



9.4.2024

VVDno-2023-1856

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto koskien työpaikkailmoituksessa edellytettyä puhutun suomen taitoa

Asian taustaa

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on havainnut Helsingin kaupungin verkkosivuilla työpaikkailmoituksen, jossa haettiin tiimivastaavaa Pitäjänmäen peruskouluun. Työpaikkailmoituksessa edellytettiin hakijalta puhutun suomen kielen taitoa sekä hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ja organisointikykyä. Kyseisessä koulussa on kuuroja ja kuulovammaisia viittomakieltä käyttäviä oppilaita ja työntekijöitä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu otti asian selvittäväkseen omana aloitteenaan syrjivän työpaikkailmoittelun kiellon valvontana. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pyysi asiassa selvitystä Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta.

Helsingin kaupungin selvitys

Helsingin kaupungin selvityksessä kerrotaan Pitäjänmäen peruskoulun olevan yhtenäinen peruskoulu, jossa on myös erityisluokkia puhutun suomen kielen taitoisille oppilaille, huonokuuloisille oppilaille ja viittomakielisille oppilaille. Muutama opettajista ja koulunkäynninohjaajasta käyttää viittomakieltä.

Selvityksessä todetaan, että tiimivastaavan tehtävässä tulee toimia koko koulussa eikä ainoastaan viittomakieltä käyttävien luokilla. Tiimivastaavan työhön sisältyy myös akuutteja tehtäviä, joissa on toimittava nopeasti ja pystyttävä toimimaan puhutulla suomen kielellä myös turvallisuussyistä.

Kaupunki katsoo selvityksessään, että puhutun suomen kielen taitoa on edellytetty työtehtävien laadun ja niiden suorittamisen perusteella. Vaatimus on kaupungin mukaan perustunut todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

Selvityksessä todetaan, ettei viittomakielen käyttö tarkoita sitä, ettei henkilöllä voisi olla tämän lisäksi myös puhutun suomen kielen taitoa. Viittomakielen taito on ilmoitettu työpaikkailmoituksessa katsottavan hakijan eduksi. Viittomakieltä käyttävien on siten ollut mahdollista hakea tiimivastaavan tehtävää.

Työelämätlukkauksen käyttö ei selvityksen mukaan ole mahdollista tiimivastaavan tehtävässä. Tiimivastaavan tulee voida tarvittaessa ohjata myös puhuttua suomen kieltä käyttäviä oppilaita. Arvioinnissa tulee selvityksen mukaan ottaa huomioon se, että työelämätlukki tulkaa puhetta eikä tee tilanteista tulkintoja ja lähde ohjaamaan tulkattavan työtä.

Selvityksessään Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimiala katsoo, että työpaikkailmoituksessa edellytetty puhutun suomen kielen taidolle on ollut selvät oikeuttamisperusteet yhdenvertaisuuslain 12 §:n nojalla eikä kyseessä ollut yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaisesta syrjivästä työpaikkailmoituksesta.

YK:n vammaisyleissopimus

YK:n vammaisyleissopimus on Suomessa saatettu voimaan lailla (voimaan 10.6.2016). Yleissopimus on kaikkia sopijavaltion viranomaisia ja muita julkista valtaa käyttäviä elimiä velvoittava, ja samalla erottamaton osa perustuslain 2 §:ssä tarkoitettua lakia, jota julkisessa toiminnassa on tarkoin noudatettava. Perustuslain 22 §:n mukaisesti julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että julkisen vallan on pyrittävä tulkitsemaan kansallista oikeutta vammaisyleissopimuksen mukaisella tavalla. Vammaisyleissopimus ja sen tulkintakäytäntö toimivat myös keskeisenä ohjenuorana yhdenvertaisuuslain vammaisia henkilöitä koskevien syrjintätapausten linjauksissa.

Vammaisyleissopimuksen 27 artiklan mukaisesti Suomi on sitoutunut tunnustamaan vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä sekä työympäristö, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Sopimuspuolet turvaavat työnteko-oikeuden toteutumisen ja edistävät sitä, myös niiden osalta, jotka vammautuvat palvelussuhteen aikana, toteuttamalla myös lainsäädännön avulla asianmukaisia toimia, joiden tarkoituksena on muun muassa:

a) kieltää syrjintä vammaisuuden perusteella kaikissa palvelussuhteen kaikkia muotoja koskevissa asioissa, muun muassa palvelukseen ottamisen ja

palvelussuhteen ehtoja, palvelussuhteen jatkumista, uralla etenemistä sekä turvallisia ja terveellisiä työoloja koskevissa asioissa;

b) suojella vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisesti ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä, turvalliset ja terveelliset työolot, mukaan luettuna suojele häirinnältä, sekä epäkohtiin puuttuminen;

[...]

e) edistää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan työmarkkinoilla sekä heidän avustamistaan työn löytämisessä, saamisessa ja säilyttämisessä sekä työhön palaamisessa;

Sovellettava lainsäädäntö

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 22 § velvoittaa julkista valtaa turvaamaan perusoikeuksien ja ihmis- oikeuksien toteutumisen. Perustuslain 18 §:n 2 momentin mukaisesti julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 2 §:n mukaan lakia sovelletaan niin julkisessa kuin yksityisessä toiminnassa.

Viranomaisella on yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukainen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus. Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjällä ja tämän ylläpitämällä oppilaitoksella on yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukainen velvollisuus arvioida miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus. Työnantajan on eri syrjäntäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan 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.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää niin välittömän kuin välillisen syrjinnän. Syrjintä on välittömä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (YVL 10 §).

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja työhön otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. (YVL 12 § 1 mom.)

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kyseessä ei kuitenkaan ole välillinen syrjintä, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (YVL 13 §)

Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla yhdenvertaisesti. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen henkilön tarpeet ja työnantajan koko, taloudellinen asema,

toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. (YVL 15 §)

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. (YVL 17 §)

Julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetussa laissa (424/2003) säädetään kielitaitoa koskevista kelpoisuusvaatimuksista. Henkilöstöltä edellytetään suullista ja kirjallista kielitaitoa.

Valtuutetun kannanotto ja suositukset

Yhdenvertaisuuslain 19 §:n 2 momentin mukaan valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää puhutun suomen kielen taidon vaatimusta työpaikkailmoituksessa ongelmallisena, kun huomioidaan kaupungin velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista viranomaisena (YVL 5 §), koulutuksen järjestäjänä (YVL 6 §) ja työnantajana (YVL 7 §). Joissain yksittäisessä tapauksessa puhutun kielitaidon vaatimus voi johtaa myös yhdenvertaisuuslain 8 §:n kieltämään syrjintään, erityisesti välilliseen syrjintään tai kohtuullisten mukautusten epäämiseen.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että viranomaisen on otettava huomioon perustuslaista sille johtuvat edistämisen- ja turvaamisvelvoitteet myös työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä toimiessaan. Julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetun lain nojalla on sallittua edellyttää työpaikkailmoituksessa suullista ja kirjallista kielitaitoa. Valtuutetun näkemyksen mukaan kuurojen työnhakijoiden kohdalla tilanteessa saattaa olla kyse yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä, mikäli heidän viittomakielen taitonsa ei katsota vastaavan saman tasoista suullista kielitaitoa esimerkiksi niin, että hyvä suomalaisen viittomakielen taito vastaa hyvää suullisen suomen kielen taitoa.

Työelämäntulkkausta käyttämällä kuurot työntekijät pystyvät pääsääntöisesti tekemään samoja työtehtäviä kuin muut. Harvoissa tapauksissa on perusteltua edellyttää, että kuuro henkilö pystyisi käyttämään itse puhekieltä. Helsingin kaupunki on selvityksessään pitänyt työelämäntulkkausten käyttöä mahdottomana, mutta ei ole perustellut tätä seikkaa tarkemmin. Selvityksessä on myös vedottu turvallisuussyihin, joita ei ole avattu enempää. Helsingin kaupungin selvityksessä ei ole osoitettu

konkreettisia työtehtävien laatua ja suorittamista koskevia perusteita puhutun kielitaidon vaatimukselle. Valtuutetun näkemyksen mukaan tässä asiassa arvioitavana ollut työpaikkailmoituksen tehtävä ei ollut sellainen, jota kuuro henkilö ei pystyisi hoitamaan käyttämällä työelämätulkkauksia.

Valtuutettu kiinnittää huomiota myös kaupungin näkemykseen siitä, että viittomakieltä käyttävät (jotka eivät käytä puhuttua suomen kieltä) voisivat työskennellä ainoastaan viittomakieltä käyttävien oppilaiden kanssa, joka vahvistaa mielikuvaa viittomakieltä käyttävien henkilöiden segregaatiosta ja erilaisesta kohtelusta. Myös työpaikkailmoituksessa käytetty muotoilu koskien puhutun suomen kielen taidon vaatimusta on valtuutetun näkemyksen mukaan omiaan antamaan kuvan viittomakielisille kuuroille, jotka eivät käytä puhekieltä, ettei heidän kannata hakea tehtävää. Valtuutetun näkemyksen mukaan kuurojen viittomakielisten sijoittuminen eri tehtäviin oppilaitoksissa edistäisi osaltaan yhdenvertaisuutta toteutumista sekä henkilöstön että oppilaiden keskuudessa.