

REKRYTOINTIIN KOHDISTUVAN YKSITYISYYDEN SUO-
JAN JA YHDENVERTAISUUDEN LAINSÄÄDÄNNÖN VER-
TAILU SUOMESSA JA AUSTRALIASSA

Hoskio Sanna

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi

2024

Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi

Tekijä	Sanna Hoskio	Vuosi	2024
Ohjaaja(t)	Tia Lämsä		
Työn nimi	Rekrytointiin kohdistuvan yksityisyydensuojan ja yhdenvertaisuuden lainsäädännön vertailu Suomessa ja Australiassa		
Sivumäärä	69		

Opinnäytetyössä vertailtiin rekrytointiin vaikuttavaa yksityisyyden suojaa, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa Suomessa ja Australiassa. Opinnäytetyössä selvitettiin lainsäädäntö, joka säätelee kyseisiä aihealueita, niiden sisältö ja lopuksi vertailtiin lainsäädäntöä keskenään. Työssä oli tarkoitus selvittää, kumman maan yksityisyyden suojan, yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon lainsäädäntö on työnhakijan kannalta parempi.

Työssä tutustuttiin ensin rekrytoinnin prosessiin, sitten Australiaan sekä maan lainsäädännön koostumukseen. Sen jälkeen tutustutaan molempien maiden yksityisyyden suojaan, yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvoon rekrytoijan näkökulmasta. Lopuksi vertaillaan, kuinka lakien sisällöt eroavat toisistaan sekä mitä yhteneväisyyksiä niissä on.

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka metodologiana käytettiin oikeusvertailua. Tutkimuksessa käytettiin lähteinä lainsäädäntöä, kirjallisuutta sekä ammattilaisten tuottamia artikkeleita.

Suomen laki turvaa työnhakijan oikeudet paremmin työnhakutilanteessa kuin Australian. Tämän lisäksi Suomen lainsäädäntö on yksityiskohtaisempi. Suurimmat erot vertailtavissa lainsäädännöissä ovat yksityisyyden suojassa, vaikkakaan sisällöltään se ne eivät suuresti eroa toisistaan, Australian yksityisyyden säännökset pätevät vain osaan maan työnantajista. Toinen ero on geneettisten tutkimusten teettämisestä työnhakijalle. Suomessa geneettiset tutkimukset ovat kiellettyjä työnhakutilanteessa ja Australiassa geneettisen tutkimuksen teettäminen on sallittu, jos se on olennainen työtehtävän kannalta.

Kokonaisuudessaan Suomen yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuus sekä tasa-arvo suojaavat työnhakijaa paremmin. Tämä opinnäytetyö on tietopaketti siitä, mitä yksityisen sektorin yrityksen on rekrytointitilanteessa otettava huomioon kummassakin maassa lainsäädännön kannalta.

Avainsanat Suomi, Australia, rekrytointi, yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuus, tasa-arvo

Business Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Sanna Hoskio	Year	2024
Supervisor(s)	Tia Lämsä		
Title	Comparison of privacy and equal opportunity legislation in recruitment in Finland and Australia		
Number of pages	69		

This thesis compared the privacy and equal opportunity legislations in recruitment in Finland and Australia. First the thesis examined the statutes that are relevant in each area, the contents of the statutes and then compared the legislation between both countries. The aim was to find out which country's legislation on privacy and equality provide better protection for job applicants in a recruitment situation.

First the study introduced the concept of recruitment, then Australia as a country as well as an overview of the Australian legal system. Then it examined the privacy protection and the equal opportunity legislation from a recruitment perspective in Finland and Australia before comparing them between both countries. The aim was to identify similarities and differences between the legislations.

The study is a qualitative study and the methodology used was comparative law. The sources that were used were legislation, literature, articles written or commented by legal professionals.

In conclusion, the Finnish law provides better protection to job seekers compared to Australia. In addition to this, the Finnish statutes examined in this study were provide more detailed instructions to employers. The biggest differences between the legislations in question were how the Privacy act is applied and the legality of genetic testing in recruitment. The Privacy act in Australia only applies to certain employers and businesses. The use of genetic testing by employers in Finland is illegal, when in Australia it is allowed, provided such testing is relevant to the inherent requirements of the role.

Altogether the Finnish privacy protection and equal opportunity protect the applicant better in recruitment. This thesis offers information on what is legally relevant when recruiting staff for a company operating in the private sector in both countries.

Keywords Finland, Australia, recruitment, privacy, equal opportunity

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Metodologia	8
1.2	Luotettavuus ja etiikka	10
2	REKRYTOINTI.....	12
3	AUSTRALIA.....	16
3.1	Lainsäädäntö	17
3.2	Common law järjestelmä	17
3.3	Tuomioistuinjärjestelmä	18
3.4	Fair Work Act.....	19
3.5	Common Law työlainsäädännössä.....	21
4	AUSTRALIA: YKSITYISYYDENSUOJA JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA	23
4.1	Tietosuoja	23
4.1.1	Privacy Act 1988.....	23
4.1.2	Työntekijätiedot	25
4.2	Tasa-arvo ja syrjintä	26
4.2.1	Kansalliset lait.....	27
4.2.2	Osavaltioiden sekä territorioiden lait.....	29
4.2.3	General Protections Fair Work Actissa	30
4.2.4	Häirintä	33
4.2.5	Sukupuolten välisen tasa-arvon raportointi.....	34
4.3	Työhön soveltumisen arviointi	35
4.3.1	Rikosrekisteri.....	35
4.3.2	Terveystarkastus, huumetestit ja geneettinen testi.....	36
5	SUOMI: YKSITYISYYDENSUOJA JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA	39
5.1	Työnhakijan yksityisyyden suoja.....	39
5.1.1	Henkilötietojen käsittely	40
5.1.2	Terveystiedot ja terveystarkastus	41
5.1.3	Rikostausta sekä luottotiedot.....	42

5.1.4	Soveltuvuustestit ja työsopimus.....	43
5.2	Yhdenvertaisuus.....	44
5.2.1	Yhdenvertaisuuslaki	44
5.2.2	Syrjintä	45
5.2.3	Häirintä	48
5.2.4	Kohtuulliset mukautukset.....	49
5.3	Tasa-arvo	50
5.3.1	Syrjintä ja häirintä	51
5.3.2	Työntekijän valinta.....	52
6	VERTAILU	54
6.1	Yksityisyyden suoja	54
6.2	Terveystarkastus ja huumetestit	55
6.3	Rikostausta, luottotiedot sekä soveltuvuustestit	56
6.4	Yhdenvertaisuus.....	57
6.5	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo.....	59
6.6	Häirintä	60
7	POHDINTA.....	61
	LÄHTEET.....	64

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena tutustua lainsäädäntöön, joka vaikuttaa rekrytoijan työhön Australiassa sekä Suomessa. Työssä tutustutaan sekä vertaillaan työnhakijan yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa molemmissa maissa.

Henkilöstöasiantuntijan on tärkeä osata työlainsäädännön perusteet, jotta hän voi omalta osaltaan välttää oikeusriitojen aiheutumista sekä ehkäistä niiden syntyä. Lain perusteellinen tuntemus auttaa ongelmien välttämässä. Ongelman ilmetessä henkilöasiantuntija voi olla määrätty yhteyshenkilö työnantajan sekä työnantajainliiton tai ammattihenkilön välillä. (Joki 2018, 54.) Lain säätelemät vaikutukset rekrytointiprosessiin on hyvä selvittää aina ennen rekrytoinnin käynnistämistä. (Joki 2018, 95.)

Rekrytoijan työtä Suomessa säätelee mm. työsopimuslaki, laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta, henkilötietolaki sekä laki yksityisyyden suojasta työelämässä (Joki 2018, 95). Australian työlainsäädäntö on koko maan kattava, joka on uudistettu vuonna 2009. Lait koostuvat viidestä eri osasta, joista pääosissa toimivat Fair Work Act 2009 ja Fair Work Regulations 2009, jotka pätevät suurimpaan osaan maan työnantajista. (Stewart 2021, 31.) Tässä työssä tutkitaan säännöksiä, jotka säätelevät yksityisen sektorin työnantajan työhönottotilannetta, kehen lait kohdistuvat sekä mitä ne sisältävät. Vertailun kohteena ei ole lainsäädäntö, joka pätee vain julkisella sektorilla tai työsuhteen aikana käsiteltävät asiat, kuten työehdot, vuosilomat, työaika sekä irtisanomiset. Tutkimuksessa ei myöskään perehdytä urakoitsijoiden oikeuksiin tai pääurakoitsijan velvollisuuksiin urakoitsijaa palkatessa.

Australian sekä Suomen oikeusjärjestelmissä on paljon eroavaisuuksia. Australiassa on käytössä *common law* -oikeusjärjestelmä, joka on periytynyt Englannin oikeusjärjestelmästä. Valtio sekä osavaltiot säätelevät lainsäädännön ja tuomioistuimien tekee päätökset lainsäädäntöä tulkiten, mikäli kyseisestä asiasta ei ole säännöstä, tuomioistuimien vetoaa päätöksessään aikaisempaan samantapaisen asian käsittelyyn. (Supreme Court of Western Australia 2022.) Suomen ja Australian

oikeusjärjestelmien sekä maan koostumusten eroavaisuuksien vuoksi työssä tutustutaan Australian oikeusjärjestelmän koostumukseen. Oikeusjärjestelmät tai sopimusoikeus eivät kuitenkaan ole työssä vertailun kohteena.

Australiassa asuu noin 30 000 ihmistä, joilla on suomalaiset sukujuuret. Vuonna 2016 Australiassa asui 7711 henkilöä, jotka ovat syntyneet Suomessa. (Suomi Ulkomailla 2024.) Suomen sekä Australian maiden hallitusten välillä on sopimus, joka auttaa välttämään kaksinkertaisen verotuksen ansaitusta tulosta. Sopimus kattaa ansiotulon sekä pääomatulon. (Sopimus 91/2007.) Tämä työ voi toimia Suomesta Australiaan töihin muuttavalle henkilölle tai Australiasta Suomeen paluumuuttajalle tietopakettina.

Labour Rights Index:n viimeisin tutkimus vuodelta 2022 vertasi työetuja sekä työolosuhteita 135 maassa. Indexiin vaikuttivat seuraavat olosuhteet: työllisyysmahdollisuudet, asianmukainen ansiotaso, kohtuullinen työaika, työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollisuus, lapsityövoima ja pakkotyö, työn vakaus ja turvallisuus, yhdenvertaiset mahdollisuudet ja kohtelu työssä, turvallinen työympäristö, sosiaaliturva sekä työnantajien ja työntekijöiden välinen edustus. Vertailu toteutettiin lakeja sekä olosuhteita tarkastelleen siinä maan osassa, johon suurin osa väestöstä on sijoittunut. Australian indexin tulos vuonna 2022 oli 77. Vuonna 2020 sama tulos oli 72. Suomen tulos vuonna 2022 oli 94, joka vuonna 2020 oli 96. Indexin arviointiasteikko oli nolasta sataan. (Labour Rights Index 2024.) Vaikka Suomen vuoden 2022 tulos vuoteen 2020 verrattuna parempi kuin Australian, oli se Suomessa laskussa, kun Australian tulos nousi. Indexin kaikkien tietojen keräämisen leikkauspäivä on 1. tammikuuta 2022. Mitään lainsäädäntöä tai lakimuutosta, joka on tapahtunut päivämäärän jälkeen, ei ole otettu huomioon indexissä. (Labour Rights Index 2022, 21.)

Tämän työn tavoitteena on vastata kysymyksiin, mitä eroja sekä yhtäläisyyksiä työnhakijan yksityisyyden suojassa sekä yhdenvertaisuudessa on Australian sekä Suomen välillä. Ensinnäkin selvitetään, mitkä lait kummassakin maassa säätävät työhakutilannetta sekä mitä tulee ottaa huomioon säännöksiä tulkitessa, jonka jälkeen lakien sisältöä vertaillaan.

1.1 Metodologia

Vilkan (2021) mukaan laadullisella menetelmällä toteutettu tutkimus sisältää aina kysymyksen: ”Mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan?” jonka lisäksi Laine (2001) on todennut Vilkan (2021) mukaan, että tutkijan tulisi myös erottaa tutkitaanko käsitteitä vai kokemuksia. Käsitteet kertovat ihmisten sekä yhteisöjen perinteistä sekä tavoista ajatella, kun taas kokemukset ovat henkilökohtaisia. (Vilka 2021b, 94.) Tämä työ on laadullinen tutkimus, jossa tutkitaan lainsäädäntöjen eroavaisuuksia sekä yhteneväisyyksiä. Tutkittavat kohteet ovat käsitteitä.

Metodologia on lähestymistapa, jossa tutkitaan aihetta ja metodi on tutkimuksen tekniikka (Metsämuuronen 2011, 215). Tämän työn metodologia on oikeusvertailu, jossa tiedonhankinnan metodina käytetään tekstianalyysiä. Työ on kirjallisuuskatsaus, jossa tutkimus aloitetaan määrittelemällä, mitkä lait vaikuttavat rekrytoijan työhön kummassakin maassa, jonka jälkeen tutkitaan säännösten eroavaisuuksia sekä yhtäläisyyksiä.

Vertailevalla oikeustieteellä pyritään kehittämään oikeuskulttuurien sekä järjestysten menetelmiä sekä tekemään johtopäätöksiä tutkimuksessa havaituista eroista ja yhtäläisyyksistä (Mattila 2024). Husan (2013) mukaan oikeusvertailussa ei ole olemassa yleispätevää tavoitteenasettelua tai teoreettisia raameja eikä sitä ole liitetty mihinkään tiettyyn tutkimustapaan. (Husa 2013, 27.) Tutkimustuloksia voidaan käyttää oikeudellisessa teorian muodostuksessa, lainvalmistelussa tai oikeuspolitiikassa. Oikeusvertailu voi toimia myös tietoperustan laajentajana. (Husa 2013, 33.)

Husan (2013) mukaan yleisesti oikeusvertailu on luonteeltaan hermeneuttinen tutkimus. Hermeneuttisessa tutkimusmetodissa selvitetään merkitystä sekä tutkija pyrkii ymmärtämään oikeuskulttuuria, oikeudellista tekstiä tai oikeuskielen sisältäviä merkityksiä. Vertailtavien asioiden selittäminen tulee mahdolliseksi vain ymmärtämisen kautta. (Husa 2013, 124.)

Oikeusvertailu voidaan jakaa mikrovertailuun sekä makrovertailuun. Makrovertailussa vertaillaan oikeusryhmiä, -perheitä, -kulttuureita tai -traditioita. Tämän tason tutkimuksessa tutkija vertailee kokonaisia oikeusjärjestelmiä, kuten esimerkiksi *civil law*- ja *common law*-järjestelmiä. (Husa 2013, 36.) Makrovertailussa ei

käsitellä yksittäisiä säännöksiä vaan vertailun kohteena voi olla esimerkiksi lainsäädäntötekniikka, lain kirjoitustyyli tai oikeuslähdeoppi (Husa 2013, 127). Mikrovertailussa taas tutkimuksen kohteena ovat yksittäiset säännökset tai oikeudellinen instituutio, joka voi tarkoittaa mm. tuomioistuinta, hallintoelintä tai yhtiötä. Mikrovertailuun kuuluu myös vertailtavat yksittäiset oikeudelliset käsitteet kuten esimerkiksi perheoikeuden vertailu, jossa käsitellään eri lakeja ja säännöksiä tiettyyn aiheeseen liittyen. Vertailtavien säännösten on oltava lähtöisin vähintään kahdesta tai useammasta oikeusjärjestyksestä. (Husa 2013, 126). Yksittäisten säännösten vertailussa, on hyödyllistä ymmärtää koko vieraan oikeusjärjestelmän yleisiä piirteitä sekä vertailtavan säännöksen paikka vieraassa oikeusjärjestelmässä (Husa 2013, 36).

Tämä työ on oikeusvertaileva mikrotutkimus, jossa vertaillaan kahden maan työlainsäädännön osia. Selkeyden vuoksi tutkimuksessa perehdytään myös Australian oikeusjärjestelmän koostumukseen, jotta lainsäädäntö ja vertailutulokset olisivat paremmin ymmärrettävissä.

Husan (2013) mukaan vertailevassa tutkimuksessa on tärkeää määrittää vertailun mittari, ”*tertium comparationis*” jonka avulla oikeusvertailu tehdään. Mittarina voi olla jokin vertailtavien kohteiden yhteinen tekijä, piirre tai funktio. Esimerkiksi rikosoikeudellisten järjestelmien vertailija voi verrata rangaistuksien ankaruutta samankaltaisissa kiistattomissa tilanteissa. Tässä tilanteessa mittarina voi toimia esimerkiksi rangaistuksen kesto. (Husa 2013, 186.) Molemmat sekä Australian että Suomen työlainsäädännöt ja säännökset on suunniteltu tukemaan ja suojelemaan työntekijöiden oikeuksia. (Stewart 2021, 1; Huhta 2021, 3) Tämän työn vertailun mittari on yksityisyyden suojan sekä yhdenvertaisuuden työntekijäystävällisyys, kumman maan lainsäädäntö ottaa työntekijän sekä työnhakijan oikeudet huomioon kattavammin. Toisin sanoen, kumman maan lait turvaavat työntekijää paremmin työnhaun aikana?

Oikeusvertailun tavoitteena on ymmärtää erojen sekä yhtäläisyyksien syitä. Syinä voivat olla esimerkiksi historialliset, kulttuuriset, taloudelliset, maantieteelliset tai muut tekijät. (Husa 2013, 194–195.) Tässä työssä vertaillaan lainsäädännön sisältöä, lakien alkuperien selvittäminen sekä niiden asettamisen syyt voivat toimia mahdollisena ideana jatkotutkimukselle.

1.2 Luotettavuus ja menetelmä

Vilkan (2021) mukaan opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttavat opinnäytetyöprosessissa monet eri tekijät. Hänen mukaansa opinnäytetyössä ei tulisi ilmetä sattumanvaraisia tuloksia sekä kehitysehdotuksia. Luotettavuudella voidaan viitata aineiston tai lähteiden laatuun, tulosten tarkkuuteen ja mahdollisuuteen sekä käsitteiden yhteyteen tutkimusaineistoon, empiiriseen maailmaan tai teoreettisiin johtopäätöksiin. Aineisto tulisi suunnitella ja koota huolellisesti sekä tutkijan tulisi pystyä arvioimaan oman toimintansa vaikutus tutkimustuloksiin, eikä yrittää peitellä mahdollisia luotettavuutta heikentäviä ominaisuuksia, joita prosessin aikana voi ilmetä. Myös tutkijan ammattitaito, tai sen puute, voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Vilka 2021a, "Kokonaisuusluotettavuus".)

Hyvä tieteellisen käytännön (2023) mukaan eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen määrittelemät hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Luotettavuudella varmistetaan toiminnan laatu suunnittelussa, menetelmässä, analyysissä sekä voimavarojen käytössä. Rehellisyyteen kuuluu toiminnan, raportoinnin sekä viestinnän avoimuus, oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus. Rehellisen toiminnan mukaan yksityiskohtia ei myöskään tule salailta tutkimusta suorittaessa. Arvostuksella määritellään arvostus kollegoiden sekä muiden osallistujien, ympäristön ja kulttuuriperintöjen arvostuksen mukainen kohtelu. Vastuunkanto kattaa koko vastuunkantamisen koko toiminnan elinkaaresta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Tämä tutkimus noudattaa jokaista määriteltyä peruseriaatetta työn jokaisessa vaiheessa.

Vilkan (2021) mukaan lähdekritiikki on myös tärkeä opinnäytetyön eettisyyteen vaikuttava tekijä. Lähteiden sekä aineiston laatu vaikuttaa suoraan tutkimuksen laatuun ja tulosten hyödynnettävyyteen. Lähdekritiikissä tulee selvittää, milloin lähde on julkaistu, onko tieto vielä ajanmukaista sekä kuka ja missä asemassa kirjoittaja on. Verkkolähteissä on otettava huomioon aineiston sijainti ja tarkoitus, johon aineiston on tuotettu. (Vilka 2021, "Lähdekritiikki".)

Tutkimuksen optimaalisen ammattimaisuuden saavuttamiseksi, vertailussa käytetään lain säädösten lisäksi lähteenä kirjailijoiden sekä ammattilaisten tulkintaa ajantasaisesta lainsäädännöstä. Lähteinä toimivat pääosin ajantasainen lainsäädäntö, viranomaistieto, hallituksen esitykset, kirjallisuus sekä aiheen ammattilaisten laatimat tai kommentoimat artikkelit. Työssä käytetään mahdollisimman uutta materiaalia, jottei tieto olisi vanhentunutta. Lähteet ovat pääosin viranomaisten tai ammattialisten tuottamaa materiaalia. Työssä on varmistettu, että jokaisen lähteen kohdalla, poissuljettuna viranomaistieto, on tiedossa henkilö, joka on tuottanut tiedon sekä kyseisen henkilön ammattinimike.

Työssä tutustutaan ensin rekrytointin prosessiin, sitten Australiaan sekä maan lainsäädännön koostumukseen. Sen jälkeen tutustutaan molempien maiden yksityisyyden suojaan, yhdenvertaisuuteen sekä tasa-arvoon rekrytoijan näkökulmasta. Lopuksi vertaillaan, kuinka lakien sisällöt eroavat toisistaan sekä mitä yhteneväisyyksiä niissä on.

Tutkimuksen tavoitteena on lakien tarkasteleminen sekä vertailu siltä osin, miten ne vaikuttavat rekrytoijan työssä. Työssä vältetään porsaanreikien etsimistä tai esille tuomista sekä ratkaisujen tai kehitysideoiden tarjoamista mahdollisiin tilanteisiin, joissa vaaditaan lain ammattilaisen tulkintaa.

2 REKRYTOINTI

Rekrytointi on yrityksen henkilöstön hankintaa. Uuden työntekijän palkkaaminen on yritykselle useimmiten merkittävä päätös. Onnistunut rekrytointi voi tuoda yritykselle työpanoksen lisäksi myös innovatiivisuutta sekä vaikuttaa positiivisesti työympäristön ilmapiiriin. Epäonnistuneesta rekrytoinnista voivat koko organisaation lisäksi kärsiä myös yrityksen asiakkaat. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.) Monille yrityksille pätevät työntekijät ovat myös pääasiallinen kilpailuetu. Yritysten on houkuteltava päteviä työntekijöitä selviytyäkseen, kasvaakseen sekä kilpaillakseen markkinoilla. (Stone, Cox, Gavin, & Carpini 2024, 205.) Yritys yleensä päätyy rekrytoimaan lisää työvoimaa, kun sen toiminta laajenee, työntekijä irtisanoutuu tai tilanteessa, jossa vaaditaan sellaista uutta osaamista, mitä olemassa olevalla henkilöstöllä ei ole, eikä taidon hankkiminen muuta kautta ole käytännöllistä tai mahdollista. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.)

Yrityksen rekrytointistrategia laaditaan yrityksen liiketoimintastrategian, henkilöstön tavoitteiden, yhtiön kulttuurin sekä lainsäädännön perusteella. Strategiassa määritellään yleiset periaatteet sekä linjaukset, kuinka rekrytointi tehdään. Jokainen rekrytointitilanne on yksilöllinen, joten rekrytoinnin käytäntö ei voi olla liian tiukka. Strategiassa voidaan esimerkiksi määritellä yrityksen yhdenvertaisuuden tavoitteet, suositaanko sisäisiä vai ulkoisia hakijoita, minkä kanavien avulla hakijoita yritetään tavoitella, pyritäänkö palkkaamaan kokenutta työvoimaa vai riittääkö vähemmän kokenut työnhakija tai minkä luontoiseen työsuhteeseen uudet työntekijät palkataan. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.; Stone, ym. 2024, 207.)

Viitala (2021) määrittelee rekrytointiprosessin vaiheet seuraavasti: Rekrytointisuunnitelman laatiminen, ehdokkaiden kerääminen, hakemusten läpikäynti sekä karsinta, hakijoiden haastattelu sekä arviointi ja työtarjouksen tekeminen. Tämän lisäksi Stone, Cox, Gavin ja Carpini (2024) mukaan tehokkaaseen rekrytointiin tulee sisällyttää myös seuraavat toiminnot: organisaation lyhyt- sekä pitkäaikaisien henkilöstötarpeiden määrittely, vaihtuvien työmarkkinoiden ajantasainen tarkastelu, tilanteeseen sopivan hakukanavan valinta sekä hakijoiden jälkiseuranta

rekrytointiprosessin tehokkuuden arvioimiseksi. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.; Stone, ym. 2024, 207.)

Sisäisessä rekrytinnissa valitaan avoimeen työtehtävään työntekijä yrityksen sisältä. Se on usein halvempaa ulkoiseen rekrytointiin verrattuna, sillä siihen ei tarvita työpaikkailmoituksia, hakemuksien suurien määrien läpikäyntiä tai konsulttipalveluita. Työntekijän perehdyttäminen on usein nopeampaa, koska organisaatio on entuudestaan tuttu sekä etenemismahdollisuudet ovat työntekijöille motivoivia. Jos työntekijät kokevat, että heillä on mahdollisuus edetä urallaan hyvällä työsuorituksella sekä ponnistelullaan, panostavat he niihin enemmän. Sisäinen liikkuvuus myös jakaa osaamista yrityksen sisällä. Haasteina sisäinen rekrytointi voi tuoda tilanteen, jolloin useampi työntekijä on perehdytysvaiheessa yhtä aikaa, joka voi aiheuttaa tehottomuutta sekä vaikuttaa yhtiön toimintaan. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.) Myös muiden työnhakijoiden, jotka eivät tulleet valituiksi tehtävään, motivaatio ja innovatiivisuus saattavat kärsiä. Henkilöstö muodostaa merkittävän sijoituksen useimmille organisaatioille. Yritykselle on taloudellisesti kannattavaa pyrkiä parantamaan tämän sijoituksen tuottoa hyödyntämällä henkilöstön potentiaaliset kyvyt kokonaisvaltaisesti. Sisäisen rekrytinnin etuna on myös, että johdon käsitys työntekijästä on todennäköisesti tarkempi, mikä viittaa suurempaan onnistumisen todennäköisyyteen työtehtävässä verrattuna ulkoiseen ehdokkaaseen.

(Stone, ym. 2024, 208).

Ulkoisessa rekrytinnissa valitaan työntekijä yrityksen ulkopuolelta, mikä tuo mukanaan uusia näkökulmia ja osaamista, jota ei välttämättä löydy yrityksen omasta henkilöstöstä. Tämä uusi osaaminen voi positiivisesti vaikuttaa yrityksen kilpailuetuun, erityisesti jos uusi työntekijä siirtyy kilpailijalta. Lisäksi uuden työvoiman rekrytinnilla voidaan muokata yrityskulttuuria ja ilmapiiriä. Ulkoinen rekrytointiprosessi saattaa kuitenkin olla yritykselle pidempi ja kalliimpi verrattuna sisäiseen työntekijän siirtoon. Lisäksi uuden työntekijän osaaminen, suorituskkyky ja asenne eivät ole etukäteen täysin tiedossa. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”.)

Ulkoisessa rekrytinnissa yritys pyrkii saavuttamaan mahdollisimman monta työhön sopivaa hakijaa. Hakukanavan valintaan vaikuttaa työtehtävän lisäksi myös

sen hetkinen taloudellinen tilanne. Korkea työttömyys voi viitata siihen, että avoimet hakemukset ovat yleisempiä sekä sisällöltään laadukkaampia, verrattuna aikaan, jolloin työmarkkinat ovat tiukat. Työttömyyden ollessa matala rekrytointimenetelmiä on todennäköisesti käytettävä useampia pätevien ehdokkaiden löytämiseksi. (Stone, ym. 2024, 209). Hakukanavia voivat olla esimerkiksi yrityksen kotisivut, rekrytointisivustot, digitaalisen median kanavat, lehti-ilmoitukset, organisaation jäsenten omat sosiaaliset verkostot, rekrytointimessut, korkeakoulut sekä oppilaitokset, oman henkilöstö houkuttelijoina, hakukonsultin palvelut sekä työvoimatoimistot (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”).

Internet on yrityksille pääasiallinen kanava henkilöstön hankintaan. Rekrytointisivustoja ovat esimerkiksi työvoimatoimiston kotisivut, Oikotie, Monster sekä Duunitori. Australiassa vastaavia sivuja ovat mm. SEEK ja Indeed. Internethakukanaavien kautta hakijat voivat laittaa hakemuksensa sähköisesti. Rekrytointisivustot voivat myös auttaa karsimaan hakijoita esikarsivilla kysymyksillä sekä testeillä. (Viitala 2021, ”Henkilöstön rekrytointi”).

Sosiaalinen media on yleistynyt rekrytointikanavana. Linked in, Facebook sekä muut sosiaalisen median kanavat sisältävät valtavan määrän tietoa potentiaalisista työntekijöistä. Koska sivustojen käyttäjät eivät välttämättä ole rekisteröityneet sivustoille työnhakutarkoituksella, tulee työnantajan olla varovainen tietoja käsitellessään. Henkilötietojen kerääminen sekä käsittely sosiaalisen median kanavilta voi olla kyseenalaista eettisesti sekä lain kannalta. Sosiaalisessa mediassa jaettu tieto voi myös olla vääristynyttä tai vanhentunutta. (Stone ym. 2024, 216.)

Jotta työpaikkailmoitus olisi toimiva, tulisi sen olla kiinnostusta herättävä sekä sisältää hakijalta vaadittava kokemus, tieto, koulutus ja muut vaadittavat ominaisuudet. Työpaikkailmoituksesta tulisi käydä ilmi työpaikan arvot sekä sen tulisi luoda positiivinen mielikuva työnantajasta. Valokuvat työntekijöistä sekä työtehtävistä voivat edesauttaa luottamuksen muodostamista sekä luoda positiivisen kuvan organisaatiosta. Sisällön sanavalinnan kanssa on syytä olla varovainen, jotta työpaikkailmoitus ei vaikuttaisi siltä, että tiettyä hakijaryhmää yritettäisiin sulkea pois. Esimerkiksi iäkkäämmät hakijat voivat päättää jättää hakematta työtä,

jossa vaadittuna ominaisuutena on dynaaminen, energinen tai nopeatempoinen. Yhdenvertaisuuden toimien tai tavoitteiden sisällyttäminen työpaikkailmoitukseen voivat myös kannustaa vähemmistön ryhmiä hakemaan työtehtävää. (Stone ym. 2024, 211.)

Työtehtävään valittavan henkilön arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia metodeja. Niitä ovat mm. työhakemus ja ansioluettelo, puhelinhaastattelu, videoesittely, haastattelu sekä erilaiset testit. (Viitala 2021, "Henkilöstön rekrytointi".) Erilaisia testejä voivat olla esimerkiksi hitsaustesti, ajotesti, näppäilytesti, fyysiset testit sekä persoonallisuustestit. Haastattelu on yleinen käytäntö työntekijän valinnassa. Se voi olla joko strukturoitu tai täysin vapaa strukturoimaton haastattelu. Strukturoitu haastattelu voi auttaa selvittämään työnhakijan suoriutumisesta työtehtävästä. Kuitenkin strukturoimaton haastattelu voi haastattelijoiden mielestä antaa joustavuutta tilanteeseen ja auttaa tutustumaan hakijaan paremmin. Kompetenssipohjainen haastattelu on yleensä strukturoitu haastattelu, jossa hakijaa pyydetään kuvaamaan tilanteita, joita hän on aikaisemmin kokenut ja kuinka hän toimii kyseisessä tilanteessa. Kompetenssikysymysten katsotaan auttavan haastattelijaa ymmärtämään hakijan käytösmalleja sekä, kuinka hän suoriutuu tietynlaisesta tilanteesta. Ryhmähaastatteluissa haastatellaan useampaa hakijaa yhtä aikaa. Yritykset, jotka käyttävät ryhmähaastatteluja, korostavat yleensä hakijoiden vahvuuksia sosiaalisissa taidoissa, viestinnässä ja tiimityöskentelyssä. Assessment centre on vaihtoehtoinen menetelmä perinteiselle haastattelulle. Siinä hakijat suorittavat useita arvioitavia osioita, kuten haastattelun, testejä, harjoituksia, ryhmätehtäviä ja pelejä. Hakijoiden soveltuvuutta työtehtäviin arvioidaan heidän suorituksiensa perusteella eri testeissä ja tehtävissä. Arvioijina voivat toimia esimerkiksi psykologi, rekrytoija tai tuleva esimies. Assessment centre voi kestää yhden tai useamman päivän. (Stone ym. 2014, 247–249.)

3 AUSTRALIA

Australiassa asuu n 24.7 miljoonaa ihmistä. Maa koostuu kuudesta osavaltiosta sekä kahdesta territoriosta, joita ovat Uusi Etelä Wales, Queensland, Etelä-Australia, Tasmania, Victoria, Länsi-Australia, Northern Territory sekä Australian Capital Territory. Pääkapunki Canberra sijaitsee Australian Capital Territoryssä. Australian ulkoministeri (2024) määrittelee maan perusarvot seuraavasti:

- vaaleihin osallistumisen ja valituksi tulemisen vapaus
- kokoontumisen vapaus ja poliittisen osallistumisen vapaus
- puheenvuoron, ilmaisun ja uskonnollisen vakaumuksen vapaus
- *rule of law*
- muut perusihmisoikeudet

Australia on demokratia, jossa vallitsee äänestysvelvollisuus kaikille yli 18-vuotiaille kansalaisille. (Department of Foreign Affairs and Trade 2024.) *Rule of Law* on määritelty perustuslaissa, jonka mukaan lainsäädäntö on yhdenvertainen ja pätee jokaisen maan kansalaiseen (Parliamentary education office 2023).

Perustuslaki on määrittänyt nykyisen valtion hallintomallin vuonna 1901. Valta jakautuu valtion, *Commonwealth*, sekä kuuden osavaltion välillä. Kaksi territorio, Australian Capital Territory ja Northern Territory, noudattavat itsehallinnon järjestelyjä. Hallintovalta perustuu Englannin Westminsterin hallinnolliseen perinteeseen. (Department of Foreign Affairs and Trade 2024.) Valtiolla sekä kullakin osavaltiolla ja territoriolla ovat oma parlamenttinsa, jotka säätävät omat paikalliset lainsäädäntönsä. Valtion tuomioistuimilla on toimivalta valtion lakeihin liittyvissä tapauksissa. Osavaltioiden ja territorioiden tuomioistuimet käsittelevät asiat osavaltioiden ja territorioiden lakeihin liittyen. Osavaltion tuomioistuimet voivat käsitellä myös valtion lakeihin liittyviä tapauksia, mikäli se on kyseisessä säädöksessä sallittu. (State Library New South Wales 2017.)

Australiassa seurataan *common law*- oikeusjärjestelmää. Lait määräytyvät kahdella tavalla, parlamenttien säätämänä lainsäädäntönä sekä *common law*- oikeuden kautta, joka määräytyy sitä mukaa kun tuomarit soveltavat lakia yksittäistapauksissa. Kun parlamentti säätää uuden lain, se samalla määrittelee syrjäyttääkö säännös olemassa olevan *common law*- säännöksen kokonaan vai onko

sen tarkoituksena vain tukea tai muuttaa olemassa olevaa käytäntöä. Parlamentti asettaa lait ja tuomarit tulkitsevat lainsäädäntöä ja sillä tavalla määrittävät lain vaikutuksen. (State Library New South Wales 2017.)

3.1 Lainsäädäntö

Lainsäädäntö on jaettu valtion, engl. *Federal Government*, osavaltioiden, engl. *State Government*, territorioiden, sekä paikallishallinnoiden, engl. *Local Government*, kesken. Valtio vastaa kansallisista asioista, kuten esimerkiksi verotus-, maahanmuutto-, sosiaaliturva-, perheoikeus-, puolustusvoima- sekä veteraaniasioista. Osavaltioiden sekä territorioiden hallinnot määräävät rikosoikeus-, liikenne-, terveydenhuolto- sekä koulutusjärjestelmän asioista. Paikallishallinnot käsittävät puistoihin, rantoihin sekä roskaamiseen liittyvät säännökset. Jotkin osa-alueet on jaettu useamman aluehallinnon tason kesken, esimerkiksi valtio tekee säännökset terveydenhuoltoon sekä koulukseen liittyvään budjetointiin, vaikka ne ovat muuten osavaltioiden sekä territorioiden vastuulla. Joissain tilanteissa säännöksen laativa hallinto voi olla eri kuin asiaa käsittelevä tuomiosituin. Esimerkiksi osavaltion tuomioistuimien käsittelee paikallishallinnon säädöksiin liittyvät rikosoikeudelliset syytteet. (Behan 2009, 32–33.)

Valtion sekä osavaltion lait voivat käsitellä samoja asioita, kunhan niiden sisällöt eivät ole ristiriitaiset. Perustuslaki määrittää, että mikäli osavaltioiden sekä valtion säännökset ovat ristiriidassa, valtion säännös voittaa vain ristiriitaisen asian kohdalla. Sama pätee myös territorion asettamien lakien kohdalla. (Thomson Reuters 2019, 6.)

3.2 Common law järjestelmä

Common law- sanaa voidaan käyttää, kun puhutaan joko maan oikeusjärjestelmästä, joka toimii vastakohtana eurooppalaiselle *civil law*- oikeusjärjestelmälle. Tai siihen voidaan viitata, kun puhutaan tuomareiden luomasta lainsäädännöstä eli maan kirjoitetun lainsäädännön vastakohtasta. (Tamm & Letto-Vanamo 2015.)

Valtiot, osavaltiot sekä territoriot säätävät lainsäädännön ja tuomioistuin tekee päätökset lainsäädäntöä tulkiten, mikäli kyseisestä asiasta ei ole säädöstä, tuomioistuin vetoaa päätöksessään aikaisempaan samantapaisen asian käsittelyyn. Jos saman kaltaista käsittelyä ei ole saman tai korkeamman tason oikeudessa aikaisemmin ilmennyt, voivat osavaltion tason tuomioistuimet vedota toisten *common law*-järjestelmää käyttävien maiden oikeustapauksiin, näitä ovat muun muassa Englanti ja Wales, Kanada, USA ja Uusi Seelanti. (Supreme Court of Western Australia 2022.) *Common law*-oikeus on sama jokaisessa osavaltiossa sekä territoriossa (Boyle 2015).

Australiassa *common law* käsittää muun muassa laiminlyönnin-, sopimus- sekä oikeudenmukaisuus kysymykset. Oikeuden päätös sitoo samanlaisessa oikeustapauksessa vain toisessa alemman tason oikeudessa. Esimerkiksi osavaltion Supreme Court:n päätös vaikuttaa vain samankaltaisissa oikeustapauksissa alemman tason oikeuden käsittelyissä, kuten Magistrates Court:ssa mutta sillä ei ole vaikutusvaltaa kansallisessa High Court:n käsittelyissä. (Behan 2009, 32.) Työlainsäädännössä laki määrittää säännöt sekä rajoitukset, jotka tulee ottaa huomioon työntekijää palkattaessa ja *common law*-oikeus käsittelee työsopimuksen ehtojen erimielisyydet (Stewart 2021, 91).

3.3 Tuomioistuinjärjestelmä

Australian valtion tuomioistuinjärjestelmä koostuu kolmesta tuomioistuimesta, joita ovat Federal Circuit Court ja Family Court, Federal Court of Australia sekä High Court. Näiden lisäksi jokaisella osavaltion sekä territorion on omat tuomioistuinjärjestelmät. Jokaisen osavaltion sekä territorion ylin tuomioistuin on Supreme Court. (Attorney General's Department 2024.)

Federal Circuit and Family Court of Australia:lla on kaksi osastoa. Ensimmäinen osasto käsittelee vain perheoikeudellisia aiheita. Toinen osasto käsittelee niin perheoikeuden kuin muitakin valtion piiriin kuuluvia asioita kuten hallinto-oikeus-, tekijänoikeus-, työoikeus-, ihmisoikeus-, maahanmuutto-, sekä yksityisoikeusasioita. Kaikki oikeuden käsittelyt menevät toisen osaston kautta, josta osa perheoikeudellisista asioita siirretään ensimmäiselle osastolle tarvittaessa.

Jokaisessa osavaltiossa ja territoriossa, Länsi-Australiaa lukuun ottamatta, sijaitsee Federal Circuit Court and Family Court tuomioistuin. Länsi-Australiassa perheoikeudelliset asiat käsittelee osavaltion tason tuomioistuin The Family Court of Western Australia. (Attorney General's Department 2024.)

Federal Court of Australia käsittelee seuraavia asioita: konkurssi, yhtiöt, tyhdykset, alkuperäiskansan maan omistusoikeus, verotus sekä kilpailulainsäädäntö. Se käsittelee myös alemman tason tuomioistuinten valituksia, kuten Federal Circuit Court. (Attorney General's Department 2024.)

High Court on Australian tuomioistuinhierarkian korkein oikeus. High Courtiin kuuluu seitsemän tuomaria, engl. *Justice*, joista yksi toimii päätuomarina, Chief Justice. Oikeustapaukset, joilla on suuri valtakunnallinen merkitys, jotka liittyvät perustuslakiin tai jos ratkaisussa vaaditaan, että tuomioistuin päättää toisin kuin on aikaisemmassa ratkaisussaan päättänyt, käsittelee istunnon kaikki seitsemän tuomaria. Muissa tapauksissa High Court käsittelee valituksia alemmien tuomioistuinten päätöksistä. Näissä tilanteissa istunnoissa voi toimia kahdesta seitsemään tuomaria. Joissain tilanteissa voi käsittelijänä toimia vain yksi tuomari. Jos useamman tuomarin käsittelyssä päätös ei ole yksimielinen, enemmistöpäätös on ratkaiseva. (High Court of Australia 2023.)

High Court käsittelee kaikkeen lainsäädäntöön liittyviä oikeustapauksia. Valituslupaa haetaan ennakkokäsittelyssä, jossa perustellaan, miksi valitukseen on aiheutta. Valituksen hakijan asianajaja kirjoittaa valituskirjan, engl. Appeal Book, joka sisältää tärkeimmät ja keskeisimmät asiat, jotka oikeuden tulisi ottaa käsittelynsään huomioon. High Courtin päätökset ovat lopullisia eikä niistä voi enää valittaa. Myös muut Australian tuomioistuimet seuraavat oikeuden päätöstä samankaltaisissa tapauksissa tulevaisuudessa. High Court oikeustalo sijaitsee Australian pääkaupungissa Canberrassa. (High Court of Australia 2023.)

3.4 Fair Work -järjestelmä

The Fair Work -järjestelmä perustettiin Fair Work Act 2009:n mukaisesti ja se astui voimaan 1. heinäkuuta 2009. Fair Work -järjestelmä määrittää

vähimmäisehdot työsuhteisiin. Se on kansallinen työlainsäädännön järjestelmä. Fair Work- järjestelmä yhdessä työehtosopimusten ja minipalkkojen kanssa luovat työntekijöille turvaverkon lain mukaisista oikeuksista. (Fair Work Ombudsman 2024c.)

Fair Work Act koostuu kuudesta kappaleesta ”*Chapters*”, jotka ovat jaettu osiin. Jokaisen osan tai kappaleen alussa on määrätty, ketä säännös koskee. Osa säännöksistä pätee kaikkiin työntekijöihin ja osassa on määritelty, että säännös pätee vain kansallisen järjestelmän työnantajiin ”*National system employer*” tai kansallisiin työntekijöihin ”*national system employee*”. (Stewart 2021, 35.)

Fair Work Actin pykälä 14 määrittelee kansallisen järjestelmän työnantajat seuraavasti:

- perustuslaillinen yhtiö ”*constitutional corporation*”
- valtio ”*the commonwealth*”
- valtion viranomainen ”*commonwealth authority*”
- yritykset, jotka työllistävät lentomiestä, merenkulkualan työntekijöitä sekä sellaisia satamatyöntekijöitä, jotka ovat tekemisissä ulkomaan tai osavaltioiden välisen kaupan kanssa.
- territorioissa sijaitseva yhteisö tai yhtiö
- muu oikeushenkilö, joka toimii territoriossa ja työllistää työvoimaa toimintaan liittyen. (Stewart 2021, 36.)

Kansallisen järjestelmän työntekijäksi ”*National system employee*” määritellään kaikki kyseisen kansallisen järjestelmän työnantajan työntekijät, lukuun ottamatta ammatillisessa työharjoittelussa olevia harjoittelijoita. Kansallisen järjestelmän työntekijöiksi luokitellaan n. 85 % koko Australian työvoimasta. (Stewart 2021 36). Victorian osavaltiossa, Northern Territoryn sekä Australian Capital Territoryn kaikki työntekijät katsotaan kansallisen järjestelmän työntekijöiksi. New South Walesissa, Queenslandissa, Etelä-Australiassa sekä Tasmaniassa kaikki yksityisen sektorin työntekijät sekä Länsi Australiassa vain perustuslain nojalla perustetut yhtiö työntekijät lasketaan kansalliseen järjestelmään mukaan. (Fair Work Commission 2024a.)

Perustuslaillisella yhtiöllä viitataan perustuslain pykälään 51 (20), joka määrittää yhtiöksi ulkomaiset yhtiöt sekä kauppaja- ja rahoitusyhtiöt, jotka on perustettu Australian valtion rajojen sisällä ”*foreign corporations’ or ‘trading or financial corporations formed within the limits of the Commonwealth*”. (Stewart 2021, 36) Yrityksen luokittelu kauppa- tai rahoitusyhtiöksi määräytyy sen liiketoiminnan perusteella. Kauppayhtiöksi katsotaan yhtiö, joka myy tavaroita tai palveluja palkkiota vastaan. Yritys voidaan katsoa kauppayhtiöksi, vaikka sitä ei olisi perustettu siihen tarkoitukseen. Esimerkiksi tapauksessa *R v Judges of the Federal Court of Australia; Ex parte Western Australian National Football League* tapauksessa High Court määritteli jalkapalloseuran kaupalliseksi yhtiöksi, vaikka sen päätoimena oli järjestää jalkapallo-otteluita. Otteluissa pelaajille maksettiin pelistä korvaus, katsojilta veloitettiin sisäänpääsymaksu sekä televisio-oikeuksia, mainontaa ja muita oikeuksia myytiin ottelujen ohessa. (Fair Work Commission 2023, 47.) Yksityistä elinkeinonharjoittajaa, varainhoitoyhtiötä *trust*, jossa vastuunalainen hallinnoitsija *trustee* on yksityishenkilö sekä osavaltion työnantajaa ei katsota yhtiöksi. Työnantajien sekä työntekijöiden, joihin kaikki Fair Work Actin pykälät eivät päde, tulee noudattaa osavaltion teollisuuden lainsäädäntöä. (Stewart 2021, 36–37.)

Työnantajat, jotka ovat kansallisen järjestelmän ulkopuolella, ovat pääosin Länsi-Australian osavaltiossa. Näitä ovat osavaltiossa sijaitsevat yksityisen elinkeinonharjoittajat sekä henkilöyhtiöt. Työnantajat, joihin Fair Work säädös ei päde voivat olla myös työnantajat, jotka eivät harjoita riittävästi rahallista tai kaupallista toimintaa ja niitä ei katsota perustuslailliseksi yhtiöksi. Työnantajien, joita kansallinen Fair Work Act ei koske, on seurattava osavaltion asettamia säädöksiä. (Stewart 2021, 41.) Osa lain säännöksistä kuitenkin pätee kaikkiin, myös edellä mainittuihin, työnantajiin. Näitä säännöksiä ovat mm. irtisanomisen suoja, vanhempainvapaa sekä siihen liittyvät säännökset, irtisanomisaika sekä seksuaalisen häirinnän kielto. (Fair Work Ombudsman 2024a.)

3.5 Common law työlainsäädännössä

Myös common law- oikeus määrittää työnantajien sekä työntekijöiden oikeudet sekä velvollisuudet työsuhteessa. Velvollisuuksien mukaan työnantajan täytyy

maksaa työntekijöiden palkka sekä sellaiset kohtuulliset kulut, jotka työntekijälle ovat aiheutuneet työn suorittamisesta, tarjota työntekijälle merkittävä irtisanomis-aika, huolehtia työntekijän turvallisuudesta sekä terveydestä kohtuullisessa määrin sekä tarjota työtä työntekijöille, joiden palkkaus on sidottu provisio- tai kappalepalkkaan, erikoistuneeseen osaamiseen sekä sellaisille työntekijöille, joiden täytyy ylläpitää julkista kuvaa, esimerkiksi näyttelijöille. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta tarjota työntekijälle terveydenhuoltoa, muussa tapauksessa kuin onnettomuustilanteessa työpaikalla tai tarjota työntekijälle lisätyötä, muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa. Kuitenkin työnantajalla säilyy epäsuora velvollisuus maksaa sovittu palkka, vaikka työtä ei olisi saatavilla. (Stone ym. 2024. 142.) Sama common law- oikeus pätee jokaiseen työnantajaan sekä työntekijään koko maassa (Boyle 2015).

Työntekijän velvollisuuksien mukaan työntekijän tulee työsuhteessa noudattaa työnantajan määräyksiä, kunhan määräykset ovat kohtuullisia sekä olla syyllistymättä epäasialliseen käytökseen työtehtävässään. Epäasiallinen käytös sisältää varastamisen, päihtyneenä olemisen sekä väkivaltaisen käytöksen työpaikalla. Työntekijän on myös korvattava työtehtävästä aiheutunut mahdollinen tappio työnantajalle. Tämä määräys on kuitenkin kumottu New South Walesissa, Etelä Australiassa sekä Pohjoisterritoriossa lainsäädännöillä. Lisäksi työntekijän on tehtävä yhteistyötä työnantajan kanssa sekä toimia uskollisena työnantajaa kohtaan. Uskollisena toiminen tarkoittaa, että työntekijä ei hyväksy lahjuksia tai salaa palkkauksia tai tuloja, jotka hän on tienannut työtehtävää suorittaessaan tai jaa työnantajan tietoja ei-toivotulla tavalla. (Stone ym. 2024, 142.)

4 AUSTRALIA: YKSITYISYYDENSUOJA JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA

4.1 Tietosuojat

Työntekijän sekä työnhakijan yksityisyyden suojasta säättää kansalliset lait Privacy Act 1988, Fair Work Act 2009 sekä osavaltioiden erilliset säädökset. Common law- oikeus käsittää vaitiolovelvollisuuden, joka pätee niin työnantajaan kuin työntekijäänkin. Vaitiolovelvollisuus pätee työntekijän henkilötietoihin, jotka ovat työnantajalla hallussa. Henkilötiedot voivat olla esimerkiksi tiedot terveystarkastuksesta, työntekijän sähköposteista tai internet historiasta saatuja tietoja työpäivällä. Työntekijän luovuttamien tietojen väärinkäyttöä sekä lakien ja käytäntöjen vastaista tietojen hankkimista voidaan käsitellä common law- oikeudessa vahingonkorvausasiassa. (Stewart 2021, 325.) Common law- oikeuden mukaan työnantajalla on luottamusvelvollisuus, jonka mukaan se ei saa toimia tavalla, joka todennäköisesti tuhoaa tai vakavasti vahingoittaa luottamussuhdetta työnantajan ja työntekijän välillä (Australian Law Reform Commission 2010).

Osavaltiokohtaiset yksityisyyteen liittyvät lait ovat kehitetty pääosin julkisen sektorin työnantajille sekä laitoksille. Poikkeuksena toimii kuitenkin esimerkiksi Victorian laki Health Records Act 2001 säättää myös yksityisen sektorin työnantajan työntekijöiden terveystietojen käsittelyä. (Stewart 2021, 328.)

4.1.1 Privacy Act 1988

Privacy Act 1988 määrittää, kuinka yritysten tulee käsitellä henkilötietoja. Säännöksessä on 13 perustetta, "Australian Privacy Principles APP". APP:iden mukaan yrityksen on tiedotettava työnhakijaa ennen henkilötietojen keräämistä ja mihin tarkoitukseen henkilötietoja käytetään. Kaikkien yritysten, joita laki koskee, on laadittava kirjallinen työpaikkakohtainen henkilötietojen käsittelyn käytäntö. Käytännön on oltava kohtuullisesti saatavilla ilman veloitusta tai siitä pyydettyessä toimitettava kopio, mikäli se on kohtuullista. (Stewart 2021, 326; Office of Australian Information Commissioner 2024c.)

Lain mukaan työnhakijalla on oikeus vaatia, että hän saa yrityksen käsittelemät henkilötiedot itselleen nähtäväksi. Hän voi pyytää, että virheelliset tiedot oikeistetaan tai organisaatio voi liittää tietoihin lausunnon, jossa todetaan, että henkilön mukaan tiedot eivät ole oikein. Henkilötietoja saa kerätä vain, jos kerääminen on tarpeellista kyseisen toiminnan kannalta. Arkaluontoisten tietojen kerääminen on sallittua vain, jos sen kerääminen on tarpeellista sekä siihen on työnhakijan suostumus. Tähän on kuitenkin asetettu poikkeuksia. Tietoja saa kerätä esimerkiksi tuomioistuimen tai lainsäädännön määräämänä. (Stewart 2021, 326; Office of Australian Information Commissioner 2024a; Office of Australian Information Commissioner 2024b.)

Privacy Act koskee yrityksiä, joiden liikevaihto on yli 3 miljoonaa Australian dollaria vuodessa, valtion julkista sektoria sekä kaikkia yrityksiä, jotka käsittelevät terveystietoja tai jakavat henkilötietoja osana liiketoimintaa. Pienemmät yritykset sekä voittoa tavoittelemattomat organisaatiot voivat noudattaa lakia vapaaehtoisesti. (Stewart 2021, 326; Office of Australian Information Commissioner 2024b.)

Privacy Act:ssä on määritelty, että työntekijätietojen käsittely on vapautettu tämän lain säännöksistä. Työntekijätiedot ovat henkilötietoja, jotka liittyvät suoraan työntekijän työsuhteeseen. Tiedot voivat olla esimerkiksi työntekijän terveystiedot, työsopimuksen ehdot, perehdytys sekä koulutustiedot sekä työsuhteen irtisanominen. Vapautus ei päde työnhakijoihin eikä urakoitsijoihin. (Stewart 2021, 326.) Työntekijätietojen poissulkeminen laista tarkoittaa, että työnantaja ei ole Privacy Actin mukaan velvoitettu pitämään työntekijätietoja suojassa, sallia työntekijälle pääsyä tietoihin tai antaa työntekijälle mahdollisuutta muuttaa virheellistä tietoa. (Harris & McPherson 2022). Vapautus ei koske työnantajan niitä käsittelemiä tietoja, jotka eivät liity työsuhteeseen, vaikka niiden sijainti olisi työntekijän työsuhteen muiden tietojen ohessa. Vapautus koskee ainoastaan tietoa, joka on jo työnantajalla hallussaan. Työnantaja ei saa vapautuksen nojalla vaatia työntekijää luovuttamaan lisää henkilökohtaisia tietojaan, esimerkiksi uutta työajanseurantaohjelmaa varten. Vapautus ei myöskään suojaa työnantajaa, jossa työnantaja jakaa tietoja työntekijästä sellaisessa yhteydessä, mikä ei suoraan liity työsuhteeseen. (Stewart 2021, 326.) Yksityisen sektorin tietosuojalan muutoksessa

Australian Reform Commissionin (2010) mukaan hallituksen kanta työntekijätietojen käsittelyn poissulkeminen laista peruteltiin sillä, että vaikka työntekijätieto ansaitsee yksityisyydensuojaa, tietojen suojaaminen kuuluu työsuhteista määrävään lainsäädäntöön. Fair Work Act sisältää työntekijätietojen käsittelyn, mutta se ei kuitenkaan kata kaikkia Privacy Actista poissuljettuja työntekijätietoja. Sellaisia tietoja ovat esimerkiksi työntekijöiden terveystiedot sekä heidän verotus- ja pankkitietonsa. (Australian Law Reform Commission 2010.)

Työnhakijoiden kohdalla, joita ei valita työtehtävään ja Privacy Act -laki koskee työnantajaa, työnhakija voi pyytää saada hänen henkilötietonsa itselleen. Mikäli työnantajalla on virheellistä tietoa hakijasta, on hakijalla oikeus vaatia, että virheellinen tieto oikaistaan. Tieto voi olla esimerkiksi suosittelijalta saatua virheellistä tietoa. Työnantajalla on kuitenkin oikeus olla luovuttamatta tietoja työntekijälle, mikäli tietojen antaminen olisi muuten ristiriidassa yksityisyyden lainsäädännön kanssa. (Office of the Australian Information Commissioner 2024a.)

Office of Australian Information Commissioner on Australian yksityisyydensuojaa valvova viranomainen. Sen tehtävänä on seurata ja valvoa, että henkilötietoja käsittelevät yritykset ja organisaatiot noudattavat voimassa olevaa yksityisyydensuojalainsäädäntöä. Se myös tarjoaa ohjeita kansalaisille sekä organisaatioille koskien henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyydensuojan periaatteita. (Office of the Australian Information Commissioner 2024d.)

4.1.2 Työntekijätiedot

Fair Work Actin mukaan työntekijän työajat ja palkat tulee säilyttää seitsemän vuotta. Säilytettäviin työntekijätietoihin kuuluu: työntekijän sekä työnantajan nimet, työsuhteen alkamispäivä, työsuhteen muoto, palkka, maksettu palkka, vähennykset, lisät sekä bonukset, tehdyt työtunnit, ansaitut sekä pidetyt lomat, maksetut eläkevakuutukset sekä niiden maksujen tiedot sekä työsuhteen purkamiseen liittyvät tiedot. Työntekijän tiedot on pidettävä yksityisenä sekä luottamuksellisena. Tiedot voivat lain mukaan olla saatavilla vain niitä tarvitseville yksilöille, kuten esimiehille ja palkanlaskijoille. Työntekijällä on oikeus saada tiedot työnantajalta niitä pyydettyäessä, myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Mikäli

tiedot on hävitetty ennen aikarajaa, eikä työnantaja pysty tietoa muuten todistamaan, Fair Work virkamiehet voivat antaa työnantajalle sakon. (Fair Work Ombudsman 2024b.)

Työnantaja voi joutua jakamaan työntekijän tietoja valtion viraston edustajille. Työnantajien on luovutettava työntekijätiedot Fair Workin tarkastajan kysyessä tietoja. Fair Work Ombudsmanin käytäntöjen opas työnantajille ohjeistaa kyseenalaistamaan muilta viranomaisilta, kuten poliisilta tai veroviranomaisilta, pyydyt tiedot. Tämä voidaan tehdä kysymällä, mikä laki tai säännös antaa oikeuden työnantajalle luovuttaa kyseiset tiedot. Työlainsäädännön rikkomisen epäilyssä, erillisellä luvanhaltijalla voi olla oikeus päästä työpaikalle tutkimaan mahdollista rikosta. Luvanhaltijat voivat tarkastaa ja kopioida kaikki työlainsäädäntörikkomukseen suoraan liittyvät asiakirjat. Luvanhaltijana voi toimia esimerkiksi ammattiliiton edustaja. Työnantaja voi kieltäytyä luovuttamasta tietoja, jos tietojen luovutus on jonkun valtion, osavaltion tai territorion lain vastainen. (Fair Work Ombudsman 2023.)

4.2 Tasa-arvo ja syrjintä

Syrjinnän kieltö pätee kaikkiin työntekijöihin, urakoitsijoihin sekä joissain tapauksissa myös vapaaehtoistyöntekijöihin. Lakien mukaan syrjintä on kiellettyä niin työnantajan työhönottotilanteessa kuin muiden työnhakijoiden sekä työntekijöiden kanssa työskentelevien organisaatioiden toiminnassakin. Tällaisia organisaatioita voivat olla esimerkiksi ammattiliitot, työnantajajärjestöt, koulutuslaitokset tai työvoimatoimistot. (Stewart 2021, 330.)

Syrjintä voidaan käsitellä joko suorana tai epäsuoraan syrjintänä. Suorassa syrjinnässä henkilöä tai ryhmää kohdellaan vähemmän suotuisasti kuin toista henkilöä tai ryhmää kohdelaisiin samassa tilanteessa. Epäsuora syrjintä ilmenee, kun sääntö tai käytäntö on sama kaikille, mutta sillä on epäsuotuisa vaikutus tietyn omaisuuden vuoksi henkilölle tai ryhmälle. (Stone ym. 2024, 143.)

Laki sallii poikkeuksia syrjinnän kiellosta, kun tällaisilla poikkeuksilla on olennainen merkitys työtehtävien suorittamisen kannalta. Esimerkiksi, jos työnkuvaan

sisältyy alkoholin anniskelu, on tärkeää varmistaa, että hakija on täysi-ikäinen. Syrjinnän lait sallivat myös erityistoimenpiteitä "special measures" tasa-arvon edistämiseksi heikossa asemassa oleville ryhmille, kuten esimerkiksi kohdennettu rekrytointi Australian alkuperäisasukkaille. New South Wales on ainut osavaltio, jossa kohdennettuun rekrytointiin täytyy hakea viranomaiselta erillinen lupa. (Stone ym. 2024, 143.) Kohdennettu rekrytointi on sallittua vain, jos se on välttämätöntä sen vuoksi, että kohderyhmä on heikommassa asemassa ominaisuutensa vuoksi, sen ainut tarkoitus on edistää tasa-arvoa sekä kohdennus on kohtuullista ja kestää vain siihen asti, kunnes sen tavoite on saavutettu. (Australian Human Rights Commission 2024b.)

4.2.1 Kansalliset lait

Kansallisia syrjintää kieltäviä lakeja on olemassa neljä. Racial Discrimination Act 1975 kieltää kaikki teot, joiden tarkoituksena tai vaikutuksena on mitätöidä tai heikentää ihmisoikeuden tai perusvapauden toteutumista liittyen rotuun, ihonväriin, syntyperään, kansallisuuteen tai etniseen alkuperään. (Stewart 2021, 331; Racial Discrimination Act 1975 § 9:1.)

Sex Discrimination Act 1984 kieltää syrjinnän liittyen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, interseksuaalisuuteen, perhevastuihin tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Syrjintä on sallittua vain, jos se on tehty edistääkseen sukupuolten välistä tasa-arvoa ja siihen on liitetty edellä mainittujen *special measures* edellytykset sekä tiettyä sukupuolta edellytetään työtehtävän suorittamisen kannalta. Lisäksi laki sallii syrjinnän, jos sen aikomuksena on tarjota oikeuksia tai etuja synnyttävälle tai raskaana olevalle naiselle, uskonnollinen yhteisö toteuttaa uskonsa mukaisia toimia tai Australian Human Rights Commission on hyväksynyt hakemuksen yksittäiseen toimenpiteeseen. (Stewart 2021, 336.) Lähtökohtaisesti työnantajien on hyvä välttää kysymästä työnhakijan sukupuolta, siviilisäätyä, raskaudesta, perhevastuista tai perheen koostumuksesta. Kysyminen on kuitenkin sallittua, mikäli se liittyy suoraan työtehtävään suoriutumiseen. Jos työ vaatii paljon matkustusta, työnantajan on sallittua kysyä, onko työnhakija valmis matkustamaan työtehtävien tarpeiden mukaan. Työtehtävään, joka kuuluu näytelmään

tai esitykseen, johon vaaditaan tietyn sukupuolen edustaja, ei hakijan valintaa sukupuolen perusteella katsota lain mukaan syrjinnäksi. (Stone ym. 2024, 147.)

Disability Discrimination Act 1992 käsittää syrjinnän henkilön fyysisesti tai älyllisesti rajoitetun toiminnan vuoksi, tämä sisältää myös geneettisen alttiuden vammoille. Laki kattaa sekä väliaikaiset, että pysyvät vammat sekä sairaudet, fyysiset epämuodostumat ja aikaisemmat työtapaturmat. Työnantajan on tarjottava sopeutuksia tukeakseen vammaista tai toiminnaltaan rajoitettua työntekijää. Sopeutuksien laiminlyönti voidaan katsoa joko epäsuoraksi tai suoraksi syrjinnäksi. Sopeutuksien tarjoaminen ei kuitenkaan ole vaadittua, mikäli sen järjestäminen aiheuttaa vaikeuksia "*hardship*" työnantajalle. Lain pykälä 21A sallii toiminnanrajoitteen huomioon ottamisen palkkaustilanteessa, vain jos se rajoittaa työnhakijaa suoriutumasta työtehtävästä. (Stewart 2021, 335–336.)

Age Discrimination Act 2004, käsittelee ikään liittyvän syrjinnän. Iän puolesta syrjintä on kiellettyä. Poikkeuksena työnantajalla on oikeus kohdentaa rekrytointia alle 21-vuotiaille työnhakijoille, joille maksetaan iän perusteella alhaisempaa palkkaa. Kuitenkaan alle 15-vuotiasta lasta ei saa palkata. Työtehtävää, johon sisältyy alkoholin käsittelyä, ei saa lain mukaan suorittaa alle 18-vuotiaat. (Stewart 2021, 331; Stone ym. 2024, 147.)

Valitukset syrjinnän lakien vastaisesta toiminnasta käsittelee Australian Human Rights Commission (AHRC), joka selvittää valitukset tilanteiden mukaan sekä avustaa asian sovittelussa. Mikäli sovittelua ei synny, asian voi viedä tuomioistuimen käsiteltäväksi. Syrjintää käsitteleviä valtion tuomioistuimia ovat Federal Court tai Federal Circuit Court. (Stewart 2021, 331.)

Jokaisessa näissä kansallisissa laissa on mainittu, että niiden tarkoituksena ei ole syrjäyttää osavaltion vastaavia säädöksiä, mikä Stewartin (2021) mukaan tarkoittaa, että syrjintään liittyvät valituksen tai kanteen nostaja voi valita kumman alueen tuomioistuimen kautta etenee. Jos valitus on jo käsitelty toisessa alueessa, sitä ei yleensä voi enää nostaa toisessa. (Stewart 2021, 332.)

4.2.2 Osavaltioiden sekä territorioiden lait

Kansallisten lakien lisäksi, jokaisella osavaltiolla ovat omat syrjintään liittyvät säännökset, joita työnantajien tulee sijaintinsa mukaan noudattaa. New South Walesissa laki on nimeltään Anti-Disrimination Act 1977. Victoriassa laki on Equal Opportunity Act 2010, Queenslandissa Anti-Discrimination Act 1991, Länsi Australiassa Equal Opportunity Act 1984, Etelä Australiassa Equal Opportunity Act 1984, Tasmaniassa Anti-Discrimination Act 1998, ACT:ssä Discrimination Act 1991 ja Northern Territoryssä Anti-Disrimatnion Act 1992. Osavaltio kohtaisissa laeissa on eroja. (Stewart 2021, 332–333.) Taulukossa 1 näkyy eroteltuna, minkä ominaisuuksien perusteella syrjintä on kussakin osavaltiossa lain mukaan kielletty.

Taulukko 1. Syrjintää koskevat kiellot osavaltioittain (Stewart 2021, 333)

	NSW	VIC	QLD	WA	SA	TAS	ACT	NT
Rotu tai etninen tausta	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sukupuoli (mukaan luettuna Trans)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Raskaus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Seksuaalinen suuntautuminen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lallinen seksuaalinen toiminta		✓	✓			✓	✓	✓
Siviilisäätty	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Perhetilanne		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Omais- sekä perheenhoitovastuut	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Imetys	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Toimintarajoite tai vammaisuus	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ikä	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fyysinen ulkomuoto		✓					✓	
Poliittiset mielipiteet tai toiminta		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Uskonnollinen vakaumus tai toiminta		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ammattiyhdistystoiminta		✓	✓			✓	✓	✓
Epäolennainen rikostausta		✓		✓		✓	✓	✓
Epäolennainen terveystieto						✓		✓
Ammatti tai työtehtävä							✓	✓

Lait käsittävät syrjinnän kaikessa toiminnassa, mikä tarkoittaa, että taulukkoa ei ole kohdennettu suoraan työhönottotilanteisiin. Taulukon 1 lisäksi Australian Capital Territory kieltää työntekijän syrjinnän geneettisiin tietoihin, työtehtäviin,

majoitukseen ja maahanmuuttajan oleskeluoikeuteen liittyen. Etelä-Australiassa syrjinnän kieltä perustuen on rajoitettu vain uskonnollisiin asusteisiin sekä ulkonäköön perustuvaan syrjintään kohdistuen. Victoriassa sekä Länsi Australiassa syrjinnän kieltä työtehtävien kannalta epäolennaisen rikoshistoriaan perustuen, koskee ainoastaan vanhentuneita rikoksia. (Stewart 2021, 332.) Rikos katsotaan vanhentuneeksi lievemmissä rikostapauksissa, kun rikoksen teosta on kulunut kymmenen vuotta. Alaikäisen rikkeen kohdalla vanhenemisaika on viisi vuotta. Ajankulu aloitetaan aina viimeisimmästä rikoksesta rikosrekisterissä. Rikokset vanhenevat automaattisesti määräajan täytyessä. Poikkeuksena tästä on Länsi-Australian osavaltio, jossa rikosten vanhenemista täytyy hakea erikseen. Vakavammissa rikostapauksissa, esimerkiksi seksuaalirikoksissa tai rikoksissa, joissa rangaistuksena on ollut yli 30 kuukauden vankeusrangaistus, on vanhenemisaika eri. Aikarajat sekä poikkeukset vaihtelevat osavaltioittain. (Australian Federal Police 2024.)

4.2.3 General Protections Fair Work Actissa

Fair Work Actin osat 3-1 General Protections pätee työntekijöihin, työnantajiin työnhakijoihin sekä mahdollisiin työnantajiin, urakoitsijoihin sekä yhteisöihin. Säännös pätee kuitenkin vain perustuslaillisiin yrityksiin, joihin luetaan mukaan valtion virastot, kansalliset ammattiliitot sekä työnantajajhdistykset, kaikkiin liittovaltion sekä territorioden liiketoiminnallisiin yrityksiin ja territorioden työnantajiin. (Stewart 2021, 339.) Säännös ei päde yksityisiin elinkeinoharjoittajiin tai paikallishallinnon *local government* työntekijöihin New South Walesissa, Queenslandissa, Etelä-Australiassa tai Länsi Australiassa, osavaltioiden julkisen sektorin työnantajiin, muissa osavaltioissa paitsi Victoriassa sekä koko maan paikallishallinnon virastoihin, joita ei lasketa yrityksiksi tai rahoituslaitoksiksi. (Fair Work Commission 2024b.) Säännösten tarkoitus on suojata työpaikan oikeuksia sekä yhdistymisvapautta, ehkäistä syrjintää sekä muodostaa oikeussuoja sellaisille henkilöille, jotka ovat kokeneet syrjintää tai epäoikeutettua kohtelua työpaikalla (Fair Work Commission 2023, 28).

General Protections pykälä 340 kieltää työnantajaa toteuttamasta kielteisiä toimenpiteitä ”*adverse actions*” työntekijöitä vastaan heidän työpaikan oikeuksiensa

käyttämisen, ilmaisemisen tai ilmaisematta jättämisen perusteella. Lisäksi työnantajan on kielletty estämästä oikeuksien mahdollista käyttöä tulevaisuudessa. Kielteiseksi toimenpiteeksi määritellään kaikki toimet, uhkaukset tai järjestelyt, jotka ovat suunnattu työpaikan oikeuksia vastaan. (Fair Work Commission 2023, 28.) Työpaikan oikeus, *workplace right*, määritellään pykälä 341 (1)(a) osassa. Sen mukaan oikeus voi olla työntekijän sellainen etu tai vastuu, joka on määritelty laissa tai työehtosopimuksessa. Etua, joka on mainittu ainoastaan työsopimuksessa, ei katsota työpaikan oikeudeksi. Työpaikan lait on määritelty pykälän 12 momentissa valtion, osavaltion tai territorion säätämäksi työlainsäädännöksi. Yleiset säädökset, kuten Privacy Act 1988:a ei lueta tähän General Protections säännökseen mukaan. (Stewart 2021, 341.)

Pykälän 342 mukaan työnantajan kielteinen toimenpide työnhakijaa kohtaan ilmenee, kun työnantaja kieltäytyy palkkaamasta työnhakijaa tai syrjii häntä tarjoamissaan työehdoissa. (Fair Work Act 2009 § 342:1.) Esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja evää työpaikan hakijalta, koska hän kuuluu ammattiliittoon tai tarjoaa työntekijälle alhaisempaa palkkaa sukupuolen perusteella (Fair Work Commission 2023, 42). Pykälän mukaan, työnantaja ei myöskään saa erottaa tai vahingoittaa työntekijöitä, muuttaa työntekijän asemaa hänen vahingokseen tai syrjiä työntekijöitä toisten työntekijöiden keskuudessa. Työntekijän kielteiseksi toimenpiteeksi luetaan työtaistelutoimenpiteet. Kielteiseksi toimenpiteeksi ei lueta sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat sallittuja muualla laissa. Muut lait voivat olla joko valtion, osavaltioiden tai territorioiden säätämiä. (Fair Work Act 2009 § 342:1–3.)

Pykälä 346 kieltää toimenpiteet henkilöä vastaan liittoon kuulumisen tai kuulumattomuuden sekä ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen vuoksi. Sen lisäksi, että työnantaja ei saa olla palkkaamatta työnhakijaa siitä syystä, että hän kuuluu liittoon, ei työnantaja saa syrjiä työntekijää sen vuoksi, että hän toimii ammattiyhdistyksen edustajana. (Stewart 2021, 344.)

Pykälät 343 sekä 348 kieltävät uhkailun työpaikan oikeuksia sekä ammattiliiton toimintaa vastaan. Työnantaja ei saa uhkailemalla vaikuttaa siihen, eteneekö työntekijä valituksen kanssa tai vaikuttaa työntekijöiden äänestystuloksiin

työpaikalla. Pykälä 344 käsittää epäasianmukaisen vaikutuksen tai epäasianmukaisen paineen sopimuksen muodostamiseen tai ehdon hyväksymiseen. Samanlainen kieltäminen sisältyy, kun sovitaan työehtojen joustavuutta, palkkausta sekä palkasta tehtäviä vähennyksiä. Painostuksen on oltava liiallista tai kohtuutonta, jotta se katsotaan epäasianmukaiseksi. (Stewart 2021, 344–345.)

Pykälät 345 ja 349 kieltävät tietoisesta ja harkitsemattomasta virheellisestä tiedon antamisesta liittymisen työpaikan oikeuksiin ja liiton toimintaan. Työnantajat tai ammattiliiton edustajat eivät esimerkiksi saa antaa harhaanjohtavaa tietoa työntekijöille tai urakoitsijoille, joka viittaisi siihen, että heidän on kuuluttava liittoon voidakseen työllistyä tietyssä tehtävässä. Pykälä 350 kieltää työnantajan houkuttelemasta työntekijää tai urakoitsijaa liittymään liittoon tai eroamaan liitosta. (Stewart 2021, 345.)

Pykälä 351 kieltää työnantajan syrjinnän sekä kielteiset toimenpiteet, *adverse actions*, työntekijää tai työnhakijaa vastaan sukupuolen, ihonvärin, rodun, seksuaalisen suuntautumisen, iän, fyysisen tai henkisen rajoituksen, siviilisäädyn, perhe- tai omaishoitajan vastuutehtävien, raskauden, uskonnon, poliittisten mielipiteiden, kansallisen alkuperän tai yhteiskunnallisen taustan vuoksi. Tämä ei kuitenkaan koske toimintoja, jotka eivät ole valtion tai yrityksen sijainnin osavaltion tai territorion syrjinnän lain vastaisia. Jos osavaltio tai territorio ei kiellä kyseisen ominaisuuden syrjintää, ei General Protections pykälän 351 kyseinen kohta myöskään päde kyseisessä osavaltiossa tai territoriossa. Lisäksi uskonnolliset laitokset voivat suojella uskonnollista kulttuuriaan, vaikka suojelu aiheuttaisi toimenpiteitä työntekijöitä vastaan. Toisin kuin muissa syrjinnän laeissa, Fair Work Actin General Protections:ssa ei ole määritelty epäsuoraa ja suoraa syrjintää erikseen. Pykälä 355 kieltää uhkaamista tai pakottamista ketään palkkaamaan tai kieltäytymään palkkaamasta jotakin työntekijää. (Stewart 2021, 346.)

Pykälän 361 mukaan on vastaajan tehtävä todistaa, että teko ei tapahtunut säännöksissä kielletystä syystä. Ensimmäinen todetaan, että kielteinen toimenpide on toteutunut, jonka jälkeen vastaaja esittää teon tarkoituksen sekä siihen liittyvät todisteet. Laissa mainitut kielletyt syyt toimenpiteille eivät saa olla edes osasyynä tai toimia vaikuttavana tekijänä tapahtumaan. Esimerkiksi työnantajan irtisanoessa

työntekijän sairausloman aikana, voi työnantaja joutua todistamaan, että syy irtisanomiselle on jokin muu kuin työntekijän oikeus pitää sairausvapaata. Hyväksyttäviä syitä voivat olla esimerkiksi työsuhteen ehdon tai velvoitteen rikkominen tai työtehtävän heikko suoritus. (Stewart 2021, 349.)

4.2.4 Häirintä

Sex Discrimination Act pykälä 28A määrittelee seksuaalisen häirinnän sellaiseksi seksuaaliseksi käytökseksi, jonka voidaan olettaa loukkaavan, nöyryyttävän tai pelottavan käytöksen kohdetta. Tämä voi tarkoittaa fyysistä kosketusta, seksuaalisia kommentteja tai avointa eroottisen materiaalin esittelyä. (Stewart 2021, 335.) Pykälän 28M mukaan työnantajalla on myös velvollisuus estää toimintoja työpaikalla, joiden seurauksena voi seksuaalista häirintää voi syntyä (Stewart 2024, 37).

Työnantajan on toiminnallaan ehkäistävä sekä vähentää työntekijän turvallisuuden sekä terveyteen kohdistuvia riskejä. Tähän luetaan mukaan seksuaalinen häirintä. Laista määrää työturvallisuuslaki, *Workplace Health and Safety Act 2011*. Työnantajan tulee tunnustaa ja arvioida riskit, tehdä yhteistyötä työntekijöiden kanssa, tarjota koulutusta sekä valvontaa seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi. Työnantajan on myös luotava prosessi, jonka avulla häirinnästä voidaan raportoida helposti sekä häirinnän uhria syylistämättä. Työnantajan on neuvoteltava yhteistyökumppaneidensa kanssa, jotka ovat vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa, tavoista ehkäistä seksuaalista häirintää. (Comcare 2024, 2.)

Racial Discrimination Act 18 C pykälä kieltää loukkaavan käytöksen rotuun liittyen. Loukkaava käytös voi loukata, solvata, nöyryyttää tai pelottaa henkilöä hänen rotunsa, ihonvärinsä, kansallisen tai etnisen alkuperänsä vuoksi. (Racial Discrimination Act 1975 §18C:1.) Disability Discrimination Act 35 pykälä kieltää työntekijän sekä työnhakijan häirinnän toiminnanrajoitteen vuoksi (Disability Discrimination Act 1992 § 35:1–3).

Australian Human Rights Commission Act 1986:ssa on määritelty, että virastolla on valtuudet valvoa, että työnantajat noudattavat velvollisuuksiaan häirinnän

estämiseksi. AHRC voi lähettää tiedustelun, mikäli sillä on aihetta epäillä, että työnantajat eivät noudata säännöksiä. Se voi myös antaa ohjeistuksia yrityksille, ehkäistäkseen rikkeen tai laiminlyönnin tai antaa vaatimusilmoituksen tarkoilla toimenpiteillä, jotta työnantajan toiminta noudattaisi uusia säännöksiä jatkossa. (Stewart 2024, 39.)

4.2.5 Sukupuolten välisen tasa-arvon raportointi

Workplace Gender Equality Act 2012 määrittää, että kaikkien yksityisen sektorin työnantajien, joilla on 100 tai enemmän työntekijää, on rekisteröidyttävä Workplace Gender Equality Agency, WGEA:n raportointiohjelmaan. Raportointiohjelma vaatii vuosittaisen katsauksen yrityksen käytännöistä, strategioista sekä toiminnoista sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Raportti tehdään WGEAN laatimaan Excel-pohjaan, jossa ilmoitetaan työvoiman koostumus, palkat sekä muut korvaukset, työntekijöiden palkkaukset, ylennykset, irtisanomiset sekä vanhempain vapaat. (WGEA 2023a.)

Lisäksi työnantajien, joilla on vähintään 500 työntekijää palveluksessa, on laadittava käytäntö tai strategia jokaisesta määritellystä, *Gender Equality Indicators GEI*, aihealueesta. Käytännöt voivat yksittäisiä käytäntöjä määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseksi tai tavoitteet voivat olla osana suurempaa laadittua strategiaa tai käytäntöä. GEI:t sekä tavoitteet näkyvät taulukosta 2. (WGEA 2023b.)

Taulukko 2. Raportoittavat aihealueet, *GEI*:t (WGEA 2023b)

	<i>Gender Equality Indicator GEI</i>	Tavoite
1	Työvoiman sukupuolijakauma	Sukupuolten välisten tasa-arvon tukeminen työpaikalla
2	Hallintoelinten sukupuolijakauma	Sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen ja saavuttaminen yhtiön hallituksessa
3	Miesten ja naisten yhdenvertainen palkka	Varmistaminen, että miesten ja naisten välinen palkkaero on tasa-arvoinen
4	Perhe- ja hoitovastuiden tukeminen joustavilla työehdoilla ja käytännöillä	Tehokkaiden ja joustavien työjärjestelyjen tarjoaminen työntekijöille, joilla on perhe- tai hoitovastuita

5	Työntekijöiden kuuleminen sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä asioissa työpaikalla	Varmistus työntekijöiden kuulemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä asioissa työpaikalla
6	Seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä tai syrjintä	Seksuaalisen häirinnän, sukupuoleen perustuvan häirinnän tai syrjinnän ehkäiseminen ja asianmukainen reagointi työpaikalla

Mikäli työnantaja ei noudata määräyksiä, virasto raportoi työnantajan parlamentissa pidettävään rekisteriin, työnantajan nimi voidaan julkaista sekä yritykseltä voidaan kieltää oikeus tehdä tarjouksia valtion vaatimiin töihin tai evätä oikeus valtion rahallisiin avustuksiin. (WGEA 2023a.) Stewartin (2021) mukaan sanktiot ovat kuitenkin rajalliset, eivätkä ne toteudu käytännössä.

4.3 Työhön soveltumisen arviointi

Työnantaja voi järjestää testejä arvioidakseen työnhakijan soveltumista työtehtävään. Psykometrisillä sekä psykologisilla testeillä työnantaja voi arvioida työnhakijan suoriutumista työtehtävästä. Psykometrinen testi pyrkii arvioimaan henkilön suoriutumista, käytöstä sekä persoonallisuutta ennalta määritellyissä tilanteissa. Mielipiteet psykometrinen testien käytöstä työnhakijaa arvioidessa jakautuu kahteen. Joidenkin mielestä se on kustannustehokas keino, joka auttaa rekrytoinnin päätöksissä, kun toisten mielestä se on häiritsevä ja epäluotettava.

Lain mukaan psykologisten testien käyttö työhön valinnan tilanteessa on sallittua, vain jos se on oleellista työtehtävän kannalta. Stone ym. (2024) mukaan oikeustapauksessa *Hail Creek Coal Pty v CFMEU* tuomarit yksimielisesti totesivat, että testit eivät yksin pysty arvioimaan työnhakijan suoriutumista työtehtävästä, keskiarvoa huonompi testitulokset ei takaa sitä, että hakija suoriutuu työtehtävästä keskiarvoa huonommin. (Stone ym. 2024, 148.)

4.3.1 Rikosrekisteri

Australian Human Rights Act määrittää, että työnantajalla on oikeus olla valitsematta työnhakijaa työtehtävään rikosrekisterin perusteella vain, jos rikostaustalla on oleellinen vaikutus työtehtävästä suoriutumisen kannalta. Työnantajan tulee

määritellä työtehtävän oleelliset vaatimukset sekä varmistettava, että työhön palkkattava henkilö täyttää ne. Vaatimuksia määriteltäessä työnantajan tulee ottaa huomioon, onko laissa määritelty erillisiä vaatimuksia rikostaustan suhteen. Esimerkiksi ammateissa, joissa työskennellään lasten kanssa, tietyt rikokset voivat olla esteenä työllistymiselle. Työnantajan on myös otettava huomioon, onko työntekijä yksin tekemisissä heikossa asemassa olevien ihmisten kanssa, kuten esimerkiksi lasten tai vanhusten, tai onko hänen vastuullaan isoja summia rahaa tai arvokkaita esineitä. Mikäli rikosrekisterillä ei ole merkitystä työtehtävästä suoriutumisen kannalta, ei sen pyytäminen ole aiheellista. (Australian Human Rights Commission 2012.) Työnhakijalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa tietoja vanhentuneista rikoksista, muissa tapauksissa kuin opettajan, luokanavustajan tai lastentarhan opettajan sekä osassa julkisen sektorin työtehtävissä. Osavaltiot säätävät rikosten vanhenemisistä omilla laeillaan. Työnantajan tulee sijaintinsa mukaan tarkistaa työtehtävien vanhentuneiden rikosten vaatimukset. (Stone ym. 147–148.)

Työnantaja voi kysyä työntekijältä hänen rikoshistoriastaan, vain jos se on oleellista työn suorittamisen kannalta. Työnantaja voi vastauksen perusteella kieltäytyä palkkaamasta henkilöä. Tämä voi kuitenkin johtaa valitukseen työnantajaa vastaan, jos kysymyksen olennaisuus työtehtävän kannalta on kiistanalainen. Työnantaja voi olla palkkaamatta hakijaa, joka ei ole paljastanut rikosrekisteriään häneltä sitä kysyttäessä. Jos päätös ei perustu itse rikoksiin, vaan siihen, että työnantaja on asettanut rehellisyyden oleelliseksi vaatimukseksi työssä, esimerkiksi irtisanomisen tai palkkaamatta jättämisen syy voi olla epärehellisyys. Australian Human Rights commission voi hylätä työnhakijan työnantajaa vastaan nostaman valituksen, jos työnantajan päätös perustuu pelkästään epärehellisyyteen eikä rikosrekisterin sisältöön. (Australian Human Rights Commission 2012, 21.)

4.3.2 Terveystarkastus, huumetestit ja geneettinen testi

Työnantaja voi järjestää terveystarkastuksen ainoastaan, jos se on olennainen työtehtävien suorittamisen kannalta. Jos terveystarkastus ei ole olennainen, voidaan se käsittää epäsuoraksi syrjinnäksi. Samasta syystä, se tulee tehdä vain ammattilaisen toimesta. (Stone ym. 2024, 148.) Terveystarkastus auttaa

työnantajaa ylläpitämään työturvallisuutta sekä ehkäisemään mahdollisia tapaturmia työpaikalla. Mikäli työnantaja päättää olla tarjoamatta työtä työnhakijalle terveystarkastuksen tulosten perusteella, voidaan se käsittää syrjinnäksi Disability Actin vedoten. Kuitenkaan jos työntekijä ei pysty terveydentilansa vuoksi suoriutumaan työtehtävästä, ei päätös ole syrjivä. Terveystarkastuksen tuloksia tarkastellessa, työnantajan ei tulisi asettaa yleisiä sääntöjä, jotka sulkevat hakijoita pois tiettyjen ominaisuuksien perusteella, vaan jokaisen hakijan tulokset sekä tarkastuksessa havaittavat ominaisuudet tulisi ottaa huomioon tapauskohtaisesti. Työnantajan tulee käyttää terveystarkastusta asianmukaisesti, ammattilaisen suorittamana sekä tehdä vastuullisia päätöksiä tuloksiin vedoten, jotta ei syyllistyisi syrjintään ja pysty silti noudattamaan työturvallisuuden sääntöjä. (Lorraine 2014.)

Työnantajan on sallittua järjestää työnhakijalle geneettinen testaus arvioidakseen hakijan alttiutta sairaudelle, joka voi ilmetä työtehtävässä. Joissain tapauksissa, työnantaja voi olla palkkaamatta työnhakijaa hänen geneettisen alttiutensa vuoksi tiettyyn sairauteen. (Stone ym. 2024, 257.) Geneettinen testaus on herättänyt kyseenalaisuutta tuloksien luotettavuuden vuoksi. Geneettiselle alttiudelle testaaminen ei estä sairauden muodostumista. Monet sairaudet puhkeavat ympäristö- sekä perintötekijöiden yhteisvaikutuksesta, minkä vuoksi työnantajan laatima johtopäätös geneettisen testin tuloksista voi olla kyseenalainen. Toinen ongelma työnantajan laatimissa geneettisissä testeissä on tulosten sekä tiedon yksityisyys. Angus Macinnis, vanhempi lakimies, mainitsee HRM artikkelin mukaan, että geneettinen testaus altistaa työnantajan riskille syyllistyä syrjintään sekä rikkoa yksityisyyden lakeja. Geneettistä testiä suorittaessaan työnantajan tulee olla erittäin selkeä, kuinka testin tietoja käsitellään. Hänen mielestään tietojen asiaton käsittely on työnantajalle vaikea perustella. (Fitzmaurice 2016.)

Työnantajalla on vastuu ylläpitää yleistä turvallisuutta työpaikalla, mistä syystä työnantajan on hyvä laatia käytäntö työpaikalle alkoholin sekä huumeiden käytön hallinnasta. Jos työntekijällä on suuri riski aiheuttaa vaaraa itselleen tai toisille päihtyneenä työtehtävässä, voi säännöllinen huumeiden käytön testaus olla työnantajan velvollisuus. Työnantajalla on velvollisuus taata niin työntekijöiden kuin muiden henkilöiden, jotka ovat työpaikalla, turvallisuus. WorkCover NSW ohjeen mukaan työntekijöille tulee ilmoittaa huumeiden sekä alkoholin käytön käytäntö

ennen työsuhteen alkua. (WorkCover NSW 2006.) Huu­metesta­us on yleisintä lento-, kaivos-, rakennus- sekä kuljetusalalla. Huu­metestaamisen säätelemiseen ei ole olemassa säännöstä, vaan oikeudellinen kehitys on tapahtunut virastojen päätösten sekä tuomioistuinten kautta. (Allen, Prichard & Griggs 2016, 226) Työntekijöiden tulee olla tietoisia hu­metestien käytännöstä sekä testit tulee suorittaa ammattilaisen tekemänä. Testien suorittamiseen, säilytykseen, käsittelyyn sekä kuljetukseen on noudatettava asetettuja standardeja. Jokaiselle näytteelle, puhallus-, virsta- sekä sylkinäytteelle, ovat omat näytteen käsittelyn säätävät standardinsa. (NCETA, Flinders University 2020.)

5 SUOMI: YKSITYISYYDENSUOJA JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA

5.1 Työnhakijan yksityisyyden suoja

Työntekijän sekä työnhakijan yksityisyyden suojasta määrää Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, tietosuojalaki sekä EU:n yleinen tietosuojasetus (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019). Työnhakijaksi määritellään henkilö, joka on hakenut avointa työpaikkaa, jonka oma-aloitteista hakemusta työnantaja on alkanut käsittelemään tai henkilöä, johon työnantaja on ottanut yhteyttä tarjotakseen työpaikkaa. Työhönottotilanteessa on tulkittava myös henkilötietolakia. (Neuvonen 2014, 95.)

Työnantaja saa kerätä työntekijältä vain tietoja, jotka ovat olennaisia työsuhteen tai työntekijälle tarjottujen etuuksien kannalta. Tietojen olennaisuus sekä tarpeellisuus ovat tapauskohtaisia eikä siitä voida poiketa, vaikka työntekijä antaisi siihen suostumuksen. Mikäli työntekijän työnkuva tai tietojen olennaisuus muuttuu niin, että kerätty tieto ei ole enää tarpeellinen, on tiedot hävitettävä. (Nieminen 2023, "Yksityisyyden suoja".) Jotta myös henkilöstöllä olisi mahdollisuus vaikuttaa yksityisyyden suojaan työpaikalla sekä työhönottotilanteessa, tarpeellisten tietojen hankkimista voidaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Työtehtävien perusteella yhteistoimintamenettelyissä määritellään esimerkiksi turvallisuusselvitys, terveystietojen hankkiminen, huumetestit sekä arvioinnin tekijät. (Neuvonen 2014, 96.)

Työnantajien on käsiteltävä työnhakijoiden henkilötietoja huolellisesti, varmistettava tietojen tarpeellisuus ja käsiteltävä niitä virheettömästi. Lisäksi heidän on laadittava henkilötietojen käsittelystä suunnitelma sekä rekisteriseloste. Henkilötietoja saa käsitellä vain sellaiseen tarkoitukseen, joka on välittömästi tarpeellinen työtehtävän suorittamisen, työsuhteen hallinnoinnin tai lainsäädännön velvoitteiden kannalta. Henkilötietolaki ja työelämän yksityisyydensuojalaki on luotu varmistamaan työntekijöiden ja työnhakijoiden tietoturvasuus sekä suojaamaan tietoja asiattomalta käsittelyltä. (Neuvonen 2014, 101.)

EU:n tietosuoja-asetusten mukaan henkilöllä on oikeus päästä hänestä käsiteltyihin tietoihin käsiksi, oikaista tietoja sekä poistaa tiedot ja tulla unohdetuksi. Lisäksi henkilöllä on oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä, siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, vastustaa tietojen käsittelyä sekä olla joutumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi. Työsuojeluhallinnon mukaan työhönottotilanteessa unohdetuksi tulemistä tai vastustus-oikeutta ei voida soveltaa. Työnantajan on määriteltävä, miksi henkilötietojen kerääminen on tarpeellista työtehtävän hoitamisen suorittamiseksi tai mitä muuta tarkoitusta varten tiedot kerätään. (Työsuojelu.fi 2024c.)

5.1.1 Henkilötietojen käsittely

Työnantajan on ensisijaisesti kerättävä tiedot työntekijältä itseltään, mikäli työnantaja hankkii henkilötietoja muualta, on siihen oltava työntekijän suostumus, ellei asiasta ole laissa säädetty erikseen. Esimerkiksi viranomaisen voi luovuttaa tietoja työnantajalle laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi ilman työntekijän suostumusta kuten ulosottoviranomaisen toimittamat tiedot palkan ulosmittausta varten. (Ylitepsa 2019.)

Työnantaja ei saa käsitellä arkaluontoisia tietoja, jotka jakavat työntekijät henkilötietoryhmiin. Tällaisia tietoja ovat muun muassa henkilön rotu, poliittiset mielipiteet, uskonto, ammattiliiton jäsenyys, terveystiedot tai seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä koskevat tiedot. (Ylitepsa 2019.) Tähän on kuitenkin poikkeus. Arkaluontoisten tietojen käsittely on sallittua tilanteissa, joissa se on välttämätöntä. Esimerkiksi kirkon työtehtävässä, on laillista kysyä hakijan uskonnollista vakaumusta. Arkaluontoisten tietojen käsittelyyn vaaditaan aina työhakijan kirjallinen suostumus. Työnhakija voi halutessaan jättää vastaamatta kysymyksiin, joita työnantajan ei ole sallittua kysyä, tai hän voi vaatia työnantajaa selvittämään kysymyksen lainmukaisuuden. Henkilötietolain mukaan työnhakijalla on oikeus saada tietoon, mitä tietoja työnantajalla on hänestä hallussa, sekä korjata mahdolliset virheet tiedoissa. (Neuvonen 2014, 96.)

Säädöksen mukaan työnantajan on laadittava suunnitelma työntekijöiden henkilötietojen käytöstä sekä noudatettava käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatetta.

Työnantajan edustajien pääsyä henkilötietoihin on rajoitettava sekä henkilötietoja käsittelevillä henkilöillä on vaitiolovelvollisuus. Terveystiedot on pidettävä erillään muista tiedoista ja niitä saa käsitellä vain ne henkilöt, jotka ovat tekemisissä työsuhdetta säätelevien toimenpiteiden kanssa. (Neuvonen 2014, 101.)

5.1.2 Terveystiedot ja terveystarkastus

Työntekijöiden terveystarkastukset sekä testit, mukaan lukien alkoholi sekä huumausainetestit on ammattilaisen suoritettava asianomaisessa laboratoriossa (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759§ 14:1–2). Työnantajalla ei ole oikeutta teettää geneettistä tutkimusta tai tiedustella onko työntekijälle aikaisemmin tehty geneettistä tutkimusta (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759§ 15:1). Työnantaja ei saa kysyä tietoja hakijan alkoholin käytöstä. (Neuvonen 2014, 98).

Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskisen (2021) mukaan työhakulomakkeissa saa kysyä terveyteen liittyviä tietoja vain, jos tiedolla on merkitystä työtehtävien hoitamisen kannalta. Hakulomakkeessa ei saa kysyä yksityiskohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, vaan kysymykset on muotoiltava niin, että ne liittyvät suoraan työtehtävien suoritukseen. Työnhakijoiden terveystiedot ovat arkaluontoista tietoa, mikä tarkoittaa, että työnantaja voi käsitellä niitä vain työnhakijan suostumuksella. Suostumuksen täytyy olla nimenomainen suostumus. Esimerkiksi hakemuslomake, jossa kysytään terveydentilatietoja, ei kelpaa nimenomaisena suostumuksena. (Koskinen 2021.) Nimenomainen suostumus ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa keräämään tietoa laissa säädettyä laajemmin (Ylitepsa 2019).

Työnantaja voi järjestää työntekijän osallistumaan terveystarkastukseen työntekijän koeajalla, jossa selvitetään työntekijän terveyden tila sekä terveydelliset riskit työstä aiheutuvan vaatimuksen vuoksi. Jos terveystarkastuksessa ilmenee, että työstä olisi hänen terveydelleen haittaa, ei häntä saa käyttää työhön. Laki ei kuitenkaan velvoita työnhakijaa osallistumaan terveystarkastukseen. (Koskinen 2021.)

Työnantaja voi omalla kustannuksellaan järjestää työntekijälle huumetestin, mikäli lain asettamat ehdot täyttyvät. Työnantajalla tulee olla lain mukainen kirjallinen päihdeohjelma sekä huumetestistä vaativat työtehtävät tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyissä. Työnantajalla on oikeus vaatia huumetestistä vain tehtävään valitulta työnhakijalta. Huumausainetestitodistusta ei voida vaatia hakemusta haastattelu vaiheessa. Työnhakijalle on ilmoitettava ennen työsopimuksen tekemistä, jos työtehtävä vaatii huumetestistä. Tehtävään voidaan vaatia huumausainetestistä, vain jos siihen tarvitaan tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Lisäksi huumetestin suorittamisen ehtona on työtehtävän suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai riippuvaisena voi aiheuttaa vaaraa, työtehtäviin kuuluu alaikäisten kanssa työskentely itsenäisesti, voidaan aiheuttaa asiakkaalle taloudellista vahinkoa tai työntekijä voi saada työtehtävässä huumausaineita käsiinsä. Työnhakija voi kieltäytyä huumausainetestistä, mutta hänet voidaan siitä syystä jättää huomioimatta työnhakijana. (Työsuojelu.fi 2024b.)

5.1.3 Rikostausta sekä luottotiedot

Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta hankkia tai vaatia työntekijää esittämään hänen rikosrekisteritietojaan. Rikosrekisteritietojen hankkiminen työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi on mahdollista vain joissain viranomaistoimintaan liittyvissä tapauksissa. Työnantaja voi hakea Suojelupoliisilta turvallisuusselvitystä, mikäli työtehtävä lain mukaan kuuluu turvallisuusselvityksen piiriin. Selvityksessä Suojelupoliisi harkitsee tapauskohtaisesti, onko hakijan rikostiedoista syytä ilmoittaa työnantajalle. (Ylitepsa 2019). Turvallisuusselvitys voidaan laatia vain tehtäviin, joissa edellytetään erityistä luotettavuutta. Vuonna 2022 noin puolet Suojelupoliisin suorittamista turvallisuusselvityksistä tehtiin yksityisen sektorin yrityksille. Yritykset voivat hakea turvallisuusselvityksiä, mikäli tehtävä liittyy esimerkiksi tuotekehitykseen tai Suomen kriittiseen infrastruktuuriin. (Suojelupoliisi 2024.) Turvallisuusselvitykseen tarvitaan aina työnhakijan kirjallinen suostumus. Selvityksen hakijan on myös pyydettyäessä annettava kopio selvityksestä selvityksen kohteelle nähtäväksi. (Turvallisuusselvityslaki 2014/726§ 5:1).

Tietosuojavaltuutetun mukaan, työnantajan oikeudesta hankkia tietoa työntekijän rikosrekisteristä säättää Turvallisuusselvityslaki, Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä ja Rikosrekisterilaki ”tyhjentävästi”. Poliisin antama lausunto riippuu organisaation turvallisuusvaatimuksesta. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020.)

Työnantaja voi pyytää työntekijän tai työnhakijan luottotietoselvitystä, jos työtehtävissä on mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun ja työtehtävät sisältävät taloudellista vastuuta, vastuuta toisten omaisuudesta tai henkilötiedoista tai työskentely on itsenäistä ja valvomatonta. Luottotietoselvitys voidaan tehdä työtehtävään jo valitulta työnhakijalta tai työntekijältä, työntekijän suostumuksella sekä työntekijälle on ilmoitettava mistä rekisteristä selvitys tehdään. (Työsuojelu.fi 2024a).

5.1.4 Soveltuvuustestit ja työsopimus

Työnantaja voi pyytää työntekijää osallistumaan henkilö- tai soveltuvuusarviointitestiin. Testi tulee tehdä aina työntekijän suostumuksella ja työnantajan on varmistettava, että testausmenetelmä on luotettava, testin suorittaa asiantutijat sekä tulosten on oltava virheettömiä. Työntekijällä on myös oikeus saada arvioinnista kirjallinen lausunto. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759 § 13:1.)

Myös työsopimusta varten kerättäviin tietoihin pätee tarpeellisuusvaatimus, mikä tarkoittaa, että työnantajan on pystyttävä todistamaan, että kerätty tieto on tarpeellista työsuhteeseen liittyviin tarkoituksiin. Tietojen tarpeellisuus on tapauskohtaista, esimerkiksi työsuhteessa, jossa osa työtehtävästä suoritetaan ulkomailla, tarpeelliset henkilötiedot ovat erit kuin kotimaassa suoritettavassa työtehtävässä. Työnantajan täytyy kerätä esimerkiksi osoite- sekä muut yhteystiedot työntekijän tavoittamista varten, ikä tarvitaan eläkejärjestelmää sekä ikärajojen varmistamista varten ja pankkitiedot palkanmaksua varten. (Neuvonen 2014, 99.)

5.2 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuutta työelämässä käsittelevät perustuslaki, EU-direktiivit, kansainväliset sopimukset, palvelussuhdelait sekä rikoslaki. Perustuslaki määrittää yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon perusoikeudeksi. Tämän lisäksi perustuslaissa määritellään, että työntekijää ei saa erottaa ilman hyväksyttävää perustetta. Yhdenvertaisuutta täydentävät yhdenvertaisuuslaki sekä laki miesten ja naisten tasa-arvosta. (Leppänen 2015, 2–4.)

EU:n direktiivejä ovat rotusyrjintädirektiivi sekä työsyrijintädirektiivi kieltävät syrjinnän rotuun tai etniseen alkuperään liittyen sekä määrittää yhdenvertaisen kohtelun työelämässä. Direktiivien tarkoitus on syrjinnän torjuminen EU:n jäsenvaltioissa. Suomen yhdenvertaisuuslaki kattaa molemmat direktiivit. Palvelussuhdelait myös määrittelevät työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta sekä syrjintäkiellosta. Näitä ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä yhteistoimintalaki. Lisäksi rikoslaki käsittää työsyrijinnän. (Leppänen 2015, 2–4.)

Rikoslaki määrittää työsyrijinnän 47 pykälässä, joka käsittelee syrjinnän työpaikkailmoittamisessa, työntekijän valinnassa, työnantajan toiminta palvelussuhteen aikana sekä irtisanomistilanteessa. Syrjivänä osapuolena voi toimia joko työnantaja tai työnantajan edustaja. Työsyrijintärikoksen toteutumisen edellytyksenä on, että tapauksessa on ollut jokin laissa mainittu syrjintäperuste. (Valkonen & Koskinen 2018, 29.)

Syrjintäkielto sekä tasapuolisen kohtelun vaatimus pätee työhönottotilanteessa vain aidossa työnhakutilanteessa. Mikäli kyseessä on haastattelu mahdollisen työllistymisen varalta tai yleinen työpaikkatiedustelu tai hakemus, eivät syrjintä, kielto tai tasapuolisuusvelvoite päde. (Valkonen & Koskinen 2018, 319.)

5.2.1 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa sekä yksityisessä toiminnassa. Yksityis- sekä perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta on kuitenkin suljettu pois. Lakia tulee soveltaa työhönottotilanteen lisäksi myös työoloissa, työehdoissa,

henkilöstön koulutuksessa sekä uralla etenemisessä. 7 pykälän mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää yleistä yhdenvertaisuutta. Sääntö koskee koko henkilöstä, vuokratyövoima mukaan lukien. Laissa ei ole määritelty erillisiä toimenpiteitä, joita työnantajan tulisi tehdä yhdenvertaisuutta edistäen, vaan ne on yksityiskohtaisesti arvioitava ottaen yrityksen voimavarat sekä tarpeet huomioon. Toimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia. (Paanetoja 2023, 138.)

Työnantajien, joiden palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on oltava kirjallinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmaa laatiessa on hyvä arvioida yhdenvertaisuuteen vaikuttavat olosuhteet sekä pystytäänkö niihin vaikuttamaan. Tavoitteita sekä sen toteutumaista on myös seurattava. Yhdenvertaisuuden edistäminen sekä toteuttaminen ja niihin liittyvät toimet on käsiteltävä henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa. Pykälän 7 mukaan henkilöstön edustajalla sekä työsuojavaltuutetulla on oikeus saada tietää mitä toimia työnantaja on tehnyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. (Paanetoja 2023, 139.)

Työnantaja voi avointa työpaikkaa ilmoittaessaan asettaa työtehtävälle pätevyysvaatimukset. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti kumpikin osapuoli voi vapaasti päättää, solmiiko sopimusta vai ei sekä kenen kanssa sopimus solmitaan. Asetetut vaatimukset eivät kuitenkaan saa olla syrjiviä. Tarvittaessa soveltuvuus voi myös edellyttää perusteltuja terveystaivaimuksia. (Valkonen & Koskinen 2018, 314.)

Pykälä 16 määrittää että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti sen vuoksi että hän on harjoittanut yhdenvertaisuuslaissa säädettyjä oikeuksia, velvollisuuksia tai hän on osallistunut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Hänelle ei myöskään saa koitua kielteisiä seurauksia toiminnasta. (Yhdenvertaisuuslaki 2014 /1325 § 16.)

5.2.2 Syrjintä

Työsopimuslaissa viitataan yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoon, jonka mukaan niin työpaikalla kuin työhön otettaessakin, ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän,

kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Nieminen 2024, 26.) Syrjinnän toteaminen ei edellytä, että työnantaja olisi tehnyt sen tahallisesti tai tuottanut sen itse. Työhönotossa syrjityllä henkilöllä on oikeus vaatia hyvitystä käräjäoikeuden kautta (Tasa-arvo 2024a.)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu määrittää syrjinnän perusteet seuraavasti: Ikä syrjintäperusteena kattaa kaikki iät. Alkuperällä viitataan ihmisen etniseen tai kansalliseen alkuperään. Myös ihonväri sekä muut alkuperään liittyvät piirteet sisältyvät alkuperään viitattuun syrjintään. Kansalaisuus tarkoittaa jonkun maan kansalaisena olemista. Kielellä viitataan suomen, ruotsin, saamen sekä viittoman kielten lisäksi myös muihin kieliin sekä murteisiin. Uskonnollisella vakaumuksella viitataan uskonnollisen vakaumuksen lisäksi myös ei-uskonnolliseen maailman- tai elämäntattomukseen. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b.)

Mielipiteellä tarkoitetaan poliittisia ja yhteiskunnallisia mielipiteitä. Myös perustulossa turvataan sanavapaus, kuitenkin yhdistykset voivat säännöillään edellyttää osallistujien sitoutumista sen edustamiin arvoihin. Poliittisella toiminnalla poliittisen puolueen jäsenyyttä, kannattajuutta tai muuta osallistumista poliittiseen toimintaan. Ammattiyhdistystoiminta viittaa ammattiyhdistyksen jäsenyyteen tai siinä toimimiseen. Perhesuhteilla viitataan siihen, onko henkilö perheellinen, naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, seurustelusuhteessa, eronnut tai leski. Perhesuhteet ei käsitä vanhemmuutta tai raskautta, joihin perustuva syrjintä käsitellään tasa-arvolaisissa. Terveystila on fyysinen tai psyykinen terveydentila, joka kattaa krooniset sekä akuutit sairaudet. Vammaisiin kuuluvat sellaiset henkilöt, joilla on ”sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa”. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b.)

Seksuaalinen suuntautuminen kertoo, kehen ihminen ihastuu, rakastuu tai tuntee emotionaalista tai seksuaalista vetovoimaa. Se ei kuitenkaan käsitä sukupuolta,

sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua, jotka käsitellään tasa-arvolaisissa. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla yhteiskunnallinen asema, työttömyys, asunnottomuus, varallisuus, asuinpaikka, ulkonäkö tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Syyn on liityttävä suoraan henkilön ominaisuuksiin, ei hänen toimintaansa. Muun syyn tulee rinnastua muihin laissa mainittuihin syrjintäperusteisiin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b.) Paanetojan (2023) mukaan, Hallituksen esitystä (2014) tulkiten syrjintäperusteiden luettelo on tarkoituksella avoin, minkä vuoksi ”muun henkilöön liittyvän syyn” kohta on lisätty säännökseen. Henkilön synnynnäisen ominaisuuden lisäksi henkilö voi tulla syrjityksi oikeudellisesta asemasta tai sosiaalisessa kanssakäymisessä merkillisestä ominaisuudesta. (Paanetoja 2023, 141.)

Syrjinnän kieltö pätee vain luonnollisiin henkilöihin. Syrjintä on myös kiellettyä, jos henkilö asetetaan edulliseen asemaan sen vuoksi että hän on tekemisissä henkilön kanssa, esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvat tai vammaisen henkilön läheinen. Lain mukaan on myös merkityksetöntä, jos syrjintä on kohdistunut todelliseen tai oletettuun ominaisuuteen. Tekoa arvioidaan sen perusteella, onko siinä käytetty erottelun kriteerinä käytetty laissa kiellettyjä ominaisuuksia. (Paanetoja 2023, 141.)

Syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välittömässä syrjinnässä henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu tai oltaisiin kohdeltu samanlaisessa tilanteessa laissa kielletyn ominaisuuden vuoksi. Välillisessä syrjinnässä asetetaan sääntö, peruste tai käytäntö, joka asettaa henkilön epäedulliseen asemaan yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä mainitun syyn perusteella. Syrjinnäksi ei kuitenkaan katsota sääntöjä, perustetta tai käytäntöä, joka on muuten laissa sallittua tai sillä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseen on käytetty asianmukaisia keinoja. (Paanetoja 2023, 142.)

Henkilöiden asettamista eri asemaan ei välttämättä katsota syrjinnäksi. 9 pykälän mukaan positiivista erikoiskohtelua ei katosta syrjinnäksi. Positiivinen kohtelu on säännöksen mukaan ”sellaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen”. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 9:1.)

Pykälän 11 mukaan jos erilaisella kohtelulla on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia, jos kohtelu perustuu lakiin tai sen tavoite on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä. Pykälän 12 mukaan työsuhteessa, työharjoittelussa sekä työhön otettaessa erilainen kohtelu on sallittua, jos se perustuu työtehtävän suorittamista tai laatua koskeviin vaatimuksiin ja kohtelu oikeasuhtaista tavoitteeseen pääsemiseksi. (Paanetoja 2023, 143.) Hallituksen esityksen (2014) mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu on hyväksyttyä silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tavoite. Erilainen kohtelu on hyväksyttävää myös silloin kun se johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamiseen liittyvistä ikärajoista. (HE 19/2014.)

Pykälä 17 kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun, minkä mukaan työnantaja ei oikeudettomasti saa työpaikkailmoituksessa vaatia hakijalta laissa määritellyjä kiellettyjä ominaisuuksia. Työpaikkailmoituksessa ei saa vaatia esimerkiksi tiettyä ikää, asevelvollisuuden suorittamista, uskonnollista vakaumusta tai savuttomuutta, ellei siihen ole erillistä laissa hyväksyttyä syytä. Lisäksi työpaikkailmoituksen hakuperusteiden tulee olla yksityisyyden suojaa koskevien sääntöjen mukaiset. (Valkonen & Koskinen 2018, 326.) Myös täydellisen suomen kielen taidon tai Suomen kansalaisuuden edellytys voidaan katsoa syrjiväksi. (Paanetoja 2023, 147.)

5.2.3 Häirintä

Ihmisarvoa loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos se liittyy syrjintänä pidettävään syyhyn ja se luo ilmapiirin, joka halventaa, loukkaa, nöyryyttää, uhkaa tai luo vihamielisen ilmapiirin häirinnän kohteelle. Mikäli työntekijä on joutunut työssä häirinnän kohteeksi, eikä työnantaja tiedon saadessaan ryhdy tarvittaviin toimiin häirinnän ehkäisemiseksi, työnantajan laiminlyönti katsotaan myös syrjinnäksi. (Nieminen 2024, 26.) Ihmisarvoa loukkaava käytös sekä häirintä voivat kohdistua myös ihmisryhmään. Työnantaja on velvollinen myös ennaltaehkäisemään

häirintää työpaikalla sekä työpaikan tarpeiden mukaan myös kehittämän työpaikan oloja sekä yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b.)

Ihmisarvoa loukkaava käytös arvioidaan objektiivisesti. Se miten pahasti loukattu on pahoittanut mielensä, ei ratkaisevasti määrittele häirintää tai sen loukkaavuutta, vaan häirintää arvioidessa määritellään, onko käytös objektiivisesti ollut ihmisarvoa loukkaava. Tämä voi syntyä esimerkiksi ihmisarvoa loukkaavilla lausunnoilla tai sellaisella epäasiallisella käyttäytymisellä, jossa kohde tuntee olonsa nöyryytyksi, alennetuksi tai uhatuksi. Sosiaalinen eristäminen sekä työsuorituksen aliarvioiminen voidaan myös katsoa häirintänä. Häirintä on kielletty niin yhdenvertaisuuslaissa kuin työturvallisuuslaissakin. (Paanetoja 2023, 144.)

5.2.4 Kohtuulliset mukautukset

Pykälän 15 mukaan työnantajan on tilanteen mukaan järjestettävä kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävästään sekä edetä urallaan. Jos mukailuja ei järjestetä ja vammaisen kokee tulleen syrjityksi, on työnantajan laadittava mukautuksien kieltäytymisestä kirjallinen selvitys. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 15:1,3.)

Työnantajan velvollisuus järjestää vammaiselle mukautukset koskevat niin työntekijöitä kuin työnhakijoitakin. Paanetojan (2023) mukaan Suomen laki tai EU:n työsyryntädirektiivi eivät kumpikaan määrittele vammaisuutta, joten kun säännöstä tulkitaan, on siihen sovellettava EU:n direktiivin oikeuskäytäntöä. Vammaisuus on tuomioistuimessa määritelty seuraavalla tavalla: ”vammaisuus tarkoittaa pitkäaikaista muun muassa fyysistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa”. Oikeuskäytännön mukaan vammaisuus voi olla joko paraneva tai parantumaton sairaus tai esimerkiksi myös liikalihavuus. Työnantajan on arvioitava, onko kyseessä vammaisuus, kun kohtuullisten mukautusten velvoitetta arvioitaessa. Työnantaja ei saa käsitellä terveydenhoitotietoja ilman työnhakijan suostumusta, joten Paanetojan (2023) mukaan yleensä

työnhakijan tai työntekijä on itse vaadittava työnantajalta tarvittavat mukautukset. (Paanetoja 2023, 145.)

Mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen tarpeet, työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne sekä mukautusten kustannukset. Mukautusten on oltava tilanteeseen asianmukaisia sekä tarkoituksenmukaisia, eikä niistä saa koitua kohtuutonta taloudellista haittaa. Kohtuullisten mukautusten vaatimus koskee vain työnantajaa. Muiden työntekijöiden ei tarvitse joustaa omien työsuhteiden ehdoissaan, esimerkiksi työajoissa, vaikka vammaisen henkilö ei pystyisi suorittamaan työtehtävistä kieltäytymisen vuoksi. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 15:2; Paanetoja 2023, 146.)

5.3 Tasa-arvo

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuolten välistä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 1:1). Lain 6 pykälän mukaan työnantajalla on velvollisuus tavoitteellisesti sekä suunnitelmallisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla. Työnantajan on toimittava siten että avoimiin työtehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työnantajan on myös edistettävä miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työehdoissa, palkkauksissa sekä työoloissa sekä luoda molemmille sukupuolille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan sekä kehittää työolot sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille. Työnantajan on edesautettava työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä ennaltaehkäistä syrjintä miesten ja naisten välillä. Paanetojan (2023) mukaan tämä sisältää myös seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisemisen. Pykälän 6c mukaan toimenpiteiden tulee ottaa huomioon myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän ehkäisy. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 6:1,6c; Paanetoja 2023, 148.)

Mikäli työnantajan palveluksessa on 30 henkeä tai enemmän, on työnantajan laadittava tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää selvitys tasa-arvotilanteesta, sukupuolet eri työtehtävissä, selvitys koko henkilöstön palkoista sekä

sukupuolten työtehtävien luokituksesta sekä palkkaeroista, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä palkkojen tasa-arvon saavuttamiseksi ja selvitys aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toteutumisesta. Tasa-arvosuunnitelma on päivitettävä koko henkilöstölle sekä sen laatiminen on tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitus voidaan tehdä, joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain. Kartoituksessa selvitetään samassa tai samanarvoisissa työtehtävissä olevien sukupuolten välisten palkkojen erot. Työnantajan on pystyttävä perustelemaan palkkojen erot sekä asianmukaisesti korjattava suuret palkkaerot, mikäli työnantaja ei pysty hyväksyttävästi perustelemaan eroja. (Paanetoja 2023, 149.)

Miesten sekä naisten palkkojen sekä muiden työsuhteen etujen tulee olla lähtökohtaisesti samat, jos he toimivat samassa tai samanarvoisissa työtehtävissä. Työnantaja voi kuitenkin maksaa toiselle työntekijälle enemmän palkkaa, jos siihen on hyväksyttävä syy, esimerkiksi ammattiaito tai työn tulos. (Paanetoja 2023, 154.)

5.3.1 Syrjintä ja häirintä

Tasa-arvolain pykälä 7 kieltää syrjinnän sekä määrittelee välittömän sekä välillisen syrjinnän. Välitön syrjintä asettaa ihmiset eri asemaan joko sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, raskauden tai synnytyksen perusteella. Välillisessä syrjinnässä sääntö asettaa henkilön epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Syrjinnän kieltö pätee, vaikka se kohdistuisi oletukseen tai toiseen ihmiseen kohdistuvaan seikkaan. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 7:1–4.)

Seksuaalinen sekä sukupuoleen perustuva häirintä ovat myös kiellettyä. Seksuaalinen häirintä viittaa sanalliseen, sanattomaan tai fyysiseen käytökseen, jonka tarkoituksena on loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Sukupuoleen perustuva häirintä tarkoittaa henkilön sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää häirintää, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta silti loukkaa henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan,

vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 7:7–8.)

Pykälä 9 määrittää, että sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei katsota raskaana olevan tai synnyttäneen naisen suojeleva erityiskohtelu, asevelvollisuuden asettaminen vain miehille, yhdistysten sääntömääräys, jossa jäseneksi hyväksytään vain miehiä tai naisia tai väliaikaiset suunnitelmalliset toimenpiteet tasa-arvon toteuttamiseen. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 9:1.)

Työnhakijan tai työntekijän vedotessa tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin, ei häntä saa sen vuoksi asettaa epäedulliseen asemaan. Jos työnantaja saa tietoonsa seksuaalisesta- tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä eikä puutu häirintään, syyllistyy työnantaja myös tasa-arvolain syrjintään. (Paanetoja 2023, 154.)

5.3.2 Työntekijän valinta

Työntekijää ei saa valita työtehtävään sukupuolen perusteella niin uutta työntekijää rekrytoidessa kuin työpaikan sisäisen työntekijän koulutus-, siirto- sekä ylenpäätoöksissä. Työnantaja voi kuitenkin valita työtehtävään nimenomaan miehen tai naisen, mikäli siihen on painava sekä hyväksyttävä syy. Esimerkiksi palkkava näyttelijä tiettyyn teatterirooliin tai henkilökohtaisen avustajan toivottu sukupuoli, kun työtehtävä suoritetaan asiakkaan kotona. (Tasa-arvo 2024a.) Työntekijävalinnoissa voidaan myös suosia toista sukupuolta, mikäli sen tarkoituksena on väliaikaisesti ja suunnitelmallisesti edistää tasa-arvoa työpaikalla. EU:n sääntöjen mukaan tällainen on sallittua vain siinä tilanteessa kuin molempien sukupuolten edustajat ovat yhtä päteviä työtehtäviin. (Tasa-arvo 2024b.) On työnantajan vastuulla pystyä todistamaan, että sukupuoli ei ollut päätöksen teon kriteeri tai mikäli päätös on tehty sukupuoleen perustuen, työnantajan on pystyttävä todistamaan hyväksyttävä syy. (Tasa-arvo 2024a.) Jos työntekijä tai työnhakija katsoo joutuneensa syrjityksi, työnantajan on toimitettava kirjallinen selvitys menettelyistään. Selvityksessä on käytävä ilmi valintaperusteet sekä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 10:1.)

Kun avointa työtä on hakenut sekä miehiä että naisia, on työnantajan suoritettava ansiovertailu, jossa vertaillaan hakijoiden koulutuksen tasoa, työkokemusta sekä muita ominaisuuksia sekä pätevyyyksiä, jotka tukevat hakijaa suoriutumaan työtehtävässä. Vertailussa otetaan huomioon sellaiset seikat, jotka ovat hakuajan päättymiseen mennessä tulleet valitsijan huomioon. Ominaisuuksien tulee olla yksiselitteisesti sekä objektiivisesti osoitettavissa. (Tasa-arvo.fi 2024b)

Työhönotossa tai palvelussuhteen keston arvioinnissa ei saa syrjiä henkilöä raskauden, synnytyksen tai muiden sukupuoleen liittyvien tekijöiden perusteella. Palvelussuhteen jatkuminen ei saa riippua näistä tekijöistä. Esimerkiksi määräaikaisen sopimuksen päättäminen äitiysvapaan alkamispäivään, jos työ muuten jatkuisi pitemmälle, ei ole sallittua. Työnhakijaa ei myöskään saa olla valitsematta työtehtävään sen vuoksi, ettei hän voisi suoriutua kokonaan halutusta työajasta äitiys- tai vanhempainvapaan vuoksi. (Paanetoja 2023, 151.)

Hakijan työhön sopivuus, soveltuvuus, työkyky sekä muut työtehtävään liittyvät ominaisuudet voivat toimia työnantajan valintaperusteena sekä mahdollisesti oikeuttaa työnantajan valita työtehtävään vähemmän ansioitunut työnhakija. Ansiointuneisuutta verratessa tulee ottaa huomioon työnantajan ilmoittamat painotukset. Työnantaja saa KKO 2005:24 ja KKO1996:141 päätösten mukaan ”painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jolla työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista.” Painotuksen tulee kuitenkin olla työtehtävän kannalta perusteltavissa. (Tasa-arvo.fi 2024b.)

Tasa-arvovaltuutetun oikeuskäytännön mukaan, kun työhön vaadittu koulutus täyttyy, ei korkeampaa koulutusta tarvitse katsoa ansioituneempana koulutuksena. Merkityksellisempänä voidaan pitää esimerkiksi koulutuksen sisältö tai suuntautuneisuus. Myöskään palvelusvuodet eivät yksiselitteisesti määritä ansiointuneisuutta pitempään työtehtävässä olleelle hakijalle. Soveltuva kokemus voi myös olla hankittu toisenlaisessa työtehtävässä. (Tasa-arvo.fi 2024b)

6 VERTAILU

6.1 Yksityisyyden suoja

Suomessa sekä Australiassa molemmissa maissa tulee tulkita useampaa säädöstä yksityisyyden suojan kohdalla. Suomessa lait ovat Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, tietosuojalaki sekä EU:n yleinen tietosuojasetus (Ylitepsa 2019). Australiassa työnhakijan yksityisyydestä säättävät pääosin Privacy Act, common law- oikeus, Fair Work Act (Stewart 2021, 325). Common law- oikeus määrittää luottamusvelvollisuuden sekä vaitiolovelvollisuuden, joiden mukaan työnantajalla on velvollisuus pitää työntekijätiedot turvassa. (Australian Law Reform Commission 2010; Stewart 2021, 325). Australian Privacy Act pätee yksityisen sektorin työnantajiin, joiden liikevaihto on yli 3 miljoonaa Australian dollaria vuodessa, käsittelevät terveystietoja tai jakavat henkilötietoja osana liiketoimintaa (Office of Australian Information Commissioner 2024c).

Työnantajan kerätessä tietoa työnhakijasta, työnantajan on molemmissa maissa ilmoitettava työnhakijalle mihin tarkoitukseen tietoja kerätään. Kerääminen on sallittua vain, jos se on työsuhteen tai työn tai työsuhteen kannalta tarpeellista (Office of Australian Information Commissioner 2024c; Nieminen 2023, ”Yksityisyyden suoja”). Molemmissa maissa vain sellaiset henkilöstön edustajat, joilla on tarve päästä työntekijöiden henkilötietoihin käsiksi, voivat saada pääsyn tietoihin. Suomessa tiedot on hävitettävä, mikäli ne eivät enää ole tarpeellisia (Neuvonen 2014, 101; Fair Work Ombudsman 2024b). Suomessa työhönottotilanteessa käsiteltäviä henkilötietoja sekä muita yksityisyyden suojaan vaikuttavia tekijöitä voidaan käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa sekä henkilötietojen käsittelystä on laadittava suunnitelma sekä rekisteriseloste. (Neuvonen 2014, 96,101). Australiassa Privacy Act:n mukaan työnantajan on laadittava käsittelystä kirjallinen käytäntö (Office of Australian Information Commissioner 2024b).

Työnhakija voi molemmissa maissa pyytää saada hänestä käsitellyt henkilötiedot itselleen, muokata virheellistä tietoa tai pyytää, että hänen henkilötietonsa poistetaan. Australiassa tietojen oikeuden korjaamisen sijaan, työnantaja voi liittää tietojen oikeellisuudesta henkilön lausunnon tietoihin. Työnhakijan oikeus saada

tiedot itselleen on voimassa siihen asti, kun työsuhde muodostetaan. (Stewart 2021, 326; Työsuojelu.fi 2024c.) Työntekijällä Australiassa on oikeus saada työsuhteen tiedot sekä tiedot maksetuista palkoista, etuuksista ja eläkkeistä itselleen koko työsuhteen ajan sekä seitsemän vuotta työsuhteen päättymisestä (Fair Work Ombudman 2024b). Molemmissa maissa työnantajan on sallittua luovuttaa henkilötietoja viranomaiselle vain, jos laki sallii luovuttamisen kyseisessä tilanteessa (Fair Work Ombudsman 2023; Ylitepsa 2019).

Suomessa arkaluontoisten henkilötietojen käsittelyyn on oltava erillinen nimenomainen suostumus työnhakijalta ja sallittua vain tilanteissa, joissa se on välttämätöntä (Neuvonen 2014, 96). Australiassa arkaluontoisia tietoja voi Privacy Act:n mukaan lähtökohtaisesti kerätä vain, jos se on tarpeellista ja siihen on henkilön suostumus (Office of Australian Information Commissioner 2024b). Suomessa työnantajan on ensisijaisesti kerättävä tiedot työntekijältä itseltään, mikäli työnantaja hankkii henkilötietoja muualta, on siihen oltava työntekijän suostumus, ellei asiasta ole laissa säädetty erikseen (Ylitepsa 2019).

Buteran (2024) mukaan Privacy Act 1988 sisältää käytännössä samat määritelmät kuin EU:n tietosuojakäytäntö. Eroavaisuuksia GDPR:n ja Privacy actin välillä ovat EU:n säännösten vaatimat käytännöt, tietojen käsittelijöiden vastuiden jakaminen sekä teknisten ja operatiivisten kykyjen määrittely. (Butera 2024, 3–4.)

6.2 Terveystarkastus ja huumetestit

Molemmassa maissa terveystarkastukset sekä siihen liittyvät testit on suoritettava asianomaisessa laboratoriossa. Australiassa terveystarkastus on sallittu ainoastaan, jos se on tarpeellinen työtehtävästä suoriutumisen kannalta (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 § 14:1–2; Stone ym. 2024, 148.) Terveystietojen käsittelyyn liittyvä maiden välinen suurin ero on geneettisen testin teettämisessä. Suomessa geneettisen testin teettäminen sekä aiempien geneettisten testitulosten tiedustelu on työnantajalta kielletty (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759 § 15:1). Australiassa geneettisen testin teettäminen on sallittua, jos se on olennainen työtehtävän kannalta. Geneettisten testitulosten

tulkinnassa työnantajan on kuitenkin oltava varovainen, ettei tuloksiin vedottua päätöstä käsitellä lain vastaisena syrjintänä. (Stone ym. 2024, 257; Fitzmaurice 2016.)

Laki määrittää huumetestauksen edellytykset Suomessa selkeästi. Molemmissa maissa testit tulee suorittaa ammattilaisen tekemänä sekä niiden tulee olla aiheellisia työtehtävän kannalta (Safe Work Australia 2024; NCETA, Flinders University 2020; Työsuojelu.fi 2024b). Suomessa huumetestiä vaativat työtehtävät tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyissä. Tämän lisäksi huumetestiin vaadittavien edellytysten tulee täytyä. Molemmissa maissa on laadittava kirjallinen käytäntö sekä käytännöstä on tiedotettava työnhakijalle ennen työsuhteen alkua. Australiassa huumetestaus aloilla, joilla huumeiden käyttö voi olla turvallisuudelle haitallista, määritetään työnantajan velvollisuudeksi. (Työsuojelu.fi 2024b; Safe Work Australia 2024.)

6.3 Rikostausta, luottotiedot sekä soveltuvuustestit

Kummassakaan maassa, Suomessa sekä Australiassa, ei työnantaja lain mukaan saa tiedustella työnhakijan rikostaustaa, mikäli se ei ole olennaista työtehtävästä suoriutumisen kannalta. (Stone ym. 147–148; Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019.) Australiassa rikostaustan tulkitseminen on monimutkaisempi. Työtehtävän kannalta epäolennainen rikostausta on Stewartin (2021) Taulukon 1. mukaan kielletty vain Victoria, Länsi Australian, sekä Tasmanian osavaltiossa sekä Pohjoisterritoriossa. Victoriassa sekä Länsi Australiassa se koskee vain vanhentuneita rikoksia. Kuitenkin Australian Human Rights Commissionin mukaan työnantajalla on oikeus olla valitsematta työnhakijaa työtehtävään rikosrekisterin perusteella vain, jos rikostaustalla on oleellinen vaikutus työtehtävästä suoriutumisen kannalta (Australian Human Rights Commission 2012). Suomessa turvallisuus selvitys voidaan vaatia, vain jos työtehtävässä edellytetään erityistä luotettavuutta (Suojelupoliisi 2024).

Suomessa on laadittu erilliset vaatimuksen luottotietoselvityksen vaatimista varten. Luottotietoselvitykseen on oltava työnhakijan tai työntekijän kirjallinen

suostumus sekä työtehtävien tiettyjen ehtojen on täytyttävä. Australiassa luottotietojen tarkastamiseen ei ole olemassa erillistä säännöstä. (Työsuojelu.fi 2024a.)

Soveltuvuustestit ovat sallittuja molemmissa maissa. Työnantajan vastuulla on, että luotettavan menettelyn takaamisen lisäksi työnantaja myös tekee kokonaisvaltaisen päätöksen työntekijän soveltuvuudesta työtehtävään. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759 § 13:1; Stone ym. 2024, 148.)

6.4 Yhdenvertaisuus

Molemmissa maissa laki määrittelee syrjinnän sekä ominaisuudet, jotka muodostavat syrjinnän. Australiassa syrjittävät ominaisuudet vaihtelevat osavaltioittain. Yhdenvertaisuutta Australiassa säättävät kansalliset lait, työlainsäädännön, Fair Work Actin säännökset sekä osavaltion säädökset. Fair Work Actissa mainitut säännökset pätevät vain, jos kyseinen turva on jo taattu tiettyyn ominaisuuteen vedoten muualla laissa (Stewart 2021, 346). Osavaltiokohtaiset säädökset määrittelevät syrjintään perustuvat ominaisuudet ja säännöt tarkemmin. Suomessa yhdenvertaisuus on määritelty yhdenvertaisuuslaissa minkä lisäksi syrjintä työhönottotilanteessa on kielletty myös rikoslaissa (Leppänen 2015, 2–4).

Yhteneväisyyksiä jokaisessa Australian osavaltiossa sekä Suomessa ovat syrjintä perustuen rotuun, etniseen taustaan, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, raskauteen, siviilisäätyyn, toiminnanrajoitteeseen sekä vammaisuuteen ja ikään. (Stewart 2021, 333; Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b) Näiden lisäksi suomen yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän perustuen henkilön uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiyhdistystoimintaan, poliittisiin mielipiteisiin sekä kieleen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b). Australian kaikki muut osavaltiot, paitsi New South Wales sekä Etelä-Australia, muuhun kuin uskonnollisiin asusteisiin tai ulkonäköön perustuen, kieltävät uskonnolliseen vakaumukseen perustuvan syrjinnän. Ammattiyhdistystoimintaan perustuva syrjintä on kielletty muissa osavaltioissa kuin New South Walesissa, Länsi Australiassa sekä Etelä-Australiassa. Lisäksi se on kielletty myös Fair Work Actin General Protections:ssa. Poliittisiin mielipiteisiin perustuva syrjintä on kielletty muissa osavaltioissa kuin New South Walesissa sekä Etelä-Australiassa. (Stewart 2021, 333,

344.) Suomen yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän perustuen muuhun syyhyn. Muun syyn tulee olla rinnastettavissa laissa kiellettyihin ominaisuksiin. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b.)

Suomessa työnantajien, joiden palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on laadittava kirjallinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma on käsiteltävä henkilöstön edustajan kanssa. (Paanetoja 2023, 139.) Sekä Suomessa että Australiassa yhdenvertaisuuden lainsäädännöt määrittävät, että syrjintä voi olla joko välillistä tai välitöntä (Stone ym. 2024, 143; Paanetoja 2023, 142). Molempien maiden yhdenvertaisuuden lait koskevat yritysten toimintaa, mikä tarkoittaa, että niitä ei ole rajattu vain työhönottotilanteeseen. (Paanetoja 2023, 138; Stewart 2021, 330)

Molemmissa maissa, Suomessa sekä Australiassa laissa määritelty syrjintä tai erityinen kohtelu on sallittua, jos se on väliaikainen toimenpide tasa-arvon edistämiseksi (Stewart 2021, 336; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 9:1). Australiassa määritellyt special measures tulee täyttyä sekä erityiskohteluun voi hakea erityisluvan (Australian Human Rights Commission 2024b).

Yhdenvertaisuuslaki määrittää, että henkilölle, joka on turvautunut lakien oikeuksiin ei saa koitua kielteisiä seuraamuksia toiminnasta (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 16) Australiassa Fair Work Actin General Protections määrittää, että kielteisiä seuraamuksia ei saa koitua henkilölle työpaikan oikeuden toteuttamisesta (Stewart 2021, 341). Kummassakin maassa erityiskohtelu on sallittua, mikäli se perustuu lakiin. Esimerkiksi kummassakaan maassa alkoholia ei saa aniskella alle 18-vuotias henkilö. (Stone ym. 2024, 147; Paanetoja 2023, 143.)

Syrjintä henkilön fyysisesti tai älyllisesti rajoitetun toiminaan vuoksi on kielletty niin Suomessa kuin Australiassa (Stewart 2021, 335–336; Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b). Yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan syrjintä terveydentilaan vedoten voi olla fyysinen tai psyykinen terveydentila, joka kattaa niin akuutit kuin kroonisetkin sairaudet sekä vammaisuus on ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aistillinen vamma (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b). Kummassakin maassa laki määrää, että työnantajan on järjestettävä kohtuulliset mukautukset

työolosuhteisiin, jotta työnhakijalla on toiminnanrajoitteen vuoksi yhtäläiset mahdollisuudet suoriutua työtehtävästä. Molemmissa maissa, Australiassa ja Suomessa, mukautukset velvoittavat työnantajaa vain, jos ne ovat asianmukaisia eivätkä aiheuta työnantajalle kohtuutonta taloudellista haittaa. (Stewart 2021, 336; Paanetoja 2023, 146.) Suomessa työnantajan kieltäytyessä mukautusten tarjoamisesta, on työnantajan perusteltava kieltäytyminen kirjallisesti (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 15:3).

6.5 Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Niin Suomessa kuin Australiassakin syrjintä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun vedoten on kielletty (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 6:1; Stewart 2021, 336). Molemmissa maissa on erikseen mainittu, että etujen tarjoaminen synnyttävälle tai raskaana olevalle naiselle on sallittua (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 § 9:1; Stewart 2021, 336) Molemmissa maissa sukupuolen valinta työtehtävään on sallittua, jos se on vaatimus työtehtävästä suoriutumiseen. Esimerkiksi tilanneessa, jossa näytelmään vaaditaan tietyn sukupuolen edustaja tai henkilökohtaiseen hoitotehtävään palkataan toisen sukupuolen edustaja. (Stone ym. 2024, 147; Tasa-arvo 2024a.) Sukupuolen valinta on myös sallittua molemmissa maissa silloin kun sen tarkoituksena on väliaikaisesti edesauttaa tasa-arvoa työyhteisössä. Tähän kuitenkin Australiassa, muissa kuin New South Walesin osavaltiossa, edellyttää, että *special measures* ehdot täyttyvät. New South Walesin osavaltiossa kohdennettuun rekrytointiin täytyy hakea erillinen lupa. (Stone ym. 2024, 143; Australian Human Rights Commission 2024b; Tasa-arvo 2024b.)

Suomessa, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkeä, on työnantajan laadittava kirjallinen tasa-arvosuunnitelma (Paanetoja 2023, 149). Australiassa WGEA raportti on laadittava, mikäli työnantaja työllistää vähintään 100 henkeä. (WGEA 2023a). Jos työnantajan palveluksessa on yli 500 henkeä, täytyy yhtiön laatia laajempi käytäntö sukupuolen jakautumisesta, palkkauksista, työntekijöiden perhe- ja hoitovastuun tukemisesta, seksuaalisen häirinnän estämisestä, työntekijöiden mahdollisuudesta vaikuttaa tasa-arvostrategiaan sekä hallituksen sukupuolijakaumasta. (WGEA 2023b).

Kummassakaan maassa työntekijän valintaa ei lähtökohtaisesti saa tehdä sukupuolen perusteella (Tasa-arvo 2024a; Stewart 2021, 336). Suomessa työnantajalla on velvollisuus toimia niin että avointa työpaikkaa hakisi sekä miehiä että naisia. Kun molempien sukupuolen edustajan hakijat on tavoitettu, työnantajan on suoritettava ansiovertailu. Ansiovertailussa tulee ottaa huomioon hakijan vahvuudet, ominaisuudet sekä pätevyudet työtehtävän kannalta. Kummassakaan maassa sukupuoli, raskaus tai synnytys ei saa vaikuttaa työsuhteen keston. (Paanetoja 2023, 148; Tasa-arvo.fi 2024b.)

6.6 Häirintä

Molemmissa maissa häirintä määritellään halventavana, loukkaavan tai vihamielisen ilmapiirin luomisena toista ihmistä kohtaan, jos se liittyy syrjintänä pidettävään ominaisuuteen (Racial Discrimination Act 1975 § 18C:1; Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b). Suomessa työnantaja on velvollinen ehkäisemään häirintää työpaikalla ja ehkäisyn laiminlyönti katsotaan myös syrjinnäksi. (Nieminen 2024, 26).

Seksuaalinen häirintä molemmissa maissa määritellään joko fyysiseksi, sanalliseksi tai sanattomaksi käytökseksi, joka loukkaa tai jonka voidaan olettaa loukkaavan sen kohdetta. (Stewart 2021, 335; Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 7:7–8). Työnantajalla on velvollisuus ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää työpaikalla molemmissa maissa. (Stewart 2024, 37; Paanetoja 2023, 148).

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää rekrytoijan työhön liittyvän yksityisyyden suojan, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lainsäädännön sisältö sekä Suomessa että Australiassa sekä vertailla niitä keskenään. Australiassa yksityisyyden suojan sekä yhdenvertaisuuden lainsäädännön lisäksi common law- oikeuden muodostamalla tapaoikeudella on rekrytoijan työhön suuri vaikutus.

Suomen sekä Australian tutkittavassa lainsäädännössä on paljon samaa, mutta merkittäviä eroja kävi myös ilmi. Suomen lainsäädäntö antaa kattavammat sekä yksityiskohtaisemmat säännöt työhönottolanteeseen kuin Australian lainsäädäntö. Suurimmat erot rekrytointiin vaikuttavassa lainsäädännöstä on geneettiseen testiin liittyvät säännöt sekä työnhakijan yksityisyyden suojan muodostuminen. Työnantaja ei Suomessa lain mukaan saa teettää geneettistä testiä, Australiassa geneettinen testi on sallittu, jos sillä on oleellinen vaikutus työtehtävän kannalta. Geneettisen testin tulosten tulkinnan kanssa työnantajan tulee olla varovainen, ettei päätöksellään riko yhdenvertaisuuslakia. Yksityisyydensuojaan liittyvät säännöt vaihtelevat yrityksen koon mukaan. Suurten yritysten on noudatettava Privacy Act:n säännöksiä, jos liikevaihto on yli 3 miljoonaa Australian dollaria vuodessa tai henkilötietojen jakaminen toimii osana yrityksen liiketoimintaa, kun Suomessa taas kaikkien työnantajien on noudatettava niille asetettuja säännöksiä. Myös Fair Work lainsäädäntöä tulkitessa tulee ottaa huomioon, ketä säädös koskee.

Vaikka Australiassa on osavaltioiden kesken yhdenvertaisuudessa työhönottolanteessa paljon eroa, merkittäviä eroja ei Suomen sekä Australian välillä ole. Suomessa työhönoton syrjintä kielletään myös rikoslaissa. Tässä työssä ei käsitellä eikä vertailla maiden rikosoikeuksia, mutta se, miten syrjinnän kiellon rikoslaissa vaikuttaa työhönottoon käytännössä, voi toimia ideana jatkotutkimukselle. Työnantajan sekä rekrytoijan tulee tuntea syrjintään liittyvät säännökset molemmissa maissa, sekä kohdella työntekijöitään sekä työnhakijoita yhdenvertaisesti. Työnantaja ei saa syrjiä työnhakijoita laissa määriteltyjen ominaisuuksien vuoksi kummassakaan maassa.

Molemmissa maissa laki ottaa työnhakijan oikeudet kattavasti huomioon. Työn vertailun mittarina oli selvittää kumman maan lait turvaavat työnhakijan oikeudet paremmin. Tulosten perusteella Suomen laki on hieman tiukempi työnhakijan yksityisyydensuojan, yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvoon liittyvässä lainsäädännössä. Suomen henkilötietolaki ei määrittele, että osaa henkilötiedoista tai työnantajista olisi vapautettu lain noudattamisesta. Suomen laki sekä oikeuskäytäntö antaa tarkemmat toimintaohjeet työnantajalle työhönottotilanteeseen. Esimerkiksi ansiovertailu sekä huumetestien vaatimukset.

Vaikka tässä työssä ei anneta tuloksille numeerista arvoa, voidaan todeta että, Labour Rights Indexin tulos vuodelta 2022, jossa Australian pistemäärä oli 77 sadasta ja Suomen 94 sadasta, ei ole ristiriidassa tämän tutkimuksen tuloksien kanssa. Tutkimuksen tuloksia vertaillessa on kuitenkin otettava huomioon, että Labour Rights Indexin vertailu on suoritettu tulkiten lainsäädäntöä ennen 1. tammikuuta 2022 ja tämä tutkimus on toteutettu vuonna 2024.

Tämä työ voi tarjota tietoa sekä Australiassa että Suomessa toimiville henkilöstöhallinnon ammattilaiselle, jotka ovat vastuussa rekrytoinnista. Kuten ensimmäisessä kappaleessa todettiin, jokainen rekrytointitilanne on ainutlaatuinen, minkä vuoksi yleispätevän käytännön luominen sekä noudattaminen on haastavaa. Tarvittaessa on aina suositeltavaa hankkia oikeudellista apua yksittäisiin tilanteisiin.

Suurin tutkimuksen haaste oli lain tulkitseminen sekä lainsäädännön ymmärtäminen. Toisessa maassa tietyt rekrytoinnin toiminnot voivat olla nimenomaisesti kiellettyjä, kun taas toisen maan lainsäädäntö saattaa sisältää yleisemmän säännöksen, joka koskee samaa toimintaa. Virhe säännöksen tulkinnassa voi johtaa virheelliseen vertailutulokseen. Haastetta tuottaa myös lainsäädännön koostumusten eroavaisuus.

Patrignanin (2017) väitöskirjan *Otherness, pluralism and context: underground issues in comparative legal studies* mukaan oikeus määritellään useammalla kuin yhdellä tasolla. Oikeusvertailun keskittyminen pelkästään valtioiden tuottamaan oikeudelliseen materiaaliin voi tuoda tutkimukselle haasteita. Hänen mukaansa oikeusvertailun tulisi huomioida myös sääntöihin liittyvät normatiiviset ilmiöt ja

analysoida näiden ilmiöiden rakenteita. (Patrignan 2017, 5.) Näiden normatiivisten ilmiöiden ja säännösten rakenteiden analysointi sekä laajempi tutkimus aiheeseen voi toimia sisältönä jatkotutkimukselle.

Lisäksi jatkotutkimusidea työlle voisi olla oikeusjärjestelmiä vertaileva makrotutkimus, jossa selvitetään eroavaisuuksia lainsäädännön koostumuksista, ajantasaisen lainsäädännön muodostumisesta tai tuomareiden asemasta lainsäädännön muotoutumisessa. Lisäksi jatkotutkimuksena voisi olla työn laajentaminen työlainsäädännön vertailuun sekä perehtyminen työntekijöiden oikeuksiin työsuhteessa tai empiirinen oikeustutkimus, jossa vertaillaan, kuinka yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat toteutuneet käytännössä kummassakin maassa.

LÄHTEET

Allen, J. Prichard, J. & Griggs, L 2013. A Workplace drug testing act for Australia. University of Queensland Law Journal. Viitattu 22.3.2024 <https://classic.austlii.edu.au/au/journals/UQLawJl/2013/17.pdf>.

Attorney-General's Department 2024. Courts. Viitattu 10.3.2024 <https://www.ag.gov.au/legal-system/courts>.

Australian Federal Police 2024. Spent Conviction Laws. Viitattu 26.2.2024 <https://www.afp.gov.au/our-services/national-police-checks/spent-convictions-laws-police-checks#:~:text=Commonwealth%20laws&text=Under%20the%20Commonwealth%20Spent%20Convictions,were%20convicted%20as%20a%20child>.

Australian Human Rights Commission 2012. On the Record. Viitattu 6.3.2024 https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/human_rights/criminalrecord/on_the_record/download/otr_guidelines.pdf.

Australian Human Rights Commission 2024a. A quick guide to Australian discrimination laws. Viitattu 18.1.2024 <https://humanrights.gov.au/our-work/employers/quick-guide-australian-discrimination-laws>.

Australian Human Rights Commission 2024b. Requirements for targeted recruitment strategies for Aboriginal and Torres Strait Islander people to qualify as special measures (except in New South Wales). Viitattu 24.2.2024 <https://humanrights.gov.au/our-work/2-requirements-targeted-recruitment-strategies-aboriginal-and-torres-strait-islander#longtext1>.

Australian Law Reform Commission 2010. Employee Records Exemption. Viitattu 5.4.2024 <https://www.alrc.gov.au/publication/for-your-information-australian-privacy-law-and-practice-alrc-report-108/40-employee-records-exemption/background-10/>.

Behan, N. 2009. How to run your own court case a practical guide to representing yourself in Australian courts and tribunals (non-criminal cases). Redfern Legal Centre Publishing.

Boyle, L. 2015. An Australian August Corpus: Why There is Only One Common Law in Australia. Bond University. Viitattu 4.4.2024 <https://classic.austlii.edu.au/au/journals/BondLawRw/2015/3.pdf>.

Butera, G. 2024. General Data Protection Regulation (GDPR): What's in it for Australian organisations? Nixora Group. Viitattu 5.5.2024 <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/nixora-group-eufta-submission.pdf>.

Comcare 2024, Practical Guide for employers. Australian Government. Viitattu 27.4.2024 <https://www.comcare.gov.au/about/forms-pubs/docs/pubs/safety/workplace-sexual-harassment-guidance-for-employers.pdf>.

Creyke, R. Hamer, D. O'Mara, P. Smith, B & Taylor, T. 2018. Laying Down the Law. 10th Edition. Australia: LexisNexis Butterworths.

Department of Foreign Affairs and Trade 2024. About Australia. Viitattu 4.3.2024 <https://www.dfat.gov.au/about-australia#democracy>.

Disability Discrimination Act 1992. Viitattu 6.3.2024. <https://www.legislation.gov.au/C2004A04426/latest/text>.

Fair Work Act 2009. Viitattu 4.3.2024 <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>.

Fair Work Commission 2023. General Protections Benchbook. Commonwealth of Australia. 3.7.2023. Viitattu 25.2.2024 <https://www.fwc.gov.au/documents/benchbooks/general-protections-benchbook.pdf>.

Fair Work Commission 2024a. What is a National System Employer?, Viitattu 1.3.2024 <https://www.fwc.gov.au/what-national-system-employer>.

Fair Work Commission 2024b. Who the general protection laws cover. Viitattu 3.3.2024 <https://www.fwc.gov.au/job-loss-or-dismissal/dismissal-under-general-protections/about-general-protections/who-general-0>.

Fair Work Ombudsman 2023. Best Practice Guide. Viitattu 6.4.2024 <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/711/workplace-privacy-best-practice-guide.pdf>.

Fair Work Ombudsman 2024a. National Employment Standards. Viitattu 11.3.2024 <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/national-employment-standards>.

Fair Work Ombudsman 2024b. Record Keeping. Viitattu 17.2.2024 <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/paying-wages/record-keeping>.

Fair Work Ombudsman 2024c. Fair Work System. Viitattu 17.5.2024 <https://www.fairwork.gov.au/about-us/workplace-laws/fair-work-system>.

Finlex 2007, Sopimus 91/2007. Viitattu 7.1.2024 https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2007/20070091/20070091_2#idm46434450156528.

Fitzmaurice 2016, Is Genetic Testing in the Workplace Lawful. Australian HR Institute. Viitattu 21.3.2024 <https://www.hrmonline.com.au/section/legal/genetic-testing-discrimination-at-work>.

Hallituksen esitys HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 25.3.2024 <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140019>.

Harris, B & McPherson, A. Australia: Privacy Act reform: What employers need to know. Herbert Smith Freehills. 14.10.2022 Viitattu 17.2.2024 <https://hsfnotes.com/employment/2022/10/14/australia-privacy-act-reform-what-employers-need-to-know/>.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2021. Työsopimus ja johtajasopimus. 7., uudistettu painos. Helsinki Alma Talent.

High Court of Australia 2020. Operation of the High Court. Viitattu 1.11.2023 <https://www.hcourt.gov.au/about/operation>.

Huhta, H-K. 2021. Suomen työlainsäädäntö pähkinänkuoressa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Husa, J. 2013. Oikeusvertailu: Teoria ja metodologia. Helsinki: Lakimiesliiton-kustannus.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

Koskinen, S. 2021. Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Terveystietojen kerääminen työnhakijasta. 8.10.2021. Edilex. Viitattu 11.1.2024 <https://www.edilex.fi/uutiset/71657>.

Labour Rights Index 2022. WageIndicator Foundation, Centre for Labour research. Viitattu 12.5.2024 <https://labourrightsindex.org/lri-2022-documents/lri-2022-final-7-oct.pdf>.

Labour Rights Index 2024. Labor Rights Index 2022. Viitattu 11.3.2024 <https://labourrightsindex.org/heatmap-2022/2022-the-index-in-text-explanation/labour-rights-index-2022>.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Viitattu 30.3.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759. Viitattu 5.2.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media.

Lorraine, P. 2014. The Legalities of Medicals. Australian HR Institute. Viitattu 21.3.2024 <https://www.hrmonline.com.au/section/legal/legalities-medicals/>.

Mattila, H. 2024. Oikeustiede: Vertaileva oikeustiede. Tieteen termipankki. Viitattu 1.2.2024 https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:vertaileva_oikeustiede.

Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Opiskelijalaitos. 2. laitos (4. laitoksen pohjalta). Helsinki: International Methelp.

National Centre for Education and Training on Addiction (NCETA), Flinders University 2020. Workplace alcohol and drug testing. Viitattu 22.3.2024 https://work-life.flinders.edu.au/application/files/9916/0271/7805/NCETA-HTG-drug-testing_20201008.pdf.

Neuvonen, R. 2014. Yksityisyyden suoja Suomessa. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Nieminen, K. 2023. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2023. 23., uudistettu painos, Helsinki: Alma Talent Oy.

Office of the Australian Information Commissioner 2024a. Employment. Viitattu 20.2.2024 <https://www.oaic.gov.au/privacy/your-privacy-rights/more-privacy-rights/employment#:~>.

Office of the Australian Information Commissioner 2024b. Read the Australian Privacy Principles. Viitattu 1.5.2024 <https://www.oaic.gov.au/privacy/australian-privacy-principles/read-the-australian-privacy-principles>

Office of the Australian Information Commissioner 2024c. Rights and responsibilities. Viitattu 20.2.2024 <https://www.oaic.gov.au/privacy/privacy-legislation/the-privacy-act/rights-and-responsibilities#:~>.

Office of Australian Information Commissioner 2024d. What we do. Viitattu 21.2.2024 <https://www.oaic.gov.au/about-the-OAIC/what-we-do>.

Paanetoja, J. 2023. Työoikeus tutuksi: Käsikirja. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Parliamentary Education Office 2023. Rule of Law. Commonwealth of Australia 29.11.2023. Viitattu 4.4.2024 <https://peo.gov.au/understand-our-parliament/how-parliament-works/system-of-government/rule-of-law>.

Patrignani, E. 2017. Otherness, pluralism and context: Underground issues in comparative legal studies. Rovaniemi: University of Lapland.

Racial Discrimination Act 1975. Viitattu 24.2.2024 <https://www.legislation.gov.au/C2004A00274/latest/text>.

Sopimus 91/2007. Suomen hallituksen ja Australian hallituksen välillä tuloveroja koskevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi ja veronkiertämisen estämiseksi. Viitattu 7.1.2024 https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2007/20070091/20070091_2.

State Library New South Wales 2017. Introduction to courts. Viitattu 10.3.2024 <https://www.sl.nsw.gov.au/find-legal-answers/books-online/hot-topics-courts-and-tribunals/introduction-courts>

Stewart, A. 2021 Stewart's Guide to Employment Law. seventh edition. Alexandria NSW: Federation press.

Stewart, A. 2024. Supplement for Stewart's Guide to Employment Law – Seventh Edition The Federation press. <https://federationpress.com.au/wp-content/uploads/2024/01/ELG7-Supp-Jan24-FINAL.pdf>.

Stone, J. Cox, A. Gavin. M & Carpini, J. 2024. Human Resource Management. 11th edition. Brisbane QLD: John Wiley & Sons Australia.

Supreme Court of Western Australia 2022, Court system in Western Australia. 24.3.2022. Viitattu 08.03.2024 https://www.supreme-court.wa.gov.au/C/court_system_in_western_australia.aspx.

Suojelupoliisi 2024. Turvallisuusselvityksiä tehdään Suomen turvallisuuden ja edun suojelemiseksi. Viitattu 11.01.2024 <https://supo.fi/miksi-turvallisuusselvitys-tehdaan>.

Suomi Ulkomailla 2024, Kahdenväliset Suhteet. Viitattu 7.1.2024 <https://finlandabroad.fi/web/aus/kahdenväliset-suhteet#Suomalaisetsuomenkieli>.

Tamm, D. Letto-Vanamo, P. 2015 Oikeuden Maailma, Näkökulmia oikeuskulttuureihin. Viitattu 11.1.2021 Toinen Painos. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Vantaa: Hansaprint Oy <https://edition.fi/lakimiesyhdistys/catalog/download/111/58/217-.1?inline=1>.

Tasa-arvo 2024a. Syrjintä työntekijöiden valinnassa. Viitattu 16.1.2024 <https://tasa-arvo.fi/syrjinta-tyontekijoiden-valinnassa>.

Tasa- Arvo 2024b. Todistustaakka ja syrjintäolettama. Viitattu 16.1.2023 <https://tasa-arvo.fi/todistustaakka-ja-syrjintaolettama>.

Thomson Reuters 2019. The Law Handbook 15th edition. Redfern Legal Centre Publishing, Riverwood NSW. Viitattu 7.4.2024 https://www.sl.nsw.gov.au/sites/default/files/law_handbook_15e_1.pdf.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020. Työelämän tietosuojan käsikirja. 18.6.2020. Viitattu 5.5.2024 <https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sikirja+2020+-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf>.

Turvallisuusselvityslaki 726/2014. Viitattu 12.1.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Viitattu 11.5.2024 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Työsuojelu.fi 2024a, Luottotiedot. Viitattu 11.1.2024 <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja/luottotiedot>.

Työsojelu.fi 2024b. Huumausainetestaus. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Viitattu 11.1.2024 <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja/huumausainetestaus>.

Työsuojelu.fi 2024c. Yksityisyyden suoja. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 2.5.2024 <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja>.

Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. 1. painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS.kustannus.

WGEA 2023a. Gender Equality Reporting. Commonwealth Government of Australia. Viitattu 15.3.2024 <https://www.wgea.gov.au/reporting-guide/ge/eligibility-compliance>.

WGEA 2023b. Gender Equality Standards. Commonwealth Government of Australia. Viitattu 27.4.2024 <https://www.wgea.gov.au/reporting-guide/ge/ge-standards#meeting-the-ge-standard>.

WorkCover NSW 2006. Alcohol and other drugs in the workplace. Guide to developing a workplace alcohol and other drugs policy. Viitattu 22.3.2024 http://www.safework.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0003/49962/drugs_alcohol_workplace_guide_1359.pdf.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 25.3.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024a. Häirintä työpaikalla. Viitattu 16.1.2024 <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/hairinta-tyopaikalla>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024b. Syrjäntäperusteet. Viitattu 26.3.2024 <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/syrjintaperusteet>.

Ylitepsa 2019. Työelämän tietosuojalaki. Työ- ja Elinkeinoministeriö. TEM- esitteet. Viitattu 11.1.2024 <https://tem.fi/documents/1410877/2917589/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuoja/f94a4e13-9e89-43ea-a6f0-f7c3de37ab9d#>: