ehditty tai ei aiotakaan hakea henkilöä julkisen haun kautta. Useissa yrityksissä työpaikka täytetään, jos sopiva henkilö ilmestyy ovesta sisään ja ymmärtää kysyä työtä. Piilotyöpaikoista kerrotaan usein lehtien talousuutisissa, työmahdollisuus vain on usein ikään kuin rivien välissä. Yritykset hyödyntävät myös puskaradiota ja panevat sanan kiertämään henkilökunnan kautta. Näin toivotaan löydettävän nopeasti sopivia tyyppisiä ja rekrytointi sujuu myös pienin kustannuksin.”

2.2.6 Työnantajien epäluottamus

Epäluottamuksella ei tarkoiteta varsinaista tarkoituksellista syrjintää, vaan epäluuloja siitä, että maahanmuuttaja ei selviytyisi työtehtävistä yhtä hyvin kuin kantasuomalainen. Epäluottamus kytkeytyy esimerkiksi hakijan (oletettuun) kielitaitoon ja koulutukseen. Nyt olennaista ei kuitenkaan ole maahanmuuttajan taidot, vaan työnantajan asenteet ja tietämys. Laillisesti kyse voi olla syrjinnästä, sillä syrjintä ei vaadi aikomusta tai tuottamusta. Voidaan puhua myös siitä, miten venäjänkielisyys ja venäjänkielisten eri etniset taustat on arvotettu suomalaisessa kulttuurissa. Erään tutkimuksen mukaan ”venäläisyys [...] koetaan ominaisuutena, jonka kanssa voi mainiosti elää, mikäli pystyy todistamaan, että on kaikesta huolimatta kunnan työntekijä ja ’hyvä tyyppi’. Todistaminen vie kuitenkin aikaa, ja uusien ihmisten ja yhteyksien myötä todistusvelvollisuus ja -taakka tulee aina uudestaan ja uudestaan ajankohtaiseksi”.²⁷

Esimerkiksi Opetushallituksen kyselyssä ulkomailta saadun tutkinnon tunnustamisesta ei koettu seuraavan suurta paranemista työllistymismahdollisuuksissa. Tunnustaminen itse asiassa kasvatti enemmän vastaajan itsevarmuutta. Tärkeä huomio on, että ”tutkinto kyllä tunnustetaan, mutta todellinen testi on työelämä ja se, miten työelämässä hyväksytään ulkomainen tutkinto”.²⁸

Olennaista olisikin siis parantaa työnantajien tietoisuutta venäjänkielisten koulutuksesta ja ammattitaidosta ja toisaalta täydennys-, pätevoittämisen- ja kielikoulutuksen sisällöstä. Työnantajien yhteistyötä koulutuksesta vastaavien tahojen kanssa tulisi lisätä; esimerkiksi kielikurssit pitäisi entistä enemmän integroida muuhun maahanmuuttajien koulutukseen, johon yhdistettäisiin harjoittelu ja muita mahdollisuuksia tavata alan työnantajia.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 5

10. Parannetaan työnantajien tietoisuutta venäjänkielisten koulutuksesta ja ammattitaidosta sekä täydennys-, pätevoittämisen- ja kielikoulutuksen sisällöstä. Lisätään työnantajien yhteistyötä täydennys- ja pätevoittämiskoulutuksesta vastaavien tahojen kanssa. Kehitetään koulutuksen sisältöä yhdessä työnantajien kanssa.

- o tahot: Opetushallitus, muut koulutusten tunnustamisista vastaavat tahot, opetus- ja kulttuuriministeriö

11. Yhdistetään täydennys- ja pätevoittämiskoulutukseen harjoittelu tai muita mahdollisuuksia tavata alan työnantajia.

- o tahot: Opetushallitus, muut koulutusten tunnustamisista vastaavat tahot

2.3 Viranomaisten apu työnhaussa

Kyselyssä tiedusteltiin myös vastaajien kokemuksia viranomaisista työnhaussa. Kysymykset olivat muodossa ”Oletteko saanut riittävästi apua viranomaisilta (esim. työvoimatoimistoilta) työnhaussa? Mitä parannusehdotuksia antaisitte?” Harva oli tyytyväinen työvoimatoimistoonsa; toisaalta

²⁷ Venäläinen, virolainen, suomalainen, 2004, s. 227.

²⁸ Blomqvist, 2007, s. 61.

kritiikki ei yleensä kohdistunut varsinaiseen palveluun vaan siihen, miten harvoin toimisto kykeni ehdottamaan työpaikkoja.

”Työvoimatoimiston viranomaisilla on oikein vähän mahdollisuuksia ehdottaa työpaikkoja.”

”Olen kuullut, että suurin osa työttömiä ovat epätyytyväisiä työvoimatoimiston työhön, koska eivät saaneet töitä moneen vuoteen.”

”työn sijasta on tarjottu ainoastaan työharjoittelupaikkoja, eikä työnantajilla ole mahdollisuutta ottaa työntekijöitä.”

Suuri osa ei myöskään ollut lainkaan käyttänyt työvoimaviranomaisten palveluita. Vastauksista ei tosin yleensä käynyt selväksi, johtuiko tämä siitä, että he eivät tunteneet työvoimatoimistojen palveluita, vai pelkästään omasta aktiivisuudesta työnhaussa.

Muutamana otteeseen vastaajat olivat myös kokeneet asiatonta ja syrjivää käytöstä työvoimaviranomaisten taholta (ks. alla, ”Syrjintä työhönotossa”). Tämä ei luonnollisesti ole osa hyvää hallintoa eikä asiallista kielenkäyttöä. Maahanmuuttajan pitäisi voida luottaa asialliseen kohteluun viranomaisen taholta. Toisaalta pettymyksen tuotti myös se, että työvoimaviranomaiset ehdottivat koulutetuille maahanmuuttajille lähinnä lähihoitajan ja siivoojan töitä.

Osa vastaajista ei tosin myöskään ollut saanut viranomaisilta tarvitsemaansa tietoa esim. täydennyskoulutuksista. Työvoimaviranomaisten tulisikin edelleen pyrkiä oma-aloitteisuuteen ohjatesaan työnhakijoita ”oikeaan osoitteeseen”; maahanmuuttajan voi olla hyvin vaikeaa osata kysyä esimerkiksi täydennyskoulutuksista. Maahanmuuttajien kanssa työskenteleviä työvoimaviranomaisia pitäisikin kouluttaa monikulttuurisessa ohjauksessa.²⁹ Samoin positiivisena erityiskohteluna maahanmuuttajien tapaamiset työvoimaviranomaisten kanssa voisivat olla tavanomaista pidempiä, jotta viranomaisella olisi riittävästi aikaa selvittää maahanmuuttajan tarpeet.

Kyselyyn vastanneet toivat myös esille avoimen epäasiallista käytöstä työvoimaviranomaisten taholta. Eräs vastaaja kertoi, että viranomaiset olivat evänneet häneltä harjoittelupaikan venäjänkielisessä organisaatiossa, koska kyseessä on ”ryssäjärjestö”. Samoin erään työvoimatoimiston ainoa venäjää puhuva työntekijä kohteli vastaajan mukaan venäjänkielisiä ”kuin kansanvihollisia”. Kyse on viranomaisen täysin asiattomasta käytöksestä, johon pitää puuttua.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 6

12. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien viranomaisten kompetenssia monikulttuuriseen ohjaukseen kehitetään. Maahanmuuttajien tapaamiselle työvoimaviranomaisen kanssa varataan riittävästi aikaa, jotta viranomainen ehtii selvittää maahanmuuttajan tarpeet.

- o tahot: ELY-keskukset

²⁹ Ks. monikulttuurisesta ohjauksesta esim. Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) 2007. *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjauksen ja neuvontatyössä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 36.

3. Syrjintä

3.1 Syrjintä työhönotossa

”Koen, että saan töitä selkeästi paremmin, kun otin mieheni sukunimen.”

Syrjintä työhönotossa on todellinen ongelma, joka koskettaa käytännössä kaikkia maahanmuuttajaryhmiä etnisestä taustasta riippumatta. Se on kielletty muun muassa työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:ssä: ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.”

Syrjinnälle määritellään yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:ssä neljä eri muotoa:

- 1) jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*)
- 2) näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*)
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellinen tai tosiasiallinen loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*)
- 4) ohje tai käsky syrjiä.

EU-MIDIS -tutkimuksessa suomenvenäläisistä 25 % oli kokenut syrjintää viimeisen viiden vuoden aikana hakiessaan työtä. Vähemmistövaltuutetun kyselyyn vastanneista 9 oli kokenut syrjintää kansallisuutensa tai kotimaansa takia ja 11 kielitaitonsa takia. Molemmissa oli kyse henkilökohtaisesta kokemuksesta, ei esimerkiksi tuomioistuimen päätöksestä. Entisissä työsuojelupiireissä käsiteltiin etnistä syrjintää työhönotossa hyvin vähän.³⁰ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että syrjintä käytännössä olisi harvinaista – oletettavasti syrjinnästä vain tehtiin hyvin vähän ilmoituksia. Tähän viittaa myös se, että lähes kaikki etnisen syrjinnän tapaukset työsuojelupiireissä olivat viranomaisaloitteisia.

Syrjintää työhönotossa on usein vaikea osoittaa. Eräs kyselyyn vastannut kertoi kuulleensa kahdenkeskisessä keskustelussa ”johdon kanssa” (jäi epäselväksi, minkä organisaation johdosta oli kyse; mahdollisesti työvoimatoimiston johtajasta) listan niistä työnantajista, jotka eivät koskaan palkkaa venäläisiä. Tällaista syrjintää on vaikea todistaa luotettavasti. On ylipäättänsä vaikea tietää, milloin on todella tullut syrjinnän kohteeksi työhönotossa.³¹ Kenties juuri tämän takia harva osasi yksilöidä työhönottoon liittyviä syrjintäkokemuksiaan.

”En osaa nyt kuvailla jotain yksittäistä tapausta. Yritin hakea toimistotyötä lukion jälkeen sekä korkeakoulussa opiskelun aikana. Viime aikoina halusin saada oman alan työtä, mutta en ole saanut edes työhaastattelukutsua.”

³⁰ Syrjintä työelämässä, 2008, s. 34.

³¹ Ahmad on tämän vuoksi tutkiessaan ulkomaalaisten työnsaantia hyödyntänyt suomalaisia ”verrokkihenkilöitä”; esim. Ahmad, 2010, s. 72.

”Olen todella epävarma oliko kyseessä syrjintä tai ei.”

Esimerkiksi kokemukset siitä, että hakija ei saa kutsua työhaastatteluun venäläisen nimen takia, olivat melko yleisiä. Tämän takia pitäisikin selvittää nimettömän työnhaun mahdollisuuksia syrjinnän vähentämisessä. Esimerkiksi julkisia työpaikkoja tai julkista tukea nauttavia yrityksiä ja järjestöjä voisi velvoittaa siihen, että rekrytoinnin alkuvaiheessa, jossa valitaan työhaastatteluun kutsuttavat hakijat, työhakemukset käsiteltäisiin nimettöminä.

Myös esimerkkejä ennakkoluulottomista työnantajista löytyi.

”En kokenut [syrjintää]. Päinvastoin, kun olen hakenut nykyistä työpaikkaa, kaikki muut hakijat paitsi minä olivat suomalaisia. Luulen, että minut valittiin pätevyyden ja koulutuksen perustella, eikä sitä häirinnyt että olen venäläinen enkä silloin edes osannut suomen kieltä hyvin. Kyllä, osasin englannin kieltä ja se on toiminut työkielenä silloin.”

Kyselyssä tiedusteltiin myös kokemuksia syrjinnästä uskonnon perusteella. Yksikään vastaajista ei kokenut tulleen syrjityksi uskontonsa perusteella työnhaussa. EU-MIDIS -tutkimuksessa 6 % vastaajista koki, että syrjintä uskonnon perusteella oli hyvin tai melko laajalle levinnyttä Suomessa. Haastateltujen joukossa taas nähtiin monille venäjänkielisille yhteinen ortodoksinen kirkko positiivisena voimana, joka voi auttaa kotoutumisprosessissa ja integroinnissa Suomen venäjänkielisten yhteisöön.

3.2 Syrjintä työpaikalla

3.2.1 Yleistä

Syrjintä työpaikalla voi ilmetä esimerkiksi työtehtäviä ja työsuhteisia etuja jaettaessa, palkkauksessa ja työaikajärjestelyissä (esim. ylitöiden kasaaminen yhdelle henkilölle). Samoin syrjintää voi olla se, jos jotakuta ei päästetä koulutukseen tai käyttämään työterveyshuollon palveluita esim. hänen etnisen taustansa tai kielensä perusteella. Palkkauksessa on huomattava, että työehtosopimusta pienempää palkkaa maksaminen ei ole rikos vaan ainoastaan sopimusrikkomus. Jos pienemmän palkan maksaminen tapahtuu syrjivän perustein, kyseessä kuitenkin on rikos.³² Lisäksi syrjintää on heikon kielitaidon hyväksikäyttäminen työehtojen polkemiseksi. Samoin häirintä (esim. ”ryssittely”) työpaikalla täyttää syrjinnän määritelmän.

Tässä selvityksessä keskityttiin ennen kaikkea syrjintään työsuhteen ehdoissa ja häirintään työpaikalla. EU-MIDIS -tutkimuksen mukaan 25 % venäläisistä oli kokenut syrjintää työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana.

³² Kuoppamäki, 2008, s. 118-119.

3.2.2 Työsuhteen ehdot

”Kaikille muille oli tehty tuntisopimukset, mutta ei minulle, vaikka minulla on työkokemus ja ammattitutkinto Suomessa, suurin osa työntekijöistä ilman ammattitutkintoa tai ihan KOULUPENKISTÄ, tai jonkun päällikön sukulainen.”

Aineiston perusteella on varsin selvää, että venäjänkieliset eivät aina koe tulevaisuutta yhdenvertaisesti kohdelluiksi työsuhteen ehdoissa. Erityisesti asia tuli ilmi epävakaina työsuhteina sekä palkkauksessa.

”Pienempi palkka kuin kantaväestöllä. Tätä harrastavat usein yksityiset työnantajat.”

Syrjintäperuste	Palkkaus / työaika / työolot	Irtisanominen / lomauttaminen	Häirintä / seksuaalinen häirintä / kiusaaminen	Työhönotto / uralla eteneminen / virkajärjestelyt	Esteettömyys	Yht.
Ikä	0	1	2	2	0	5
Etninen tai kansallinen alkuperä / kansalaisuus	36	1	2	1	0	40
Vammaisuus	0	0	0	0	1	1
Seksuaalinen suuntautuminen	0	0	2	0	0	2
Uskonto	0	2	0	1	0	3
Terveydentila	1	36	4	0	0	41
Mielipide	0	0	0	2	0	2
Sukupuoli	2	1	7	1	0	11
Muu henkilöön liittyvä syy	4	6	8	4	0	22
Yht.	43	48	24	11	1	127

Taulukko 1. Eri syrjintäperusteet työsuojelupiirien aineistoissa 2008-2009. Taulukossa ovat mukana kaikki työsuojelupiirien tapaukset, ei pelkästään venäjänkielisiä koskevat. Etninen syrjintä oli yleistä ennen kaikkea palkkauksessa, työajassa ja työoloissa.

Lähde: *Syrjintä työelämässä - pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta*, Aaltonen, Milla; Joronen, Mikko; Villa, Susan; Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009.

Vähemmistövaltuutetun kyselyyn vastanneista neljäsosa koki tulleen työsuhteen ehdoissa syrjityksi kansallisuutensa tai kotimaansa takia ja yhtä suuri osa kielitaitonsa takia. EU-MIDIS-tutkimuksessa ei selvitetty täsmälleen samaa asiaa. Tutkimuksessa haastatelluista 64 % oli kuitenkin sitä mieltä, että heidän etenemisensä uralla on epätodennäköisempää johtuen heidän etnisestä taustastaan. 17 % vastaajista sanoi uskontonsa hidastavan urakehitystä.

Syrjintä etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella oli vuosina 2008–2009 terveydentilan ohella yleisin syrjintäperuste työsuojelupiirien tietoon tulleissa syrjintätapauksissa (taulukko 6, ks. yllä).

Työsuojelupiirien tapaukset eivät välttämättä anna täyttä kuvaa työhön liittyvästä syrjinnästä, sillä etnisen syrjinnän ollessa kyseessä kaikki tapaukset olivat viranomaisaloitteisia. Lisäksi EU-MIDIS-tutkimuksen mukaan vain neljäsosa haastatelluista venäläisistä ilmoitti kokemansa

syrijintäkokemukset eteenpäin (ks. tarkemmin alla, ”Syrjinnästä ilmoittaminen”, s. 29). Näin ollen voidaan olettaa, että etninen syrjintä on todellisuudessa huomattavasti yleisempää kuin viranomaisten tietoon tullut syrjintä. Oletettavasti erityisesti työhön otettaessa tapahtuva syrjintä jää usein pimentoon.

3.2.3 Häirintä työpaikalla

Häirintä on syrjintää, joka on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Se on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sitä on esimerkiksi nimittelyt (”ryssittely”) tai fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen. Kyselyyn vastanneista viisi ilmoitti kokeneensa häirintää työpaikalla.

”Olen työssä asiakaspalvelulla. Joskus jotkut asiakkaat rupevat sanomaan jotain epämiellyttävää mun aksentista, joka on oikeasti hyvin pieni ja ilmenee jos olen todella väsynyt. Kerran eräässä myymälässä muut työntekijät kiusasivat minua sen takia, koska sanoin, että puhun venäjää äidinkielenä. Nämä työntekijät olivat myös venäläisiä. Eivät halunneet päästä minua tauolle ja sanoivat kuiskaten kaikkea pahaa venäjäksi. Tämä oli niin hirvettävä, että itkin koko vuoroa. Nyt en ikinä sano työpaikalla venäjäksi mitään. Olen vaihtanut nimeni suomalaiseksi, ettei kukaan enää kyselee nimestäni mitään. Sen jälkeen kukaan ei kysy mun aksentistani eikä mitään sellaista.”

Työnantaja ei voi kieltää venäjänkielisiä työntekijöitä puhumasta keskenään omaa kieltään ilman perusteltua syytä. Tällainen perusteltu syy voi olla esimerkiksi asiakaspalvelu. Työnantajan tai työtovereiden tekemät kieleen tai esimerkiksi työntekijän ulkonäköön kohdistuvat huomautukset voivat olla syrjintää, jollei niille ole työtehtäviin liittyvää asiallista perustetta. Asiakaspalvelutehtävissä voidaan kuitenkin edellyttää tietynlaista pukeutumista ja siistiä olemusta.

Osa kertoi häirintäkokemuksistaan samassa kyselyssä toisessa yhteydessä. Kaikki häirintä ei tosin liittynyt suoraan työelämään.

”Junassa matkalla Mikkeli-Helsinki, puhuin puhelimesta venäjäksi, suomalainen noin 60 v rouva tuli luokseni ja sanoi ’Lopeta tämä puhelu! en jaksa enää kuunnella tätä puhetta!’”

Maahanmuuttajan voi myös olla vaikeaa tunnistaa varsinaista häirintää. Esimerkiksi suomalaisten ja venäläisten kommunikaatiotapojen erot – kuten suomalaisten vähäsanaisuus – saattavat vaikuttaa häirinnältä. Samoin taloudellinen taantuma on luultavasti vaikuttanut monien työpaikkojen työilmapiiriin. Kuitenkin myös erittelemätöntä tunnetta venäläisistä ”toisen luokan kansalaisina” kävi ilmi.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 7

- 13. Selvitetään viranomaisten ja työnantajien syrjiviä asenteita ja pyritään vähentämään niitä esimerkiksi yhdenvertaisuuskoulutuksella.**
- tahot: yliopistot, työ- ja elinkeinoministeriö, vähemmistövaltuutetun toimisto
- 14. Otetaan maahanmuuttajien etujärjestöt mukaan viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelmia laadittaessa. Valvotaan yhdenvertaisuussuunnitelmien käytännön toteutusta.**
- tahot: kaikki yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan velvolliset viranomaiset, erityisesti sisäasiainministeriö
- 15. Selvitetään nimettömän työnhaun mahdollisuuksia vähentää syrjintää työhönotossa, erityisesti koskien rekrytoinnin alkuvaiheita.**
- tahot: työ- ja elinkeinoministeriö

3.3 Syrjinnästä ilmoittaminen

Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on välttämätöntä, että syrjinnästä kärsinyt voi lain nojalla saada oikeutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen esim. asenteisiin vaikuttamalla on luonnollisesti ensiarvoisen tärkeää, mutta lain takaama yhdenvertaisuus ei käytännössä merkitse mitään, jolleivät syrjintää kokeneet ota yhteyttä esimerkiksi luottamusmieheen tai viranomaistahoihin ja saa näiltä tahoilta tarvitsemaansa apua. Jos ryhtyy toimenpiteisiin syrjinnän takia, astuu voimaan vastatoimien kielto. Tämä tarkoittaa, että työnantaja, työtoverit tms. eivät saa asettaa toimenpiteisiin ryhtynyttä (esim. lakimiehelle soittanutta) työnantajaa tämän takia vähemmän edulliseen asemaan.

Haastatteluista, kyselyistä ja muusta aineistosta käy ilmi venäjänkielisten epäluottamus viranomaisten ja luottamustahojen kykyyn auttaa syrjintäasioissa. Moni haastateltu asiantuntija painotti venäläisten yleistä epäluottamusta viranomaisiin. Vastatoimien kiellosta huolimatta kynnys ilmoittaa syrjinnästä onkin korkea. Tähän viittaa myös EU-MIDIS -tutkimuksen tulokset: vain 24 % työsyryjinnän kohteiksi joutuneista oli ilmoittanut viimeisimmästä kokemastaan syrjintätapauksesta eteenpäin. Tutkimuksessa kysyttiin myös vastaajien syitä siihen, mikseivät he ilmoittaneet syrjinnästä.

Myös vähemmistövaltuutetun kyselyn tulokset heijastelevat EU-MIDIS -tutkimusta. Työnhaussa syrjintää kokeneista neljäsosa ilmoitti asiasta eteenpäin; työsuhteen ehdoissa syrjintää kokeneista hieman alle puolet ja häirintää kokeneista hieman yli puolet ilmoitti asiasta. Syyt olla ilmoittamatta heijastelivat yleistä epäuskkoa omiin mahdollisuuksiin saada oikeutta.

”Ei apua.”

”En näe hyötyä.”

”En ottanut yhteyttä. Venäläinen ei koskaan voita Suomessa.”

”Työnantaja aina osa keksiä hyviä syitä, niin ajattelen, että suomalainen viranomainen aina tukee suomalaista työnantajaa ja minulla ei ole mitään mahdollisuuksia saada jotain oikeutta itselleni.”

Eräs vastaaja ilmaisi myös pelkonsa siitä, että työnantaja tekee kaikkensa estääkseen kantelijaa saamasta jatkossa työtä. Toinen vastaaja huomautti myös koettuaan syrjintää työnsaannissa, ettei haluaisikaan syrjivään työpaikkaan töihin. Lisäksi aineistosta ilmeni – erityisesti koskien syrjintää työhönotossa – tiettyä ymmärrystä ajatukselle, että työnantaja saa valita kenet haluaa.

”Oma maa, omat työttömät.”

”Luulen, että se on työnantajan oikeus ja etu valita heille sopivaa ihmistä.”

Jälkimmäinen kommentti voi tosin viitata myös siihen, ettei vastaaja tuntenut Suomen yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Vain neljäsosa vastaajista kertoi tietävänsä jonkun tahon, johon ottaa yhteyttä työsyryntäasioissa. EU-MIDIS -tutkimukseen vastanneista 63 % oli tietoisia Suomen yhdenvertaisuuslainsäädännöstä; 30 % oli kuullut vähemmistövaltuutetusta ja vain 19 % syrjintälautakunnasta. Viesti on selkeä: tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja sen valvonnasta pitäisi huomattavasti lisätä. Venäjäksi käännetty esitteet ja oppaat (esim. *Tasa-arvoisena Suomessa* -esite) ovat luonnollisesti tärkeitä, mutta olennaista olisi myös, että venäjänkielisten omissa sidosryhmissä ja kotouttamisesta vastaavien tahojen piirissä olisi tätä tietoa, jota jaettaisiin paitsi kirjallisina oppaina, myös esim. suullisesti. Syrjinnänvastaisen neuvonnan alueellistaminen -projekti, jossa



Kuvio 5. Syyt olla ilmoittamatta kokemastaan syrjinnästä eteenpäin, esimerkiksi viranomaisille.

Lähde: EU-MIDIS. *European Union Minorities and Discrimination Survey, Main Results Report*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2009, s. 183

perustetaan alueellisia syrjinnänvastaisia neuvontapisteitä, on hyvä esimerkki tällaisesta työstä.³³ Kuitenkin myös venäjänkielisten omien kansalaisjärjestöjen olisi hyvä olla itse tietoisia ja valistaa jäseniään yhdenvertaisuusasioista. Samoin kotoutumiseen liittyvässä alkukartoituksessa ja kotoutumissuunnitelmassa tulee huomioida, että maahanmuuttajaa neuvotaan riittävästi yhdenvertaisuusasioissa.

Ne, jotka ottivat yhteyttä johonkin tahoon, eivät olleet tyytyväisiä saamaansa apuun. Eräs vastaaja oli pyrkinyt ammattiliittonsa avustuksella korjaamaan työsopimukseen virheellisesti kirjatun palkan. Seurauksena kuitenkin oli, että hänen työsopimustaan ei jatkettu.

”[Ilmoitin] johdolle. En saanut apua.”

”[Otin yhteyttä] ammattiliittoon, mutta ei avustusta tullut, [liitto] on ihan mitätön siinä mielessä, viiden vuoden aikana olen maksanut noin 1500e jäsenmaksuja, mitä minä sain näillä rahoilla? En mitään.”

”Ilmoitin ammattiliittoon vuosi sitten. Eivät ole vastanneet.”

”Soitin omaan vuokrafirmaan ja kerroin tapahtumasta. Mun yhteyshenkilö sanoi jotain että sääli, mutta siihen sen jäi.”

Oikeusjutun aloittamiseen oikeuksien peräämiseksi oli luonnollisesti korkea kynnyks, erityisesti liittyen sen mahdollisiin kustannuksiin.

Vaikka maahanmuuttajien tietoisuuden lisääminen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä on tärkeää, tulisi myös viranomaisvalvontaa tehostaa. *Syrjintä työelämässä* -tutkimuksessa todetaan seuraavaa: ”Tutkimuksen yksi keskeisimpiä johtopäätöksiä on, että viranomaisaloitteiselle ulkomaalaisvalvonnalle on erityistä tarvetta, koska maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat erityisen haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla puutteellisen kielitaidon ja työelämän yleisten pelisääntöjen tietämyksen vuoksi. Kaikki aineiston tapaukset, joissa oli kyse syrjinnästä etnisen tai kansallisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella, olivat tulleet työsuojelupiirien tietoon nimenomaan viranomaisaloitteisen valvontatoiminnan kautta.” Syrjinnänvastaisessa toiminnassa ei voida luottaa vain syrjintää kokeneen omaan aktiivisuuteen vaan syrjinnänvastaisia käytäntöjä on aktiivisesti kehitettävä ja syrjiviä asenteita kyseenalaistettava.

³³ Projektia koordinoidaan vähemmistövaltuutetun toimistosta. Tätä kirjoitettaessa neuvontapisteitä on perustettu Turkuun, Tampereelle ja Kotkaan.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 8

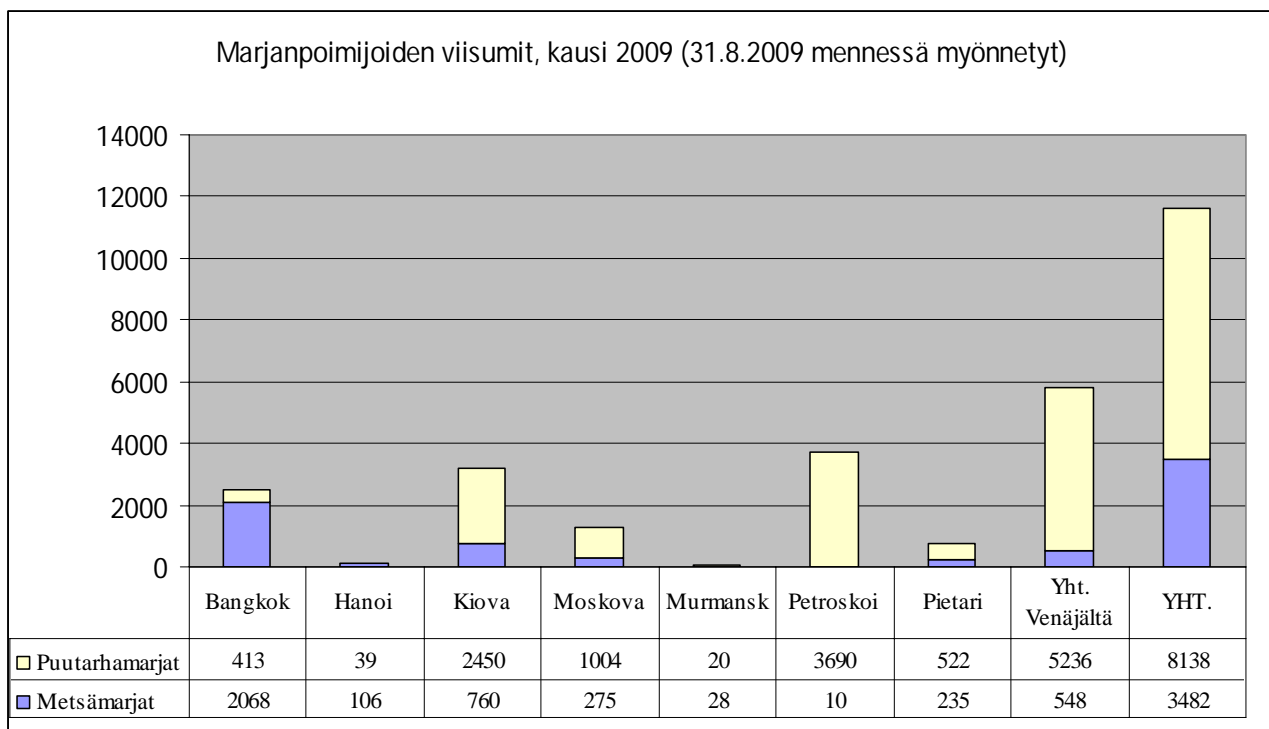
- 16. Panostetaan edelleen yhdenvertaisuusasioista tiedottamiseen paitsi viranomaisvoimin myös kolmannen sektorin toimijoiden, esimerkiksi venäjänkielisten järjestöjen, kautta.**
- **tahot: sisäasiainministeriö, vähemmistövaltuutettu, työsuojeluviranomaiset, työ- ja elinkeinoministeriö**
- 17. Pyritään alentamaan kynnystä ilmoittaa syrjinnästä**
- **tahot: vähemmistövaltuutetun toimisto, syrjintälautakunta, työsuojeluviranomaiset**
- 18. Kotoutumiseen liittyvässä alkukartoituksessa ja kotoutumissuunnitelmassa huomioidaan, että maahanmuuttajaa neuvotaan riittävästi yhdenvertaisuusasioissa.**
- **tahot: kotoutumisviranomaiset**
- 19. Viranomaisaloitteista työsyryntävalvontaa tehostetaan.**
- **tahot: työsuojeluviranomaiset**

4. Kausityöläiset

Kausityöläiset, joita saapuu Suomeen mm. marjanpoimintaan, puutarhatöihin ja rakennustyömaille, ovat usein kielitaidottomina erittäin haavoittuvassa asemassa. Ulkomaalaislain mukaan ulkomaalaisella, joka tulee marjojen, hedelmien, erikoiskasvien, juuresten ja vihannesten poimintaan tai korjuuseen taikka turkistarhatyöhön enintään kolmen kuukauden ajaksi, on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa. Lisäksi metsämarjanpoiminta ei vaadi oleskelulupaa.

Vähemmistövaltuutettu on suosittanut, että alalla toimivan, vakavaraisen kutsujayrityksen on pystyttävä kattamaan poimijan matkasta, majoituksesta ja työvälineistä koituvat kustannukset siten, että poimija ei jää Suomessa työskentelyn jälkeen tappiolle. Ulkoasiainministeriö on ohjeistanut lähetystöjään samoin.³⁴ Käytännössä kuitenkin lähetystön on hyvin vaikea valvoa marjanpoimintaa ja sitä, että yritykset noudattavat säännöksiä. Tietoon on tullut tapauksia, joissa Venäjältä tulleella ei enää ole ollut varaa matkustaa takaisin kotiinsa kesän jälkeen, sillä työnantaja ei ole maksanut lupaamiaan palkkoja.

Marjanpoimijoiden määrät ovat huomattavia. Pelkästään Venäjältä tulee liki 6 000 marjanpoimijaa. On lisäksi huomattava, että läheskään kaikki viisumia anovat eivät ilmoita tulevansa marjanpoimintaan. Nämä esim. turistiviisumilla maahan tulevat jäävät täysin valvonnan ulkopuolelle. Lisäksi EU-maista tulevilta ei luonnollisesti voida edellyttää viisumia.



Kuvio 6. Noin puolet marjanpoimijoista, jotka ilmoittavat viisumia hakiessaan tulevansa Suomeen marjanpoimijaksi, ovat Venäjältä. Lisäksi osa Ukrainasta tulevista marjanpoimijoista on oletettavasti venäjänkielisiä.

Lähde: Ulkoasiainministeriö

³⁴ ”Kausityönteko viisumivelvollisista maista 2010”, Ulkoasiainministeriö.

On selvää, että kausityöläisten aseman tulisi olla Suomen lakien ja standardien mukaisia.³⁵ Kausityöläiset ovatkin erityisen haavoittuvassa asemassa, mikä perustelee erityisiä toimenpiteitä heidän hyväkseen. Eräs ratkaisu tähän olisi käynnistää selvitystyö, jossa selvitetäisiin tarkoituksenmukaisimmat keinot parantaa ja valvoa kausityöläisten asemaa ja työoloja. Oleellista olisi lisätä ulkomaalaistarkastajien määrää ja resursseja. Kausityöntekijöiden aseman valvonta saattaisi edellyttää heitä palkkaavien työnantajien pakollista rekisteröitymistä. Kausityöntekijöihin voitaisiin myös kohdistaa erityistä tiedotusta heidän oikeuksistaan heidän omalla kielellään.

Kausityöntekijöihin voidaan myös kohdistaa sellaista vallankäyttöä (esim. henkilöllisyyspapereiden ja pankkitunnusten pois ottamista), jossa voi olla viitteitä ihmiskaupasta. Näissä tilanteissa uhri tulisi ohjata ihmiskaupan auttamisjärjestelmään (ks. www.ihmiskauppa.fi). Kaikkia asiaan liittyviä viranomaisia pitäisikin kouluttaa ihmiskauppa-asioissa. Venäjänkielisten kausityöntekijöiden suuri määrä huomioon ottaen kausityöntekijöiden oloja valvovien viranomaisten venäjän kielen osaamiseen tulisi kiinnittää huomiota.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET 9

- 20. Käynnistetään projekti, jossa selvitetään kausityöläisten tilanne sekä tarkoituksenmukaisimmat keinot heidän olojensa valvomiseksi ja parantamiseksi.**
 - tahot: työsuojeluviranomaiset, sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
- 21. Lisätään ulkomaalaistarkastajien resursseja ja mahdollisuuksia yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa puuttua kausityöläisten hyväksikäyttöön. Selvitetään tarvetta ja mahdollisuutta rekisteröidä kausityöntekijöitä käyttävät työnantajat.**
 - tahot: ELY-keskukset, työ- ja elinkeinoministeriö, ulkoasiainministeriö
- 22. Tiedotetaan kausityöntekijöille heidän oikeuksistaan heidän omalla kielellään. Harkitaan lyhytaikaisille ulkomaalaisille työnhakijoille suunnattujen työnvälitys- ja työelämäpalveluiden tehostusta.**
 - tahot: työsuojeluviranomaiset, sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinotoimistot
- 23. Koulutetaan ulkomaalaistarkastajia ja muita kausityöläisten kanssa työskenteleviä ihmiskauppa-asioissa.**
 - tahot: vähemmistövaltuutetun toimisto
- 24. Parannetaan venäjänkielisten kausityöläisten parissa työskentelevien ulkomaalaistarkastajien ja muiden viranomaisten venäjän kielen taitoa.**
 - tahot: ELY-keskukset

³⁵ Ruotsissa marjanpöimijöille pitääkin taata alan työehtosopimusten mukainen työ sopimus, jotta heille voitaisiin myöntää työlupa. Ks. *Migrationsverket*, ”För dig som vill anlita utländska bärplockare”, <http://www.migrationsverket.se/info/2106.html> . Ladattu 5.7.2010.

5. Lopuksi

Venäjänkielisen väestönosan suuri koko ja odotettavissa oleva jatkuva kasvu vaativat julkiselta vallalta yhä laajempaa suunnitelmallisuutta. Jo 50 000 ihmistä kattavan kieliryhmän tuomiin haasteisiin ei enää kauaa voida vastata yksittäisratkaisuilla. Haasteet ovat monenlaisia. Venäjänkielisten osaaminen pitäisi luonnollisesti saada parempaan käyttöön. Tämä tarkoittaa toisaalta työllistymistä koulutusta ja ammattiosaamista vastaaviin töihin, toisaalta venäjän kielen osaamisen hyödyntämistä esimerkiksi matkailussa ja ulkomaankaupassa. Suomalaisten edelleen heikko venäjän kielen osaaminen tarkoittaa, että venäjän osaamiselle on kysyntää.

Osaamisen hyödyntäminen vaatii tutkintojen tunnustamisen ja täydennyskoulutuksen jatkuvaa kehittämistä, esimerkiksi luomalla niistä vastaava toimielin ja osoittamalla sille riittävästi resursseja. Nämä panostukset maksaisivat mitä luultavimmin itsensä takaisin.

Toinen haaste on kotoutuminen. Väestön kasvaessa venäjänkielisen on yhä helpompi jäädä oman kielisaarekkeensa sisälle, jolloin suomen ja ruotsin oppiminen vaikeutuu ja kotoutuminen hidastuu. Tavoitteena kotoutumisessa on edelleen oltava, että maahanmuuttaja oppii suomen ja/tai ruotsin kielen. Kielen osaaminen on myös lähes välttämätön edellytys työllistymiselle Suomessa. Kielenopetukseen on edelleen tehtävä lisäpanostuksia ja sen on oltava riittävän monipuolista, jotta eritasoisesti kieltä osaavat ja erilaiset oppijat hyötyisivät siitä.

Voi myös kysyä, pitäisikö julkisen vallan harkita erityistä venäjänkielisiä koskevaa toimintaohjelmaa tai -strategiaa. Vuodelta 2006 peräisin olevassa hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa yksi tavoite on inkerinsuomalaisten paluumuuton kanavointi työmarkkinoiden tarpeisiin. Inkerinsuomalaisten maahanmuuton väheneminen voisi tarkoittaa, että huomio kiinnitettäisiin jatkossa kaikkiin venäjänkielisiin maahanmuuttajiin.

TYÖSYRJINTÄÄ KOKENEEN MUISTILISTA

1. On tärkeää, että työssään syrjintää kokeneet pyrkivät selvittämään tilanteen. Esim. häirintätapauksissa saattaa riittää pelkkä huomautus häirintää tehneelle tai kolmenkeskinen keskustelu häiritsijän, häirintää kokeneen ja esimiehen välillä. Häiritsijä ei välttämättä ymmärrä loukkaavansa toista ja saattaakin itse nähdä asian huumorina. Samoin jos esimerkiksi kokee omien työehtojensa olevan syrjiviä, kannattaa asia ensisijaisesti yrittää korjata ottamalla asia puheeksi oman esimiehen kanssa. Työpaikan luottamusmieheen, luottamushenkilöön tai työsuojeluvaltuutettuun voi ottaa yhteyttä ja esimerkiksi pyytää häntä tulemaan mukaan näihin keskusteluihin.
2. Mikäli keskustelu työpaikalla ei auta, voi ottaa yhteyden ammattiliittoonsa ja/tai työsuojeluviranomaisiin (www.avi.fi → ”Työsuojelu”). Työsuojeluviranomaiset voivat velvoittaa työnantajan lopettamaan syrjinnän, mutta eivät voi avustaa syrjintää kokenutta mahdollisessa oikeudenkäynnissä. Ammattiliitto voi sen sijaan usein tarjota avuksi esimerkiksi lakimiehen. Oikeusavustajan voi saada myös oikeusaputoimistosta (www.oikeus.fi).
3. Vähemmistövaltuutetulta (www.ofm.fi) voi saada ohjeita, neuvoja, suosituksia ja apua sovinnon aikaansaamiseksi. Vähemmistövaltuutettu ei kuitenkaan yleensä toimi esimerkiksi syrjintää kokeneen oikeusavustajana, paitsi jos asialla on laajempi merkitys yhdenvertaisuuden kannalta.
4. Jos työntekijä valittaa tai ryhtyy toimenpiteisiin syrjinnän johdosta, on työnantajan tai esim. työtovereiden kiellettyä ”rangaista” tästä asettamalla työntekijä epäedulliseen asemaan (**vastatoimien kielto**).
5. Jos syrjintäkieltoa tai vastatoimien kieltoa rikotaan, voidaan työnantaja tuomita oikeudessa maksamaan **hyvitystä** työntekijälle. Tuomioistuimien voi myös muuttaa syrjivän sopimuksen ehtoja. Syrjintätapauksien todistustaakkaa koskee erityinen **syrjintäolettaja**: jos oikeudessa esittää selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että syrjintää on tapahtunut, on vastapuolen osoitettava, että näin ei ole käynyt. Kyse ei siis ole tavanomaisesta ”syytön kunnes toisin todistetaan” -periaatteesta. Kannattaa huomata, että samasta asiasta voidaan käydä kaksikin oikeudenkäyntiä: rikosoikeudenkäynti, jossa tuomitaan sakkoa tai vankeutta, ja siviiliprosessi, jossa tuomitaan hyvitystä.

Toimenpide-ehdotukset

1. Lisätään joustavuutta virantäytön kielitaitovaatimuksissa niin, että viran saaneet sitoutuvat opiskelemaan suomea ja/tai ruotsia, jolloin lopulta kotimaisten kielten kelpoisuusvaatimukset täyttyvät. Vieraan kielen osaamiselle annetaan suurempi merkitys verrattaessa hakijoiden kielitaitoa, erityisesti mikäli kyseisessä yksikössä on muutoin riittävästi osaamista molemmissa kotimaisissa kielissä.
 - o tahot: oikeusministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö
2. Suomen ja ruotsin kielen kurssien tarjontaa lisätään vastaamaan kysyntää. Niitä tarjotaan eritasoisina, erilaisille oppijoille ja eri painotuksin. Annetaan maahanmuuttajalle mahdollisuus molempien kotimaisten kielten opiskeluun, ennen kaikkea kaksikielisillä alueilla.
 - o tahot: kunnat, opetus- ja kulttuuriministeriö
3. Kehitetään edelleen pätevyitys- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia ja pyritään soveltamaan ne koulutettavien ja yhteiskunnan tarpeisiin. Kehitetään yhteistyössä työnantajien kanssa juuri tietyille kohderyhmille suunnattuja ”täsmäkoulutuksia”, joiden työllistävyys kiinnitetään erityistä huomiota.
 - o tahot: työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, ELY-keskukset, kunnat
4. Parannetaan tiedotusta pätevyitys- ja täydennyskoulutuksista esimerkiksi liittämällä ne osaksi kotoutumissuunnitelmaa.
 - o tahot: sisäasiainministeriö, kunnat
5. Pyritään parantamaan ja yhtenäistämään valtakunnallisesti täydennys- ja pätevyittämissä koulutusten hallinnointia, koordinoitua ja tiedotusta.
 - o tahot: opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Valvira, muut koulutusten tunnustamisesta ja täydennyskoulutuksista vastaavat tahot
6. Lisätään kulttuurispesifisen tiedon levitystä viranomaisille ja työantajille.
 - o tahot: sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
7. Pyritään kotouttamisessa yhteistyöhön venäjänkielisten kansalaisjärjestöjen kanssa ja hyödynnetään jo kotoutuneiden maahanmuuttajien tietämystä ja välittäjän roolia kahden kulttuurin välissä. Järjestöjen tukemisessa pyritään jatkuvaan, ei projektiluonteiseen, rahoitukseen erityisesti koskien kansalaisjärjestöjen tekemää kotouttamistoimintaa.
 - o tahot: kunnat, sisäasiainministeriö
8. Panostetaan kontaktien luomiseen venäjänkielisten ja muun väestön välillä. Maahanmuuttajien mahdollisuuksia verkostoitua oman ammattialansa ihmisten kanssa Suomessa parannetaan esimerkiksi kehittämällä mentoritoimintaa suomalaisten ja maahanmuuttajien välillä.
 - o tahot: kotouttamisviranomaiset, työvoimaviranomaiset

9. Tutkitaan mahdollisuutta, jossa palkkatuen osuutta palkasta porrastetaan vähitellen, pidemmällä aikavälillä alenevaksi, jolloin työnantajan rahallinen vastuu työntekijästä vähitellen kohoaa.
- o tahot: työ- ja elinkeinoministeriö, ELY-keskukset
10. Parannetaan työnantajien tietoisuutta venäjänkielisten koulutuksesta ja ammattitaidosta sekä täydennys-, pätevöittämis- ja kielikoulutuksen sisällöstä. Lisätään työnantajien yhteistyötä täydennys- ja pätevöittämisskoulutuksesta vastaavien tahojen kanssa. Kehitetään koulutuksen sisältöä yhdessä työnantajien kanssa.
- o tahot: Opetushallitus, muut koulutusten tunnustamisista vastaavat tahot, opetus- ja kulttuuriministeriö
11. Yhdistetään täydennys- ja pätevöittämisskoulutukseen harjoittelu tai muita mahdollisuuksia tavata alan työnantajia.
- o tahot: Opetushallitus, muut koulutusten tunnustamisista vastaavat tahot
12. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien viranomaisten kompetenssia monikulttuuriseen ohjaukseen kehitetään. Maahanmuuttajien tapaamiselle työvoimaviranomaisen kanssa varataan riittävästi aikaa, jotta viranomainen ehtii selvittää maahanmuuttajan tarpeet.
- o tahot: ELY-keskukset
13. Selvitetään viranomaisten ja työnantajien syrjiviä asenteita ja pyritään vähentämään niitä esimerkiksi yhdenvertaisuuskoulutuksella.
- o tahot: yliopistot, työ- ja elinkeinoministeriö, vähemmistövaltuutetun toimisto
14. Otetaan maahanmuuttajien etujärjestöt mukaan viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelmia laadittaessa. Valvotaan yhdenvertaisuussuunnitelmien käytännön toteutusta.
- o tahot: kaikki yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan velvolliset viranomaiset, erityisesti sisäasiainministeriö
15. Selvitetään nimettömän työnhaun mahdollisuuksia vähentää syrjintää työhönotossa, erityisesti koskien rekrytoinnin alkuvaiheita.
- o tahot: työ- ja elinkeinoministeriö
16. Panostetaan edelleen yhdenvertaisuusasioista tiedottamiseen paitsi viranomaisvoimin myös kolmannen sektorin toimijoiden, esimerkiksi venäjänkielisten järjestöjen, kautta.
- o tahot: sisäasiainministeriö, vähemmistövaltuutettu, työsuojeluviranomaiset, työ- ja elinkeinoministeriö
17. Pyritään alentamaan kynnystä ilmoittaa syrjinnästä.
- o tahot: vähemmistövaltuutetun toimisto, syrjintälautakunta, työsuojeluviranomaiset
18. Kotoutumiseen liittyvässä alkukartoituksessa ja kotoutumissuunnitelmassa huomioidaan, että maahanmuuttajaa neuvotaan riittävästi yhdenvertaisuusasioissa.
- o tahot: kotoutumisviranomaiset
19. Viranomaisaloitteista työsyryntävalvontaa tehostetaan.
- o tahot: työsuojeluviranomaiset

20. Käynnistetään projekti, jossa selvitetään kausityöläisten tilanne sekä tarkoituksenmukaisimmat keinot heidän olojensa valvomiseksi ja parantamiseksi.
- o tahot: työsuojeluviranomaiset, sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
21. Lisätään ulkomaalaistarkastajien resursseja ja mahdollisuuksia yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa puuttua kausityöläisten hyväksikäyttöön. Selvitetään tarvetta ja mahdollisuutta rekisteröidä kausityöntekijöitä käyttävät työnantajat.
- o tahot: ELY-keskukset, työ- ja elinkeinoministeriö, ulkoasiainministeriö
22. Tiedotetaan kausityöntekijöille heidän oikeuksistaan heidän omalla kielellään. Harkitaan lyhytaikaisille ulkomaalaisille työnhakijoille suunnattujen työnvälitys- ja työelämäpalveluiden tehostusta.
- o tahot: työsuojeluviranomaiset, sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinotoimistot
23. Koulutetaan ulkomaalaistarkastajia ja muita kausityöläisten kanssa työskenteleviä ihmiskauppa-asioissa.
- o tahot: vähemmistövaltuutetun toimisto
24. Parannetaan venäjänkielisten kausityöläisten parissa työskentelevien ulkomaalaistarkastajien ja muiden viranomaisten venäjän kielen taitoa.
- o tahot: ELY-keskukset

Åtgärdsförslag

1. Flexibiliteten ökas i språkraven på tjänstetillsättande så att den som erhåller tjänsten åtar sig att lära sig det andra språket och behörighetskraven till slut uppfylls. När sökandes språkkunskaper jämförs, sätts det större vikt för kunskaper i främmande språk, särskilt om det i den ifrågavarande enheten redan finns tillräckligt med kunnande i båda inhemska språken.
 - aktörer: justitieministeriet, arbets- och näringsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet
2. Kursutbudet i finska och svenska ökas så att det motsvarar efterfrågan. Kurser erbjuds på olika nivåer, med olika betoningar och för människor med olika inlärningssätt. Invandrare erbjuds möjligheten att studera båda inhemska språken, framförallt i de tvåspråkiga regionerna.
 - aktörer: kommuner, undervisnings- och kulturministeriet
3. Möjligheterna för kompletterande utbildning och behörighetsutbildning utvecklas och de anpassas efter deltagarnas och samhällets behov. Skraddarsydda utbildningar för specifika målgrupper utvecklas i samarbete med arbetsgivare. Särskild uppmärksamhet fås vid deltagarnas möjligheter att få arbete efter utbildningen.
 - aktörer: arbets- och näringsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, ELY-centraler, kommuner
4. Informationen om de kompletterande och behörighetsutbildningarna förbättras till exempel genom att införliva informationen med integrationsplanen.
 - aktörer: inrikesministeriet, kommuner
5. Det eftersträvas att förvaltningen och koordineringen av, samt informeringen om, de kompletterande och behörighetsutbildningarna förbättras och enhetligas nationellt.
 - aktörer: undervisnings- och kulturministeriet, Utbildningsstyrelsen, Valvira, övriga instanser som ansvarar för erkännande och kompletterande av utbildningar
6. Mer kulturspecifik information delas ut till myndigheter och arbetsgivare.
 - aktörer: inrikesministeriet, arbets- och näringsministeriet
7. Vid integrationen eftersträvas samarbete med ryskspråkiga medborgarorganisationer och den kunskap och förmedlarroll mellan två kulturer som de integrerade invandrarna har utnyttjas. Med tanke på det finansiella stödet för organisationerna skall det eftersträvas kontinuerlig, inte projektbaserad, finansiering, speciellt angående den integrationsverksamhet som organisationerna utför.
 - aktörer: kommuner, inrikesministeriet
8. Det satsas på att skapa kontakter mellan ryskspråkiga och den övriga befolkningen. Invandrarnas möjligheter att skapa sociala nätverk med sin egen yrkesbransch i Finland förbättras till exempel genom att utveckla mentorverksamhet mellan finnar och invandrare.
 - aktörer: integrationsmyndigheter, arbetskraftsmyndigheter

9. Det undersöks en möjlighet där lönebidragets andel av lönen småningom graderas, så att den minskar under en längre tidsperiod och arbetsgivarens finansiella ansvar för arbetstagaren stiger småningom.
 - aktörer: arbets- och näringsministeriet, ELY-centraler
10. Arbetsgivarnas vetskap om de ryskspråkigas utbildning och expertis samt om innehållet i de kompletterande, behörighets- och språkutbildningarna förbättras. Samarbetet mellan arbetsgivarna och de som ansvarar för de kompletterande och behörighetsutbildningarna ökas. Utbildningens innehåll utvecklas tillsammans med arbetsgivarna.
 - aktörer: Utbildningsstyrelsen, övriga instanser som ansvarar för erkännande och kompletterande av utbildningar, undervisnings- och kulturministeriet
11. De kompletterande utbildningarna och behörighetsutbildningarna skall innehålla praktik eller andra möjligheter att träffa branschens arbetsgivare.
 - aktörer: Utbildningsstyrelsen, övriga instanser som ansvarar för kompletterande av utbildningar
12. Kompetens för mångkulturell handledning utvecklas hos de myndigheter som jobbar med invandrare. Det reserveras tillräckligt med tid för en Arbetskraftsmyndighet att träffas med invandrare så att myndigheten hinner utreda invandrarens behov.
 - aktörer: ELY-centraler
13. Myndigheternas och arbetsgivarnas diskriminerande attityder utreds och förminskas till exempel genom likabehandlingsutbildning.
 - aktörer: universitet, arbets- och näringsministeriet, minoritetsombudsmannens byrå
14. Intresseorganisationerna för invandrare tas med när myndigheterna uppgör likabehandlingsplaner. Det övervakas i praktiken hur likabehandlingsplanerna genomförs.
 - aktörer: alla myndigheter som är skyldiga att uppgöra en likabehandlingsplan, särskilt inrikesministeriet
15. Möjligheterna till anonymt ansökningsförfarande för att minska diskriminering vid rekrytering utreds, speciellt i de första faserna av rekryteringen.
 - aktörer: arbets- och näringsministeriet
16. Det satsas fortfarande på informeringen om likabehandling såväl av myndigheterna som genom aktörerna i tredje sektorn, t.ex. de ryskspråkiga organisationerna.
 - aktörer: inrikesministeriet, minoritetsombudsmannens byrå, arbetarskyddsmyndigheter, arbets- och näringsministeriet
17. Tröskeln för att anmäla diskriminering sänks.
 - aktörer: minoritetsombudsmannens byrå, diskrimineringsnämnden, arbetarskyddsmyndigheter
18. Vid den första kartläggningen och i uppgörandet av integrationsplanen handleds invandraren tillräckligt i likabehandlingsfrågor.
 - aktörer: kotoutumisviranomaiset

19. Arbetsdiskrimineringsövervakningen å tjänstens vägnar effektiviseras.
- aktörer: arbetarskyddsmyndigheter
20. Det inleds ett projekt som kartlägger säsongarbetarnas situation och de mest ändamålsenliga sätten att övervaka och förbättra deras förhållanden.
- aktörer: arbetarskyddsmyndigheter, inrikesministeriet, arbets- och näringsministeriet
21. Utlänningsinspektörernas resurser och möjligheter att i samarbete med andra myndigheter ingripa i utnyttjandet av säsongarbetarna ökas.
- aktörer: ELY-centraler, arbets- och näringsministeriet, utrikesministeriet
22. Säsongarbetarna informeras om sina rättigheter på sitt eget språk. Det avvägas om arbetsförmedlings- och arbetslivstjänsterna riktade till kortvariga utländska arbetsökanden skulle effektiviseras.
- aktörer: arbetarskyddsmyndigheter, inrikesministeriet, arbets- och näringsbyråer
23. Utlänningsinspektörerna och andra som arbetar med säsongarbetare utbildas i människohandelsfrågor.
- aktörer: minoritetsombudsmannens byrå
24. Ryskakunskaperna hos de utlänningsinspektörer och andra myndigheter som arbetar med ryskspråkiga säsongarbetare förbättras.
- aktörer: ELY-centraler

Предлагаемые мероприятия

1. Увеличить гибкость требований в отношении знания языков при приеме на работу на государственные и муниципальные должности таким образом, чтобы нанятые работники принимали на себя обязательство изучать финский и/или шведский язык для удовлетворения в конечном итоге необходимому уровню знания государственных языков в Финляндии. При сравнении языковых навыков претендентов следует придавать более серьезное значение знанию иностранного языка, особенно если в отделе, в котором открыта вакансия, работает достаточное количество специалистов со знанием обоих государственных языков.

- исполнители: Министерство юстиции, Министерство занятости и экономического развития, Министерство образования и культуры

2. Увеличить количество курсов по изучению финского и шведского языка до уровня, соответствующего существующему спросу. Следует предлагать курсы разных уровней, для различных категорий учащихся и с различным тематическим уклоном. Иммигрантам необходимо предоставить возможность изучения обоих государственных языков Финляндии, прежде всего, в двуязычных регионах страны.

- исполнители: муниципалитеты, Министерство образования и культуры

3. Принять дальнейшие меры по оптимизации возможностей прохождения необходимого обучения для подтверждения квалификации и ее повышения, а также стремиться к адаптации этих возможностей к потребностям обучающихся и общества. В сотрудничестве с работодателями разработать специальные программы обучения для целевых групп учащихся и обращать особое внимание на их трудоустройство.

- исполнители: Министерство занятости и экономического развития, Министерство образования и культуры, Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды, муниципалитеты

4. Улучшить информирование о возможностях прохождения необходимого обучения для подтверждения квалификации и ее повышения, например, путем включения этих форм обучения в план социальной интеграции.

- исполнители: Министерство внутренних дел, муниципалитеты

5. Принять меры по улучшению и унификации в общегосударственном масштабе системы управления, координации и информирования в сфере прохождения необходимого обучения для подтверждения квалификации и ее повышения.

- исполнители: Министерство образования и культуры, Главное управление образования, Государственная контрольно-надзорная служба социального обеспечения и здравоохранения, иные органы, отвечающие за признание дипломов и повышение квалификации

6. Увеличить распространение информации о культурной специфике среди органов государственной власти и работодателей.

- исполнители: Министерство внутренних дел, Министерство занятости и экономического развития

7. Развивать сотрудничество с русскоязычными общественными организациями по вопросам социальной интеграции и использовать знания уже интегрировавшихся

иммигрантов и их роль как посредников в рамках взаимодействия двух культур. В работе по оказанию поддержки организациям следует стремиться к организации финансирования на постоянной, а не на проектной основе, особенно в отношении их деятельности по социальной интеграции.

- исполнители: муниципалитеты, Министерство внутренних дел

8. Способствовать установлению контактов между русскоязычным и иным населением страны. Улучшить возможности иммигрантов по объединению в сети со специалистами своего профиля в Финляндии, например, путем развития наставнической деятельности между финнами и иммигрантами.

- исполнители: органы, отвечающие за социальную интеграцию, органы труда и занятости

9. Изучить возможность внедрения модели поэтапного сокращения в заработной плате работника доли поддержки, выплачиваемой работодателю со стороны государства, что обеспечит постепенное увеличение финансовой ответственности работодателя за работника.

- исполнители: Министерство занятости и экономического развития, Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды

10. Повысить уровень осведомленности работодателей об образовании и профессиональной квалификации русскоязычных граждан, а также содержании предлагаемых программ обучения для подтверждения квалификации и повышения ее уровня, а также для изучения языков. Расширить сотрудничество работодателей с органами, отвечающими за организацию этих форм обучения. Разрабатывать содержание учебных программ вместе с работодателями.

- исполнители: Главное управление образования, иные органы, отвечающие за признание дипломов, Министерство образования и культуры

11. Включить в программы обучения для подтверждения квалификации и ее повышения возможность прохождения практики или иные возможности установления контакта с работодателями отрасли.

- исполнители: Главное управление образования, иные органы, отвечающие за признание дипломов

12. Повысить уровень компетентности работающих с иммигрантами органов власти в сфере управления мультикультурным обществом. Обеспечить резервирование достаточного количества времени для встреч иммигрантов с представителями органов труда и занятости с тем, чтобы последние имели возможность лучше узнать потребности первых.

- исполнители: Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды

13. Изучить дискриминирующее отношение представителей органов власти и работодателей и принять меры по его уменьшению, например, путем организации обучения по вопросам равноправия.

- исполнители: университеты, Министерство занятости и экономического развития, Офис Уполномоченного по правам меньшинств

14. Привлечь общества по защите прав иммигрантов к участию вместе с органами власти в составлении планов действий по обеспечению равноправия. Контролировать практическую реализацию планов действий по обеспечению равноправия.

- исполнители: все органы власти, ответственные за составление плана действий по обеспечению равноправия, особенно Министерство внутренних дел

15. Изучить возможности практики анонимной подачи заявлений как инструмента сокращения дискриминации при приеме на работу, в особенности на первоначальных этапах процесса найма.

- исполнители: Министерство занятости и экономического развития

16. Принять дальнейшие меры по информированию по вопросам равноправия не только силами органов власти, но и посредством представителей третьего (негосударственного и некоммерческого) сектора, например, русскоязычных организаций.

- исполнители: Министерство внутренних дел, Уполномоченный по правам меньшинств, органы охраны труда, Министерство занятости и экономического развития

17. Принять меры по повышению уровня активности граждан в вопросах информирования о проявлениях дискриминации.

- исполнители: Офис уполномоченного по правам меньшинств, Национальный комитет по дискриминации, органы охраны труда

18. На начальном этапе мониторинга в сфере социальной интеграции, а также в плане социальной интеграции учитывать необходимость оказания иммигрантам консультативной помощи по вопросам равноправия в достаточном объеме.

- исполнители: органы, ответственные за социальную интеграцию

19. Со стороны органов власти повысить эффективность контроля проявлений трудовой дискриминации.

- исполнители: органы охраны труда

20. Приступить к реализации проекта по исследованию положения сезонных работников и наиболее целесообразных механизмов контроля и улучшения их положения.

- исполнители: органы охраны труда, Министерство внутренних дел, Министерство занятости и экономического развития

21. Увеличить ресурсы и полномочия инспекторов по делам иностранцев, позволяющие им в сотрудничестве с другими органами власти вмешиваться в случаи эксплуатации сезонных работников. Изучить потребности и возможности создания системы регистрации работодателей, привлекающих сезонных рабочих.

- исполнители: Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды, Министерство занятости и экономического развития, Министерство иностранных дел

22. Обеспечить информирование сезонных работников об их правах на их родном языке. Рассмотреть вопрос о повышении эффективности посреднических услуг по

трудоустройству и иных услуг в сфере труда, предоставляемых иностранным соискателям краткосрочной работы.

- исполнители: органы охраны труда, Министерство внутренних дел, офисы занятости и экономического развития

23. Организовать обучение инспекторов по делам иностранцев, а также других лиц, взаимодействующих с сезонными работниками, по вопросам, связанным с торговлей людьми.

- исполнители: Офис Уполномоченного по правам меньшинств

24. Повысить уровень знания русского языка среди инспекторов по делам иностранцев и представителей других органов власти, взаимодействующих с сезонными работниками.

- исполнители: Центры экономического развития, транспорта и окружающей среды

Lähteet

Kirjallisuus

Ahmad, Akhlaq: ”’Voisin tietysti palkata heitä, mutta...’ Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus” teoksessa Wrede, Sirpa & Nordberg, Camilla (toim.): *Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*, Gaudeamus Helsinki University Press 2010.

Alanen, Aku: ”Venäjänkieliset asukkaat lisääntyvä vähemmistö”, Tilastokeskus. *Kuntapuntari* 4/2007.

Blomqvist, Carita: ”Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen”, teoksessa Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina (toim.): *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*, SPECIMA/ESR-projekti, Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut 2007.

EU-MIDIS: European Union Minorities and Discrimination Survey, The European Union Agency for Fundamental Rights, 2010.

Forsander, Annika: *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*, Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos 2005.

Huttunen, Hannu: ”SPECIMA-projektin opit ja tulokset”, teoksessa Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina (toim.): *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*, SPECIMA/ESR-projekti, Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut 2007.

Kahra, Heljä: ”Lääkäriksi Suomeen”, teoksessa Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina (toim.): *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*, SPECIMA/ESR-projekti, Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut 2007.

Kuoppamäki, Markku: *Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä*, Edita Publishing Oy, 2008.

Lith, Pekka: ”Maahanmuuttajat ovat erilaisia yrittäjinä”, Tilastokeskus. *Kuntapuntari* 4/2007.

Paananen, Seppo (toim.): *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*, Tilastokeskus, 2005.

Selänne, Jenni: ”Pätevyitysmiskoulutuksilla huikeat säästöt yhteiskunnalle”, teoksessa Huttunen, Hannu-Pekka & Kupari, Tiina (toim.): *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*, SPECIMA/ESR-projekti, Turun työvoimatoimiston kansainväliset palvelut 2007.

Syrjintä työelämässä - pilottitutkimus työsuojelupiirien aineistosta, Aaltonen, Milla; Joronen, Mikko; Villa, Susan; Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009.

Syrjintä työhönottotilanteissa - tutkimuskatsaus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 16/2010.

Tutkimus- ja Analysointikeskus TAK Oy, ”Venäjän kielen asema”, Työnantajakysely 2008, Itä-Suomi.

Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa, Sisäasiainministeriö.

Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen, Liebkind, Karmela; Mannila, Simo; Jasinskaja-Lahti, Inga; Jaakkola, Magdaleena; Kyntäjä, Eve ja Reuter, Anni, Gaudeamus Kirja, Helsinki 2010.

Haastattelut

Juulia Lätti, erikoistyövoimaneuvoja, venäjänkielinen Työlinja.

Lankinen, Inna, maahanmuuttoneuvoja, Inna Lankinen, Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Leena Tuomi, aluekoordinaattori, venäjänkielinen työlinja.

Olga Silfver, suunnittelija, Helsingin kaupungin maahanmuutto-osasto.

Petr Potchinchikov, toiminnanjohtaja, Suomen venäjänkielisten yhdistysten liitto ry.

Lisäksi useita lyhyempiä keskusteluja.

Lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003)

Kielilaki (423/2003)

Liite 1: Venäjänkielisten oikeudellinen asema

Tätä selvitystä valmistellessa kävi ilmi joidenkin viranomaisten epätietoisuus siitä, miten paljon venäjänkielisille voi tarjota ”erityispalvelua” esimerkiksi kääntämällä materiaalia venäjäksi tai tarjoamalla erityistä venäjänkielistä neuvontapalvelua. Kysehän ei ole Suomen kansalliskielestä (suomi ja ruotsi) eikä myöskään kielestä, jonka asemaa erityisesti säädeltäisiin lailla (saamen kielet). Aihetta onkin syytä käsitellä.

Kielilaisissa (423/2003), jossa säädellään viranomaisen velvollisuuksia palvella suomeksi ja ruotsiksi, todetaan, että viranomaisen voi antaa parempaa palvelua kuin laki edellyttää. Näin ollen venäjäksi palveleminen ei ole kielletty. Tämä ei riipu minkäänlaisesta ”vähemmistöstatuksen” myöntämisestä, vaikka sellaista on julkisuudessa toivottu.³⁶ Toisaalta voidaan kysyä, miten paljon viranomaiset saavat panostaa erityisesti venäjänkielisiin – onko kyseessä muiden ryhmien syrjintä? Käytännössä jo venäjänkielisen väestönsuuren suuri koko perustelee tiettyjä erityistoimenpiteitä sen suhteen.

Perustuslain (731/1999) 17 § 3 momentin mukaan saamelaisilla alkuperäiskansana sekä romaneilla ja muilla ryhmillä on oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Lakipykälässä kohta ”muut ryhmät” viittaa siihen, että myös muilla vähemmistöillä, jotka täyttävät tietyt kriteerit, voi olla lain takaama oikeus oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Mikäli venäjänkieliset lasketaan tällaiseksi ryhmäksi, velvoittaa se käytännössä valtiota tukemaan aktiivisesti venäjän kieltä ja venäjänkielistä kulttuuria.

Lain esitöissä mainitaan ”muina ryhminä” tataarit ja juutalaiset.³⁷ Venäläisiä tai venäjänkielisiä ei mainita esitöissä lainkaan; sen sijaan ns. vanhavenäläiset mainitaan kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen, johon Suomi on sitoutunut, suomalaisissa esitöissä³⁸ sekä Suomen toisessa raportissa kyseisen yleissopimuksen täytäntöönpanosta. Maahan viime vuosikymmenien aikana muuttaneita venäjänkielisiä ei mainita kyseisissä asiakirjoissa. Tämä johtunee siitä, että kansalliselta vähemmistöltä on perinteisesti edellytetty tiettyä pysyvyyttä, esimerkiksi sadan vuoden oleskelua maassa.

Näin ollen tilanne on ollut epäselvä: ovatko vain vanhavenäläiset perustuslain tarkoittama ryhmä, vai myös viimeisten vuosikymmenten aikana Suomeen muuttaneet? Toistaiseksi julkinen valta ei ole osoittanut merkkejä myös ”uusien” venäjänkielisten lukemisesta kansalliseksi vähemmistöksi. Toisaalta maahan viime vuosikymmeninä muuttaneiden oikeutta omaan kieleen ja kulttuuriin ei myöskään ole kiistetty. Euroopan neuvoston asiantuntijakomitea on kritisoinut Suomea erottelusta ”uusiin” ja ”vanhoihin” venäjänkielisiin, sillä sitä on pidetty vain teoreettisena. Komitea on todennut käsittelevänsä kaikkia venäjänkielisiä saman vähemmistön edustajina. Myös vähemmistövaltuutettu pitää erottelua keinotekoisena. Kaikki venäjänkieliset ovat yhtä lailla perustuslain 17 (3) §:ssä tarkoitettu ryhmä.

Oikeus oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen ja kehittämiseen ei tarkoita, että venäjänkielisillä olisi esimerkiksi aina oikeus saada palvelua äidinkielellään. Sen sijaan se perustelee tietyt erityistoimet venäjän kielen ja venäjänkielisen kulttuurin tukemiseksi. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi kansalaisjärjestöjen ja lehdistön tukemista. Myös esimerkiksi venäjänkielistä Työlinja-palvelua on syytä jatkaa.

³⁶” Suurlähettiläs toivoo Suomen venäjänkielisille vähemmistöasemaa”, HS.fi, 30.4.2007. Ladattu 3.6.2010.

³⁷ HE 309/1993 vp.

³⁸ HE 107/1997 vp.

Liite 2: Kyselylomake

1. Sukupuoli / Пол

2. Kotikunta / Постоянное место проживания (муниципалитет)

3. Äidinkieli tai äidinkielet / Родной язык/родные языки

* venäjä/русский

* suomi/финский

* Muu:

4. Miten hyväksi arvioitte suomen kielen taitonne? / Как вы оцениваете свое знание финского языка?

* erinomainen tai äidinkieli / отличное или родной язык

* hyvä / хорошее

* heikko / слабое

* olematon / практически не владею

5. Miten hyväksi arvioitte ruotsin kielen taitonne? / Как вы оцениваете свое знание шведского языка? Ruotsin kielen taitoa vaaditaan useisiin valtion ja kunnan virkoihin. / Знание шведского языка требуется от соискателей многих государственных и муниципальных должностей

* erinomainen tai äidinkieli / отличное или родной язык

* hyvä / хорошее

* heikko / слабое

* olematon / практически не владею

6. Muu kielitaito // Другие языки. Mitä muita kieliä osaatte ja kuinka hyvin? / Какими другими языками Вы владеете, и насколько хорошо?

Koulutus / Образование

7. Koulutuksenne? / Ваше образование? "Muu" = "другое"

* ei mitään

* peruskoulu tai vastaava / базовое школьное образование (средняя школа)

* ammattikoulutus / среднее профессиональное образование

* opistotason koulutus tai alempi ammattikorkeakoulututkinto / ремесленное училище

* alempi korkeakoulututkinto / бакалавриат

* ylempi korkeakoulututkinto / высшее образование

* tieteellinen jatkotutkinto / магистратура, аспирантура, докторантура и т. д.

* Muu:

8a. Mikä koulutus on kyseessä (esim. ammattinimike, pääaine)? / Ваша специальность в соответствии с дипломом

8b. Mistä koulutus on hankittu (oppilaitos ja maa)? / Место получения образования (учебное заведение и страна).

9a. Onko teidän pitänyt täydentää koulutustanne Suomessa työn saamiseksi? Miten? / Потребовалось ли Вам повышение квалификации для получения работы в Финляндии? Как это было организовано?

9b. Onko mahdolliseen täydentämiseen liittynyt ongelmia (esim. kielivaikeuksia)? / Были ли у Вас трудности при повышении квалификации (например, связанные с языком)?

10. Vapaa kommentointi aiheeseen liittyen / Свободные комментарии по теме

Elämäntilanne ja työ / Социальный статус и работа

11. Mikä on elämäntilanteenne tällä hetkellä? / Ваш социальный статус в настоящее время?
"Muu" = "другое"

- * työssä / работаю
- * opiskelija / учусь
- * työtön / без работы
- * Muu:

12a. Jos olette työssä, missä työssä olette? Vastaako työ koulutustanne? / Если работаете, то где? Соответствует ли работа Вашей специальности?

12b. Jos olette työssä, kuulutteko ammattiliittoon? / Если работаете, являетесь ли Вы членом профсоюза?

- * kyllä / да
- * en / нет

12c. Jos opiskelette, mitä opiskelette? / Если учитесь, где и по какой специальности?

13. Jos olette työssä, oletteko vakituksessa vai määräaikaisessa työsuhteessa? / Если Вы работаете, является ли Ваш трудовой договор постоянным или срочным?

- * vakituksessa / постоянным
- * määräaikaisessa / срочным

14. Jos olette työssä, oletteko yksityisellä vai julkisella sektorilla? / Если Вы работаете, то в каком секторе?

- * yksityisellä / в частном секторе
- * julkisella / в государственном секторе
- * kolmannella sektorilla (esim. järjestöt) / в негосударственной некоммерческой организации
- * Muu:

15. Jos olette määräaikaisessa työsuhteessa, kuinka pitkän sopimuksen olette tehneet? Millä perusteella työsuhde on määräaikainen? / Если Вы работаете по срочному трудовому договору, то какой срок в нем обозначен? На каком основании с Вами был заключен срочный трудовой договор? Työsuhde ei saa lain mukaan olla määräaikainen ilman hyväksyttävää perustetta. Perustelu voi olla esim. sijaisuus tai harjoittelu. / По закону основанием для заключения срочного трудового договора может быть прием на практику или по замещению

16. Vapaa kommentointi aiheeseen liittyen / Свободные комментарии по теме

Työnhaku ja rekrytointi / Поиск работы и прием на работу

17. Koetteko, että Teitä on syrjitty työhönotossa? / У Вас есть ощущение дискриминации при приеме на работу? "Muu" = по другой причине

- * kansalaisuutenne tai kotimaanne takia? / на основании Вашего гражданства или происхождения?
- * kielitaitonne takia? / на основании уровня владения языком?
- * uskontonne takia? / на основании религиозных убеждений?
- * Muu:

18. Jos olette kokenut syrjintää, kuvailkaa tilannetta/tilanteita. / Если вы испытывали дискриминацию, пожалуйста, опишите ситуацию/ситуации? Miten teitä syrjittiin, missä se tapahtui, kuka syrji? Каким образом, где и кто проявлял дискриминацию по отношению к Вам?

19. Oletteko kohdannut syrjiviä työpaikkailmoituksia? / Вы встречали дискриминирующие объявления о вакансии? Esim. ilmoituksessa vaaditaan suomea äidinkieleksi, vaikkei niin hyvälle kielitaidolle olisi tarvetta. / Например, требуется владение финским языком, как родным, хотя рабочие обязанности не требуют такого уровня знания языка.

20a. Jos olette kokenut syrjintää työnhaussa tai rekrytoinnissa, ilmoititteko asiasta kenellekään? / Если Вы испытывали дискриминацию при поиске работы или при приеме на работу, сообщили ли Вы об этом какому-либо официальному лицу Esimerkiksi viranomaiselle tai ammattiliitolle. / напр. Представителю Службы охраны труда, профсоюзу и т. д.

- * kyllä / да
- * en / нет

20b. Jos ilmoititte, kenelle? Saitteko tällöin apua? / Кому Вы сообщили? Была ли Вам оказана помощь?

20с. Jos ette ilmoittanut, miksi ette? / Если Вы не никому сообщали, почему нет?

21. Oletteko saanut riittävästi apua viranomaisilta (esim. työvoimatoimistoilta) työhaussa? Mitä parannusehdotuksia antaisitte? / Считаете ли Вы достаточной помощь, которую Вам оказали официальные лица (например, сотрудники Бюро по трудоустройству) при поиске работы? Есть ли у Вас предложения по улучшению предоставляемых ими услуг?

Työsuhteen ehdot / Условия трудовых отношений

22. Koetteko, että Teitä on syrjitty työsuhteen ehdoissa? / Есть ли у Вас ощущение дискриминации по условиям труда? Esimerkiksi pienempi palkka tai vähemmän loma. / например, в отношении размера заработной платы и продолжительности отпуска

* kansalaisuutenne tai kotimaanne takia? / / на основании Вашего гражданства или происхождения?

* kielitaitonne takia? / на основании уровня владения языком?

* uskontonne takia? / на основании религиозных убеждений?

* Muu:

23. Jos olette kokenut syrjintää, kuvailkaa tilannetta/tilanteita. / Если Вы испытывали дискриминацию, пожалуйста, опишите ситуацию/ситуации. Miten teitä syrjittiin, missä se tapahtui, kuka syrji? / Каким образом, где и кто проявлял дискриминацию по отношению к Вам?

24а. Jos olette kokenut syrjintää työehdoissa, ilmoititteko asiasta kenellekään? / Если Вы испытывали дискриминацию при условиях трудовых отношений, Вы сообщили кому-нибудь? Esimerkiksi viranomaiselle tai ammattiliitolle. / Например начальнику или должностному лицу.

* kyllä /

* en /

24b. Jos ilmoititte, kenelle? Saitteko tällöin apua? / Кому Вы сообщили? Была ли Вам оказана помощь? Esimerkiksi viranomaiselle tai ammattiliitolle. / напр. Представителю Службы охраны труда, профсоюза и т. д.

24с. Jos ette ilmoittanut, miksi ette? / Если Вы никому не сообщали, почему нет?

Häirintä työaikalla / Психологическое давление и домогательства на рабочем месте

Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sitä on esimerkiksi nimittelyt ("ryssittely") tai fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen. / Психологическое давление и домогательства – это намеренное нанесение морального ущерба и покушение на неприкосновенность личности или группы людей с

целью создания атмосферы, страха, неприязни, унижения и агрессии. Примерами такого поведения являются оскорбления (ryssittely) или нежелательный физический контакт.

25. Oletteko kokenut häirintää työpaikalla? / Испытывали ли Вы психологическое давление и/или домогательства на Вашем рабочем месте?

* kansalaisuutenne tai kotimaanne takia? / на основании Вашего гражданства или происхождения?

* kielitaitonne takia? / на основании уровня владения языком

* uskontonne takia? / на основании религиозных убеждений

* Muu:

26. Jos olette kokenut häirintää, kuvailkaa tilannetta/tilanteita. Miten teitä syrjittiin, missä se tapahtui, kuka syrji? / Если вы испытывали психологическое давление и/или домогательства, пожалуйста, опишите ситуацию/ситуации. Каким образом, где и кто проявлял дискриминацию по отношению к Вам?

27a. Jos olette kokenut häirintää, ilmoititteko asiasta kenellekään? / Если Вы испытывали психологическое давление и/или домогательства, сообщили ли Вы об этом какому-либо официальному лицу. esim. esimiehelle tai viranomaiselle / напр. Непосредственному руководителю, представителю Службы охраны труда и т. д.

* kyllä / да

* en / нет

27b. Jos ilmoititte, kenelle? Saitteko tällöin apua? / Кому Вы сообщили? Была ли Вам оказана помощь?

27c. Jos ette ilmoittanut, miksi ette? / Если Вы никому не сообщали, почему нет?

27d. Jatkuuko häirintä edelleen? Jos ei, miten se loppui? / Продолжаете ли Вы испытывать психологическое давление и/или домогательства на рабочем месте? Если нет, то каким образом их удалось прекратить?

Lopuksi / Наконец

28. Mikäli kohtaatte työsyryntää, tiedättekö kenen puoleen voitte kääntyä? Nimetkää yksi tai useampi tällainen taho. Kyse voi olla viranomaisesta tai muusta tahosta. / Знаете ли вы, к кому обратиться, когда вы сталкиваетесь с дискриминацией? Назовите одну/несколько организаций (официальных, общественных и т. д.).

29. Onko venäjänkielisen helppo työllistyä Suomessa? Miksi/Miksi ei? Onko rakenteellisia ongelmia, joita pitäisi ratkaista? Kommentoikaa vapaasti. / Легко ли русскоязычному получить работу в Финляндии? Если нет, то почему? Есть ли структурные проблемы, которые необходимо решить? Свободные комментарии по теме.