

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta
työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietojen käsittelystä erikseen säädettävän henkilötietolain säännöksiä. Esityksen tarkoituksena on työelämän osalta toteuttaa yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelystä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, jäljempänä *tietosuojadirektiivi*, ottaen huomioon myös vuonna 1995 voimaan tullut hallitusmuodon perusoikeussäännöksiä koskeva uudistus, jonka mukaan henkilötietojen suojausta säädetään tarkemmin lailla.

Ehdotettu laki koskisi kaikkia palvelussuhteita. Lain mukaan työnantaja saisi käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa työntekijän suostumuksellakaan. Työntekijää koskevia henkilötietoja olisi ensisijaisesti kerättävä vain työntekijältä itseltään. Muulta kuin työntekijältä itseltään kerätystä tiedosta työnantajan olisi annettava tieto työntekijälle ja työntekijän henkilötietoja voisivat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Työntekijää testattaessa työnantajan olisi pyrittävä käyttämään luotettavia testausmenetelmiä. Työnantajalla

olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja sikäli kuin se olisi tarpeen laista taikka työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvien työnantajan tai työntekijän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Geneettinen tutkimus työhön otettaessa tai työsuhteen kestäessä olisi esityksen mukaan kiellettyä, ellei siihen olisi terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen lupaa. Työterveyshuoltoissa ehdotetaan säädettäväksi luvan myöntämisen edellytyksistä.

Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Lain säännösten noudattamatta jättäminen tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta olisi rangaistavaa.

Lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että henkilötietojen kerääminen myös palvelussuhteen aikana sekä henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät tulisivat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Ehdotetut lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan tietosuojadirektiivin kansalliselle toteuttamiselle asetettuna määräaikaan eli viimeistään 24 päivänä lokakuuta 1998.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Yleistä

Henkilötietojen suojaamisen merkitys on tietoteknisen kehityksen myötä nopeasti kasvanut. Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen auto-

maattisessa tietojenkäsittelystä (Sop 36/1992; tietosuojasopimus), Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestön (OECD) hyväksymät periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen siirtämisestä maasta toiseen (1981) ja yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelystä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta annettu Euroopan

parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY, jäljempänä *tietosuojadirektiivi*, kuvaavat kansainvälisiä pyrkimyksiä säännellä tätä ongelma-aluetta yleisellä tasolla. Erityisesti työelämän näkökulmasta asiaa on ohjeellisesti käsitelty Euroopan neuvoston suosituksessa R (89)2 työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamisesta (1989) ja viimeksi Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevassa ohjeistossa (1996). Lisäksi Euroopan neuvoston ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskeva yleissopimus, jonka Suomi on allekirjoittanut vuonna 1997, sisältää määräyksiä geneettisestä testauksesta.

1.2. Lainsäädäntö ja käytäntö

Hallitusmuodon 8 §:n (969/1995) mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Säännöksen mukaan lisäksi henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suoja perustuu nykyisin lähinnä vuonna 1988 voimaan tulleeseen henkilörekisterilakiin (471/1987), joka on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki ja joka näin ollen on sovellettavissa myös työelämässä. Lain sisältö ja sen luonne yleislakina on tehnyt lain soveltamisen yksittäisiin työelämän tilanteisiin kuitenkin ongelmalliseksi. Osittain tästä syystä laki on jäänyt vähemmän tunnetuksi työpaikoilla.

Oikeusministeriössä on valmisteltu hallituksen esitys henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 96/1998 vp), jolla korvattaisiin nykyinen henkilörekisterilaki. Kyseinen esitys perustuu paljolti nykyiseen henkilörekisterilakiin ja ehdotettava henkilötietolaki tulisi säilymään henkilötietojen käsittelyä koskevana yleislakina. Työelämän kannalta lainuudistus ei siten toisi merkittäviä muutoksia nykytilaan nähden. Työnantaja velvoittavat periaatteet hyvän rekisteritavan noudattamiseksi sekä henkilötietojen käsittelyä koskevat menettelysäännöt tulisivat olemaan pitkälti henkilörekisterilain kaltaiset. Henkilötietolain ja henkilörekisterilain välillä olisi kuitenkin painotuseroja. Lisäksi aikaisempaa lainsäädäntöä olisi tarkistettu tietosuojadirektiivin ja perusoikeusuudistuksen edellyttämällä tavalla.

Ehdotetun henkilötietolain tarkoituksena olisi parantaa yksityisen henkilön asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia. Kun kuitenkin yleislaissa säänneltävät rekisteröity ja rekisterinpitäjä toimisivat yleensä tasavertai-

semmassa asemassa verrattuna työelämän tilanteisiin, olisi työnhakijan ja -tekijän yksityisyyden suoja turvattava lisäksi erityissääntelyllä. Henkilötietolaissa ei olisi tarkoituksenmukaista myöskään säätää kaikista niistä edellytyksistä, joiden mukaisesti työnantajien lisääntyneet tietotarpeet yksittäisissä työelämän tilanteissa tulisi ottaa huomioon.

Henkilötietolakiin tulisi sisällyttämään joitakin nimenomaisesti työelämän piiriin kuuluvia säännöksiä. Lain nojalla henkilötietojen käsittely olisi sallittua, jos rekisteröidyn ja rekisterinpitäjän välillä olisi palvelussuhteen perusteella asiallinen yhteys tai konsernissa tai muussa taloudellisessa yhteenliittymässä käsiteltävät tiedot koskisivat työntekijöitä ja näitä tietoja käsiteltäisiin kyseisen yhteenliittymän sisällä. Yhteysvaatimuksen toteutuksessa työntekijöiden henkilötietojen luovuttaminen olisi lakiehdotuksen mukaan mahdollista, jos luovuttaminen kuuluisi tavanomaisena osana yrityksen muuhun toimintaan eikä luovutuksen tarkoitus olisi yhteensopimaton henkilötietolaissa määriteltujen käyttötarkoitusten kanssa. Lisäksi rekisteröidyn työntekijän voitaisiin olettaa tietävän tällaisesta luovuttamisesta. Jos rekisterinpitäjänä oleva työnantaja käsitelisi yhteysvaatimusta edellyttäviä työntekijän henkilötietoja muulla perusteella, olisi siitä ilmoitettava tietosuojavaltuutetulle. Konsernin, taloudellisen yhteenliittymän ja kuntayhtymän osalta henkilötietojen luovuttamiseen soveltuisivat henkilötietolain yleiset edellytykset.

Ehdotetun henkilötietolain mukaiset henkilötietojen käsittelyn edellytykset tulisivat olemaan monilta osin hyvin yleisiä huomioon ottaen ne tarpeet, joita toisaalta työntekijän yksityisyyden suojaaminen sekä toisaalta työelämän tarpeet edellyttävät. Paitsi työntekijöitä koskevien henkilötietojen tarpeellisuusvaatimuksella myös niitä käsittelevän henkilöpiiriin rajaamisella varmistettaisiin työntekijöiden yksityisyyden suojan riittävä taso myös henkilötietolaissa tarkoitetuissa työyhteisöissä. Toisaalta työnantajalle henkilötietolaissa ehdotetut edellytykset poiketa rekisterinpitäjän informointivelvollisuudesta vaatisivat tarkentamista työelämän osalta.

Henkilötietolakiin tultaisiin sisällyttämään tietosuojadirektiivin edellyttämällä tavalla säännökset ammattiliiton jäsenyytiedon käsittelyn edellytyksistä. Työntekijöiden ammattiliittoon kuuluminen olisi henkilötietolakiehdotuksen mukaan arkaluonteista tietoa,

jonka käsittely olisi kielletty. Tästä kiellosta voitaisiin kuitenkin poiketa, jos käsittely olisi tarpeen rekisterinpitäjänä toimivan työnantajan erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi työoikeuden alalla. Tämän poikkeussäännön nojalla työnantajalla olisi mahdollisuus käyttää ammatillista järjestäytymistä koskevaa tietoa esimerkiksi luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuja koskevissa valintatilanteissa. Koska kuitenkin työnantajaa sitovat työlainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti useat muutkin velvoitteet, edellyttäisi niiden toteuttaminen myös muiden arkaluonteisena pidettävien tietojen hankkimista työntekijöiltä.

Henkilötietolaissa olisi tietosuojadirektiivin mukaisesti tarkoitus säätää henkilötunnuksen käsittelystä virka-, työ- ja muissa palvelussuhteissa sekä henkilöluottotiedon luovuttamisesta työnantajalle tietyissä tilanteissa. Lisäksi henkilötietolaissa säädettäisiin henkilötietojen siirtämisestä Euroopan unionin (EU) jäsenvaltioiden alueen tai Euroopan talousalueen (ETA) ulkopuolelle. Henkilötietojen siirtäminen olisi mahdollista ainoastaan, jos vastaanottavassa maassa olisi riittävä tietosuojan taso. Siirtäminen voisi henkilötietolain mukaisesti tarkoittaa henkilötietojen siirtämistä esimerkiksi konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän EU:n jäsenvaltioiden alueen tai ETAn ulkopuolella sijaitsevaan yhteiseen rekisteriin. Tietojen siirtämistä koskevalla rajoituksella olisi tarkoitus turvata tietosuojadirektiivin edellyttämä taso myös vastaanottavassa valtiossa. Poikkeuksellisesti siirto voitaisiin kuitenkin sallia esimerkiksi silloin, kun työntekijän edun vuoksi olisi tarpeen tehdä työnantajan ja sivullisen välillä sopimus ulkomailla työskentelevän työntekijän vakuutuksista tai terveyspalveluista.

Voimassa olevassa työlainsäädännössämme ei ole yksityisyyden suojaa koskevaa omaa erityislakia työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä. Työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 3 ja 4 momentin syrjintäsuojaa koskevista säännöksistä, joiden mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitä ja työnhakijoita tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan syyn vuoksi, voidaan jotta myös tietosuojaa koskevia velvoitteita. Vastaavanlaisesta syrjintäsuojasta säädetään

valtion virkamieslain (750/1994) 11 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (484/1996) 2 §:ssä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetään lisäksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Rikoslaisissa (39/1889)) työsyrintä on lisäksi kriminalisoitu (RL 47:3).

Syrjintäsuojaa koskevat velvoitteet tulevat esiin etenkin työnhakuun tai uralla etenemiseen liittyvissä valintatilanteissa, joissa työnhakijan tai -tekijän tulee voida tietää, mitä tietoja hänestä kerätään, miten hän saa niistä tiedon ja miten hän voi niihin reagoida. Vastauksia näihin kysymyksiin taikka esimerkiksi teknisessä valvonnassa käytettäviin menelmiin, työhönottotestausten tasovaatimukseen tai tietojen käsittelyyn ja säilyttämiseen työpaikalla taikka niiden siirtämiseen toiselle työnantajalle, ei kuitenkaan ole saatavissa nykyisestä lainsäädännöstä työelämän tarpeita vastaavasti.

Työntekijän terveyden suojaamisesta säädetään työterveyshuoltolaissa (743/1978). Laissa ei ole säännöksiä työntekijään kohdistuvasta geneettisestä tutkimuksesta eikä ihmiseen kohdistuvasta geneettisestä tutkimuksesta ole säädetty muussakaan lainsäädännössä.

1.3. Euroopan yhteisön lainsäädäntö

Tietosuojadirektiivin tavoitteisiin kuuluu turvata yksilöiden perusoikeudet ja -vapaudet, erityisesti oikeus yksityisyyteen henkilötietoja käsiteltäessä. Koska direktiivi liittyy sisämarkkinoiden kehittämiseen, on sen tarkoituksena jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen harmonisoinnilla turvata henkilötietojen vapaa liikkuvuus jäsenvaltioiden välillä. Jäsenvaltio ei saa estää henkilötietojen siirtämistä toiseen jäsenvaltioon yksityisyyden suojaan liittyvistä syistä. Jäsenvaltion tulee lisäksi valvoa, että henkilötietoja käsitellään valtiossa direktiivin edellyttämällä tavalla ja että henkilötietoja vastaanottavassa kolmannessa maassa on toteutettu riittävä tietosuojan taso.

Tietosuojadirektiiviä sovelletaan sekä automaattisesti että manuaalisesti käsiteltäviin henkilötietoihin. Soveltamisalan ulkopuolelle jää yhteisöoikeuden ulkopuolelle jäävä henkilötietojen käsittely, kuten ulko- ja turvallisuuspolitiikkaan ja oikeudelliseen yhteistyöhön sekä poliisi- ja pakolaisasioihin ja valtion turvallisuuteen liittyvä henkilötietojen

käsittely. Direktiiviä ei myöskään sovelleta yksinomaan henkilökohtaista tarkoitusta varten tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn.

Direktiiviin sisältyy johdanto-osan ja loppusäännösten lisäksi seuraavat luvut: Yleiset säännökset (I), Yleiset säännöt henkilötietojen käsittelyn laillisuudesta (II), Oikeuskeinot, vastuu ja sanktiot (III), Henkilötietojen siirto kolmansiin maihin (IV), Käytännösäännöt (V), Valvontaviranomainen ja tietotyösuojaryhmä (VI) sekä Yhteisön täytäntöönpanotoimenpiteet (VII). Direktiivi on toteutettava kansallisesti viimeistään 24 päivänä lokakuuta 1998.

Komissiossa on parhaillaan valmisteltavana työelämän tietosuojan osalta tietosuojadirektiiviä mahdollisesti täydentävän sääntelyn tarvetta koskeva tiedonanto.

1.4. Lainsäädäntö EU:n jäsenvaltioissa

EU:n jäsenvaltioissa ollaan toteuttamassa yleistä tietosuojadirektiiviä säädettyinä määraaikana eli 24 päivänä lokakuuta 1998, minkä jälkeen komission tehtävänä on seurata direktiivin täytäntöönpanoa säännöllisesti direktiivin 33 artiklan mukaisesti. Myös ETAan kuuluvat maat tulevat tekemään kyseisen direktiivin edellyttämät muutokset omaan tietosuojalainsäädäntöönsä. Eräissä EU:n jäsenvaltioissa on annettu yksittäisiä säännöksiä työelämän osalta, vaikkakaan missään jäsenvaltiossa ei ole säädetty erillislakia henkilötietojen käsittelystä työelämässä. Ranskassa on säädetty valintamenettelystä työhönotossa ja kameravalvonnan käyttöönotosta. Saksassa on toteutettu toimialakohtaista sääntelyä sekä säädetty henkilöstön teknisen valvonnan käyttöönoton menettelyistä. Tanskassa vuorostaan on säädetty varsin kattavasti terveydentilaa koskevien tietojen käytöstä työelämässä. Lisäksi esimerkiksi Ranskassa, Alankomaissa ja Yhdistyneessä Kuningaskunnassa on annettu menettelytapaohjeita tietosuojasäännösten noudattamiseksi.

1.5. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto

ILO:n työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskeva ohjeisto hyväksyttiin järjestön asiantuntijakokouksessa vuonna 1996. Vaikka ohjeisto ei ole jäsenvaltioita sitova, on se tarkoitettu perustaksi suunniteltaessa ja kehitettäessä tietosuojasäännöksiä työelämän osalta. Ohjeiston tarkoituksena on antaa

ohjeita työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta ja siten edistää työntekijöiden yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioitusta.

Ohjeistossa on johdanto-, tarkoitus- ja määritelmäosan lisäksi määritelty ohjeiston soveltamisala, jonka mukaan ohjeistoa sovelletaan sekä julkisella että yksityisellä sektorilla tapahtuvaan manuaaliseen ja automaattiseen työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn. Näitä tilanteita silmällä pitäen ohjeisto sisältää kaikessa henkilötietojen käsittelyssä noudatettavat yleiset periaatteet sekä lisäksi ohjeet henkilötietojen käsittelylle. Yksilöllisten oikeuksien lisäksi työntekijöiden yksityisyyden suoja on ohjeistossa turvattu myös kollektiivisten oikeuksien avulla. Ohjeiston sisältämät periaatteet on ulotettu myös työnvälitystoimistojen käsittelemiin työntekijän henkilötietoihin.

Ohjeiston tulkitsemiseksi ja soveltamiseksi ohjeistoon sisältyy myös selitysosia, jossa on lisäksi otettu huomioon asiaan kuuluvat kansainväliset työnormit.

1.6. Euroopan neuvoston työelämää koskeva suositus

Euroopan neuvoston työsuhteen hoitamiseksi käytettävien henkilötietojen suojaamista koskevan suosituksen R(89) 2 tarkoituksena on yhtenäistää jäsenmaissa noudatettavia tietojenkäsittelymenettelyjä julkisella ja yksityisellä sektorilla siten, että niissä otetaan huomioon työntekijöiden perusoikeuksien, erityisesti yksityisyyden suojan, toteuttaminen. Tavoitteen saavuttamiseksi suositukseen kirjatut periaatteet tulisi ottaa huomioon sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muuta henkilötietojen käyttöön vaikuttavaa kansallista lainsäädäntöä työelämässä.

Suositus sisältää periaatteet henkilötietojen keräämiseen ja käyttöön työsuhteessa sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Tietojen keräämiseen ja niiden sisäisen käytön lisäksi suositus sisältää muun muassa tietojen luovuttamiseen ja tarkastusoikeutta ja virheen oikaisua koskevia periaatteita.

1.7. Euroopan neuvoston ihmisoikeuksien ja biolääketieteen yleissopimus

Euroopan neuvosto on hyväksynyt ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskevan yleissopimuksen syyskuun 1996. Suomi allekirjoitti sopimuksen 4 päivänä huhtikuuta 1997.

Sopimuksen tarkoituksena on suojata kaikkien ihmisten ihmisarvoa ja yksilöllisyyttä sekä taata kaikille ilman syrjintää heidän integriteetinsä (yksilöllisen arvonsa) ja muiden oikeuksiensa ja perusvapauksiensa kunnioitus biologian ja lääketieteen soveltamisessa. Sopimuksen kirjattuja periaatteita ovat ihmisen ensisijaisuus, ammatilliset standardit, terveydenhuoltopalvelujen yhdenvertainen saatavuus, suostumus lääketieteellisiin toimenpiteisiin, yksityisyyden suoja ja oikeus itseään koskeviin tietoihin.

Sopimuksen mukaan ennustavia geenitestejä voidaan suorittaa vain terveydellisessä tarkoituksessa tai terveyteen liittyvää tieteellistä tutkimusta varten.

Suomi valmistelee parhaillaan sopimuksen voimaansaattamista. Sopimuksen voimaansaattaminen edellyttää terveydenhuollon lainsäädännön tarkistamista. Sosiaali- ja terveysministeriö viimeistelee hallituksen esitystä lääketieteellisistä tutkimuksista koskevaksi laiksi, jossa tultaisiin säätämään ihmiseen kohdistuvasta lääketieteellisestä tutkimuksesta.

1.8. Nykytilan arviointi

Viime vuosina työelämän tietosuojangemat ovat entisestään korostuneet tietojenkäsittelymenetelmien kehittymisen vuoksi. Erittäin tietojen keräämisen kapasiteetti sekä tietojen siirtämisen nopeus ovat huomattavasti lisääntyneet.

Uudet lääketieteen menetelmät ovat lisäksi mahdollistaneet entistä täsmällisempien ennusteiden laatimisen työntekijöiden terveyden kehittymisestä. Henkilöstön tehokkuus ja siihen liittyen myös hyvä terveydentila ovat muodostuneet yhä tärkeämmäksi kilpailukykytekijöiksi työntekijöitä valittaessa. Tämän vuoksi erilaisten suorituskykyä tai henkilökohtaisia ominaisuuksia mittaavien testien käyttö on yleistynyt. Yksityisyyden suojaaminen ja sen varmistaminen, etteivät yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia tai terveyttä koskevat tiedot muodostu käytännössä syrjintäperusteiksi, on näissä oloissa entistäkin tärkeämpää. Henkilötietolakiin olisi tarkoitus sisällyttää yleiset henkilötietojen keräämiseen ja muuhun käsittelyyn liittyvät säännökset. Kyseisen yleislain säännöksiä ei kuitenkaan voitaisi pitää työelämän kannalta riittävinä eikä kaikin osin tarkoituksenmukaisina. Edellä esitetyistä syistä ehdotetaan säädettäväksi työelämää koskeva erityislaki yksityisyyden suojasta. Geneettisestä tutki-

muksesta säädettäisiin työterveyshuoltolaisa.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen pääasiallisena tavoitteena on ehdotettuun henkilötietolakiin liittyen, mutta samalla huomioon ottaen työelämän erityistarpeet, turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille ja -tekijöille. Työnantajan henkilöstöhallinnollisista tarpeista ja työturvallisuusvelvoitteista johtuu, että vaikka kerättävien henkilötietojen määrää pyrittäisiinkin vähentämään, on työnantajalla kuitenkin oltava varsin tarkkojakin tietoja henkilöstöstään. Lakiehdotuksella pyritään siihen, että tietojen käsittely olisi mahdollisimman luottamuksellista ja että vain työn kannalta tarpeellisia tietoja kerättäisiin. Tietojen käyttötarkoitukseen sidotun säilytysajan lisäksi on olennaista turvata tietojen saatavuus myös tilanteissa, joissa tietoja tarvitaan todisteeksi entisestä työsuhteesta. Esityksen tavoitteena on myös vähentää epäluotettavien testausten käyttämistä ja lähtökohtaisesti kieltää geenitutkimuksen käyttäminen.

Tietojärjestelmien kehittymisen ansiosta työnantajilla on käytössään erilaisia valvontajärjestelmiä työprosessien organisointia taikka asiakaspalvelua ja omaisuuden suojelemista varten. Mahdollisuus työntekijöiden ja työprosessien valvontaan erilaisten teknisten laitteiden avulla lisää riskiä käyttää saatua tietoa epäasianmukaisella tavalla. Lakiehdotusten tarkoituksena on suojata työntekijöiden oikeuksia myös valvonnan osalta ja lisätä henkilötietojen käsittelyn avoimuutta saattamalla käsittely yhteistoimintamenettelyn piiriin.

3. Esityksen vaikutukset

3.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksen toteuttaminen merkitsisi työnantajalle tietojenkäsittelyn tasoa ja turvajärjestelyjä koskevia vaatimuksia, joilla ei voida kuitenkaan arvioida olevan merkittäviä kustannusvaikutuksia.

Geneettisiä tutkimuksia koskevasta lupamenettelystä arvioidaan alkuvaiheessa aiheutuvan noin 200 000 markan vuosittaiset kustannukset.

3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Ehdotuksella ei ole merkittävää vaikutusta työsuojeluviranomaisten nykyisiin tehtäviin. Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista ja niiden rikkomisen yhteydessä valvonnan kohteena voi nykyäänkin olla myös työntekijöiden yksityisyyden piiriin kuuluvia asioita. Lakiehdotuksesta ja siihen sisällytetävistä tietosuojan erityistuntemusta edellyttävistä säännöksistä kuitenkin seuraisi, että työsuojeluviranomaisten valvontakäytäntö työntekijöiden tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä tapahtuisi aikaisemmasta poiketen yhteistyössä tietosuojavaltuutetun kanssa. Geneettisen tutkimuksen lupaviranomaisena toimisi terveydenhuollon oikeusturvakeskus.

4. Asian valmistelu

Työministeriö asetti 17 päivänä heinäkuuta 1997 työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella hallituksen esityksen muotoon ehdotus työelämän tietosuoja koskevaksi laiksi. Esitys on valmisteltu tässä työryhmässä, jossa työministeriön lisäksi ovat olleet edustettuina oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministe-

riö, tietosuojavaltuutetun toimisto ja keskeisimmät työmarkkinajärjestöt. Lisäksi asiaa on käsitelty merimiesasiain neuvottelukunnassa.

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

Lakiehdotusten valmistelussa on otettu huomioon samanaikaisesti oikeusministeriön valmisteleva hallituksen esitys henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 96/1998 vp) sekä vuonna 1995 toteutettu perusoikeusuudistus.

Lisäksi eduskunnan käsiteltävänä on hallituksen esitys laiksi viranomaisten toiminnan julkisuudesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 30/1998 vp), jäljempänä julkisuuslainsäädäntö. Nyt käsiteltävien lakiehdotusten sisältö on muotoutunut pitkälti ILO:n työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevan ohjeiston (1996) sekä Euroopan neuvoston työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen suojaamista koskevan suosituksen R (89) 2 periaatteiden mukaisesti.

Valmistelussa on otettu huomioon myös Euroopan neuvoston ihmisoikeuksien ja biolääketieteen yleissopimus.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

1 §. *Lain tarkoitus.* Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista käsiteltäessä työnhakijoiden tai -tekijöiden henkilötietoja työelämässä. Yksityisyyden suojaan kuuluu yksityiselämän suoja, josta säädetään hallitusmuodon 8 §:n 1 momentissa. Yksityisyyden suoja muodostuu yksityiselämän suojan lisäksi muistakin henkilötietojen käsittelyssä merkityksellisistä perusoikeuksista, kuten henkilön itsemääräämisoikeudesta, jonka mukaan yksilöllä on oikeus tietää ja päättää itseään koskevien henkilötietojen käytöstä. Arkaluonteisten tietojen käsittelykielto liittyy hallitusmuodon 5 §:ssä säädettyyn yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintäsuojaan. Säännösehdoituksilla toteutettaisiin osaltaan hallitusmuodon 8 §:n 1 momenttiin sisältyvää toimeksiantoa, jonka mukaan henkilötietojen suojasta on säädettävä lailla.

2 §. *Sovellettamisala.* Lakia sovellettaisiin kaikentyyppisiin työsuhteisiin. Näin ollen lain piiriin tulisivat työsopimuslain, merimieslain (423/1978), kotitaloustyöntekijäin työsuhteesta annetun lain (951/1977) ja oppisopimuskoulutuksesta annetun lain (1605/1992) mukaiset työsuhteet. Ehdotettu laki koskisi samalla tavoin myös kaikentyyppisiä muita palvelussuhteita, joten lakia sovellettaisiin myös virkasuhteissa ja niihin verrattavissa palvelussuhteissa. Näin laki tulisi koskemaan valtion, kunnan, seurakunnan sekä itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten, kuten Suomen Pankin ja kansaneläkelaitoksen, palveluksessa olevia.

Vaikka ehdotettu työelämän erityissääntely on ensisijainen henkilötietolakiin nähden, on työelämän tilanteissa oleellisen tärkeää, että henkilötietolakia sovelletaan täydentävästi tässä ehdotetun lain kanssa.

Lakiehdotuksessa käytetään henkilötietojen käsittelyyn liittyvää käsitteistöä merkityksisällöltään samana kuin henkilötietolaissa.

Viranomaisten henkilörekistereissä olevien tietojen käsittelystä on lisäksi voimassa, mitä siitä säädetään yleisten asiakirjain julkisuudesta annetussa laissa (83/1951) sekä muus-

sa erityislainsäädännössä, kuten esimerkiksi nimikirjalaisissa (1010/1989). Luovutettaessa tietoja viranomaisen henkilörekisteristä on otettava huomioon niissä säädetyt julkisuusperiaate ja salassapitosäännökset. Työvoimapalvelujen henkilörekistereistä on lisäksi voimassa, mitä niistä säädetään työvoimapalvelulaissa (1005/1993).

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijällä tarkoitettaisiin tätä lakia sovellettaessa myös työnhakijaa. Lain säännökset koskisivat siten työnhakijaa samalla tavoin kuin työntekijää, jollei erikseen nimenomaisesti ole toisin säädetty. Työnhakijalla tarkoitettaisiin tässä laissa henkilöä, joka on hakenut avoimena olevaa työpaikkaa tai johon työnantaja muutoin suoraan tai välillisesti on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa sen jälkeen, kun henkilö on tarjoutunut työhön.

3 §. *Tarpeellisuusvaatimus.* Säännösehdoituksen mukaan työnantaja saisi käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja eikä tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voitaisi poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työntekijän suostumus ei voisi syrjäyttää tarpeellisuusvaatimusta, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisesta asemasta johtuen voitaisi antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen perustuvaa merkitystä.

Työelämässä esiintyvät tilanteet ovat hyvin monimuotoisia. Kerättävien tietojen määrä ja laatu vaihtelevat työalan ja työtehtävien mukaan. Työelämässä työnantajalla on tarve kerätä ja rekisteröidä tietoja toimintansa järjestämiseksi. Työnantajan tarve kerätä tietoja voi myös johtua esimerkiksi viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta ja organisaation kehittämisestä. Lakiehdotus mahdollistaisi tietojen keräämisen ja tallettamisen esimerkiksi edellä mainituissa tapauksissa.

Jokaisella on lähtökohtaisesti oikeus määrätä itse omien henkilötietojensa käytöstä ja luovuttamisesta. Kuitenkin työtä hakiessaan ja työssä ollessaan työntekijä joutuu luovuttamaan henkilötietojaan työnantajan käyttöön. Tässä lakiehdotuksessa pyrittäisiin sovittamaan yhteen työnantajan tarve saada käyttöönsä työntekijöiden henkilötietoja ja työntekijöiden tarve suojata omia henkilötietojaan.

Työnantajan olisi voitava perustella kerät-

tävien henkilötietojen tarpeellisuus työsuhteen kannalta. Työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja olisivat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot.

Käytännössä on mahdotonta luetella tarpeellisia henkilötietoja tyhjentävästi. Tarpeellisuusarviointi olisikin suoritettava aina kussakin tapauksessa erikseen. Tarpeellisuusvaatimuksen liittäminen työsuhteen kannalta tarvittaviin tietoihin merkitsisi kuitenkin suhteellisen väljää arviointiperustetta. Työnantaja määritteli tarpeellisuusvaatimuksen kerätessään ja tallettaessaan työntekijän henkilötietoja. Työnantaja vastaisi myös siitä, että henkilötietojen tarpeellisuus arvioidaan lainkohdassa säädetyllä tavalla. Työnantajan suorittamalle arvioinnille olisi tarpeellisuutta harkittaessa annettava huomattava merkitys.

Työhönottotilanteesta sovellettaisiin samaa tarpeellisuusvaatimusta kuin edellä on esitetty. Työnantajan oikeutta kerätä työnhakijan henkilötietoja tulisi kuitenkin tarkastella lähinnä siitä työtehtävästä lähtien, johon työnhakijaksi ilmoittautunut haluaa. Tietojen tulisi olla tarpeellisia arvioitaessa hakijan pätevyyttä ja soveltuvuutta kyseiseen tehtävään. Lisäksi hakijoilta voitaisiin kysyä työnantajan velvoitteiden toteuttamiseen liittyviä teknisiä tietoja, joita ei sinänsä tarvittaisi valintapäätöstä tehtäessä. Työnhakutilanne voisi olla myös sellainen, jossa henkilö hakee useampaan työtehtävään tai jossa työnantaja voisi käyttää keräämiään tietoja myöhemmin tarvittavia uusia työntekijöitä valittaessa. Tällöin olisi kuitenkin syytä varmistua siitä, että työnhakija tietäisi häneltä kerättävien tietojen käyttötarkoituksen.

Työntekijä voisi jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Työntekijä voisi pyytää työnantajalta selvityksen kysymyksen tarpeellisuudesta työsuhteen kannalta jo työhönottotilanteessa. Tällä tavoin menetellen voitaisiin välttää jälkikäteen syntyviä erimielisyyksiä. Käytännössä työnhakija on kuitenkin yleensä sellaisessa asemassa, että jättämällä vastaamatta työnantajan esittämiin kysymyksiin hän voi vaarantaa mahdollisuutensa työpaikan saamiseen. Tarpeellisuusvaatimuksen toteuttaminen mahdollistaisi joka tapauksessa sen, että työnhakija voisi antaa puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen kysymykseen, joka ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen. Puutteellisen tai epätäydelli-

sen vastauksen antaminen ei tällöin saisi johtaa työntekijän kannalta kielteisiin seurauksiin.

Tarpeellisuusvaatimusta sovellettaisiin myös työnantajan testaamalla keräämään tietoon. Työnantajan suorittaman testaamisen olisi oltava työsuhteen kannalta siten tarpeellista, että sillä saataisiin työsuhteeseen liittyvää merkityksellistä tietoa.

Tarpeellisuusvaatimuksella on liittymä myös työnhakijoiden ja työntekijöiden syrjintäsuojaan. Syrjintäsuojan perussäännös on työsopimuslain 17 §:ssä, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työnhakijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

4 §. *Työntekijän henkilötietojen käsittely.* Henkilötietolakia vastaavasti tietojen keräämisellä työelämässä tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, jonka tarkoituksena on automaattisen tietojenkäsittelyn tai manuaalisen käsittelyn avulla muodostaa työnhakijoista tai -tekijöistä henkilörekisteri tai sen osa. Ehdotuksen 1 momentin mukaan henkilötiedot olisi ensi sijassa kerättävä työntekijältä itseltään. Tällä tavoin työntekijä saisi parhaiten selville, mitä tietoja hänestä kerätään. Samalla työntekijällä olisi mahdollisuus varmistua siitä, etteivät häntä koskevat henkilötiedot ole asiattomia, virheellisiä tai vanhentuneita.

Säännösehdotuksen mukaan työnantajan kerätessä henkilötietoja muulta kuin työntekijältä tai -hakijalta itseltään työnantajan olisi asian laatu huomioon ottaen pyrittävä hankkimaan tämän suostumus. Säännösehdotuksen tarkoituksena on myös edistää tietojenkäsittelyn avoimuutta työelämässä, minkä vuoksi työnantajan olisi pääsääntöisesti tiedotettava tietojen keräämisestä.

Ehdotuksen 2 momentin mukaan työnantajalla ei olisi tiedottamisvelvollisuutta, jos se olosuhteista johtuen olisi mahdotonta, ilmeisen tarpeetonta taikka asian tarkoituksen kannalta vahingollista. Tällaisia tilanteita saattaisi liittyä esimerkiksi asiakaspalvelukyselyihin, jos olisi ilmeistä, että tietojen antaminen selvästi heikentäisi kyselytulosten luotettavuutta. Henkilötietolakiehdotuksen mukaisesta työnantajan tiedottamisvelvollisuudesta voitaisiin lisäksi poiketa lain 24 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Työnantajalla ei toisin sanoen olisi

tiedottamisvelvollisuutta, jos rekisteröity on jo saanut pykälän 1 momentissa tarkoitetut tiedot. Henkilötietolakiehdotuksen mukaan henkilötietoja kerättäessä rekisterinpitäjän olisi huolehdittava siitä, että rekisteröity voi saada tiedon rekisterinpitäjistä ja tarvittaessa tämän edustajasta, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta sekä siitä, mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan samoin kuin ne tiedot, jotka ovat tarpeen rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi asianomaisessa henkilötietojen käsittelyssä. Tiedot olisi annettava henkilötietoja kerättäessä ja tallettaessa tai, jos tiedot hankitaan muualta kuin rekisteröidyltä itseltään ja tietoja olisi tarkoitus luovuttaa, viimeistään silloin, kun tietoja ensi kerran luovutetaan. Työnantaja voisi henkilötietolakiehdotuksen 24 §:n 2 momentin nojalla poiketa tiedottamisvelvollisuudesta myös silloin, kun poikkeaminen olisi välttämätöntä valtion turvallisuuden tai yleisen turvallisuuden vuoksi taikka rikoksen ehkäisemiseksi tai selvittämiseksi taikka verotukseen tai julkiseen talouteen liittyvän valvontatehtävän vuoksi.

Säännösehdoituksen 3 momentin mukaan työntekijän henkilötietoja voisivat käsitellä ainoastaan ne henkilöt, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Yksityisyyden suojan sekä siihen liittyvien muiden perusoikeuksien huomioon ottaminen työelämässä edellyttää, että palvelussuhteen hoitamiseksi kerättävien henkilötietojen käsittelijäpiiri olisi rajoitettu. Ehdotuksen mukaan henkilötietojen käsittelyyn olisivat oikeutettuja ainoastaan ne henkilöt, joka tarvitsevat tiettyjä työntekijää koskevia tietoja tehtäviensä hoitamiseksi. Säännösehdoituksen piiriin kuulisivat myös työnantajan toimeksiannosta henkilötietoja käsittelevät, kuten henkilöstöpalvelu- ja konsulttiyritykset. Työnhakijan ja -tekijän terveydentilatietojen käsittelijöistä säädettäisiin erikseen lain 6 §:ssä.

Säännösehdoituksen 4 momenttiin on sisällytetty informatorinen maininta siitä, että henkilötietojen keräämisestä työhön otettaessa ja työsuhteen aikana säädettäisiin yhteistoimintalainsäädännössä. Yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti työnantajan olisi toimittava yhdessä henkilöstön edustajien kanssa henkilötietojen suojaamisen ja työntekijöiden yksityisyyden varmistamiseksi.

Yhteistoimintalainsäädäntöön otettavaksi ehdotetun uuden sääntelyn mukaisesti työnantajan tulisi neuvotella yhteistoimintamenettelyssä esimerkiksi päättäessään uusien

henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta. Samoin testausmenetelmistä ja niiden käyttöönotosta työnhakutilanteessa tai työsuhteen aikana tulisi neuvotella työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Yhteistoimintamenettelyllä ei kuitenkaan voitaisi korvata lakiehdotuksessa säädettyä tarpeellisuusvaatimusta tai työntekijän erikseen antamaa suostumusta.

5 §. *Työntekijän testaaminen.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan olisi työntekijää testattaessa pyrittävä käyttämään luotettavia testausmenetelmiä ja muutoinkin pyrittävä varmistamaan testauksella saatujen tietojen virheettömyydestä.

Vaikka henkilötietolakia voitaisiin soveltaa myös testaamisen avulla saatuihin henkilötietoihin, ehdotetaan tässä lakiehdotuksessa työelämän tarpeita silmällä pitäen täsmennettäväksi testien teettäjien ja testattavien oikeuksia ja velvollisuuksia. Ehdotuksen tarkoituksena on osaltaan edistää työntekijöiden ja -hakijoiden tasapuolista kohtelua ja syrjintäsuojaa ja siten työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan ILO:n yleissopimuksen (n:o 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjintää (SopS 63/1970), periaatteita.

Henkilötietojen keräämiseen on käytettävissä monenlaisia testimenetelmiä ja niitä suorittavia yrityksiä ja laitoksia. Työntekijöille tehtävissä terveystarkastuksissa saadaan tietoa normaalin lääkärintarkastuksen ohella erilaisten testien, kuten alkoholi-, huume- tai veritartuntatautitestien avulla. Terveystilatietojen lisäksi työnantajat pitävät tärkeänä saada tietoa esimerkiksi henkilön persoonallisuudesta, asenteista, sitoutumisesta työhön taikka elämäntilanteesta. Niiden selvittämiseksi työnantajien käytettävissä on suuri joukko erilaisia ja eri tasoisia henkilöarviointi- ja soveltuvuustestejä. Vaikka testausmenetelmien tarkoituksena onkin saada mahdollisimman puolueeton ja asiantunteva arvio testattavista henkilöistä, on kaikille testausmenetelmille myös yhteistä, että ne puuttuvat aina jossain määrin testattavan työnhakijan tai työntekijän yksityisyyteen.

Joillekin testeille, kuten huumausainetesteille, on kansainvälinen ohjein luotu yhteisesti hyväksytyt kriteerit niiden luotettavuuden toteamiseksi. Käytettävissä on kuitenkin myös sellaisia työntekijän ominaisuuksia tai toimintatapoja mittaavia testejä, joiden luo-

tettavuuteen lii.tyy huomattava määrä epävarmuustekijöitä. Koska testaamisella saatuja tietoja käytetään yksittäistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon, olisi työnantajan säännösehdotuksen mukaan pyrittävä huolehtimaan siitä, että saadut testitulokset olisivat virheettömiä. Tämän varmistamiseksi työnantajan olisi pyrittävä käyttämään ainoastaan luotettavina pidettyjä testejä. Testien käyttäminen ei saisi olla itsetarkoitus, vaan testien tarpeellisuus tulisi harkita lakiehdotuksen 3 §:n mukaisesti. Luotettava testaaminen lisää sitä, että työnhakijoita arvioidaan oikeiden tietojen perusteella, ja asettaa siten testattavat keskenään mahdollisimman tasavertaiseen asemaan.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan tai tämän osoittaman testaaajan olisi työnhakijan tai -tekijän pyynnöstä annettava hänelle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa tehty lausunto. Jos lausunto olisi annettu suullisesti, olisi testatulle työnhakijalle tai -tekijälle annettava lausunnon sisällöstä selvitys. Selvityksen tulisi olla testatun työnhakijan tai -tekijän ymmärrettävissä ja siitä tulisi käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit.

Pykälän 3 momentin mukaan geneettinen tutkimus työhön otettaessa ja työsuhteen aikana olisi kielletty, ellei siihen ole erityistä, työterveyshuoltolaissa säädettyä lupaa. Ihmisoikeuksia ja biolääketiedettä koskeva yleissopimus rajoittaa geenitestien käyttöä. Sopimuksen 12 artiklan mukaan ennustavia geenitestejä voidaan tehdä vain terveydellisessä tarkoituksessa tai terveyteen liittyvää tieteellistä tutkimusta varten.

6 §. *Tiedot työntekijän terveydentilasta.* Pykälässä säädetään tilanteista, joissa työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittely olisi sallittua. Tässä pykälässä ehdotettu sääntely merkitsi poikkeusta henkilötietolakiehdotuksen 11 §:n 4 kohdassa tarkoitettuja terveydentilatietoja koskevaan käsittelykieltoon. Sen mukaan sellaisten henkilötietojen käsittely olisi kielletty, jotka koskevat henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimenpiteitä. Tästä käsittelykiellosta voidaan tietosuojadirektiivin 8 artiklan 2 kohdan nojalla kuitenkin poiketa, jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän erityisten oikeuksien ja velvoitteiden noudattamiseksi. Tällöin on kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä hu-

lehdittava riittävästä suojatoimenpiteistä yksityisyyden suojaamiseksi. Nyt ehdotettavalla säännöksellä mahdollistettaisiin työnhakijan tai -tekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittely lakiehdotuksen mukaisin edellytyksin.

Säännösehdotuksen 1 momentin mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos se olisi tarpeen laista taikka työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvien työnantajan tai työntekijän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Erityisen tarpeellisia terveydentilatiedot ovat työnantajan velvollisuudeksi säädettyjen työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden yhteydessä. Säännöksellä ei olisi tarkoitus puuttua työnantajan työterveys- tai työsuojeluvaatimusten täyttämiseksi tarvitsemiin terveydentilatietoihin, joista on säädetty työturvallisuus- ja työterveydenhuoltolainsäädännössä. Lisäksi on erikseen säädetty työterveydenhuoltohenkilöstön oikeudesta luovuttaa terveydentilatietoja työnantajalle.

Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan työsopimuslain 28 §:n sairauspoissaoloa koskevassa säännöksessä sekä työsuhteen päättämisen osalta 37 §:ssä sairaudesta irtisanomisperusteena ja 43 §:ssä työkyvyttömyydestä purkuperusteena. Työ- ja virkaehtosopimuksin on sovittu työnantajan velvollisuus sairausajan palkan maksamiseen laajemmaksi kuin lakisääteinen velvollisuus. Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden osalta työ- ja virkaehtosopimuksia on käytännössä tulkittu siten, että työnantajalla on oikeus vaatia näissä tilanteissa työntekijältä lääkärintodistus, jossa on lääketieteellinen taudinmääritys eli diagnoositieto. Säännösehdotuksella ei muutettaisi nykyistä käytäntöä.

Säännösehdotuksessa ehdotetaan lisäksi, että terveydentilatiedot olisi hankittava työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella suostumuksella kolmannelta. Suostumuksesta huolimatta työnantaja sotoisi lakiehdotuksen 3 §:ssä tarkoitettu tarpeellisuusvaatimus.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijää koskevia terveydentilatietoja voisivat käsitellä ainoastaan ne henkilöt, jotka tekevät mainittujen tietojen perusteella työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka valmistelevat tai toimeenpanevat niitä. Kyseisiä henkilöitä olisivat esimerkiksi palkanlaskenta- ja työsuhteasioita käsittelevät henkilöt.

Säännösehdotuksen 3 momentti edellyttä-

si, että työntekijän terveydentilatietoja säilytettäisiin erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tämän vuoksi henkilötietolakiehdotuksen 7 luvun mukaiset suojatimet olisi otettava erityisesti huomioon terveydentilatietoja käsiteltäessä. Terveydentilatiedot tulisi tallettaa ja säilyttää lukitussa tai muussa vastaavassa tietojen luottamuksellisuuden turvaavassa tilassa. Tietojen tulisi olla lisäksi erillään muista työntekijää koskevista henkilötiedoista. Terveydentilatietojen säilytysaika voisi lakiehdotuksen mukaan olla enintään henkilötietojen käyttötarkoituksen pituinen.

7 §. *Tekninen valvonta työpaikalla.* Lakiehdotuksen 7 §:n 1 momentissa on viitauksena siitä, että teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto työpaikalla samoin kuin tällaisessa valvonnassa käytettävät menetelmät kuuluisivat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:ssä säädettyihin yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Vastaavista yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista ehdotetaan säädettäväksi myös yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:ssä.

Säännösehdotuksen tarkoituksena on pyrkiä yhteensovittamaan teknisen valvonnan avulla työnantajalle saatavissa olevia etuja sekä työntekijöiden yksityisyyden suojaan liittyviä näkökohtia. Tällainen yhteensovittaminen mahdollistettaisiin sisällyttämällä teknisen valvonnan tarkoitusta, käyttöönottoa ja menetelmiä koskevat kysymykset yhteistoimintamenettelyn piiriin. Teknisellä valvonnalla tarkoitettaisiin esimerkiksi kameravalvontaa, kulunvalvontaa, tietojenkäsittelyn kirjautumisjärjestelmiä sekä puhelin- ja sähköpostiviestinnän teknisiä järjestelyjä.

Lakiehdotuksen 7 §:n 2 momenttiin on otettu säännös niiden yritysten osalta, jotka eivät kuulu yhteistoimintalainsäädännön piiriin. Vähimmäisvaatimuksena näissä tapauksissa olisi, että työntekijöille selvitetään ennakolta, millaista valvontaa on tarkoitus järjestää ja mitä teknisiä menetelmiä siinä käytetään. Luonnollista on, että tällaisessa valvonnassa kertyvään aineistoon sovellettaisiin niitä lakisäätteisiä velvoitteita, jotka yleensäkin koskevat työntekijän henkilötietoja.

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta sekä laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta säädettäisiin, että teknistä valvontaa koskevia

asioita käsiteltäessä tulisi henkilöstön kanssa käydä yhteistoimintamenettely käyttöönotettavan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja menetelmistä. Myös teknisen valvontamenetelmän oleelliset muutokset olisi uusien valvontamenetelmien käyttöönoton tavoin käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Valvontamenetelmiä olisi käsiteltävä henkilöstön kanssa, jos valvonnan tarkoituksiin edes joltakin osin olisi tarkoitettu kuulumaan henkilöstön teknistä valvontaa.

8 §. *Valvonta.* Lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973). Tietosuojavaltuutetun valvontatehtävistä säädetään nykyisin henkilörekisterilaissa. Niistä olisi tarkoitus säätää henkilötietolain 37—39 §:ssä.

Työsuojeluviranomaiset valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista työpaikoilla. Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada nähtäväkseen sekä saada jäljennöksiä niistä asiakirjoista ja luetteloista, joita työnantajan on pidettävä ja säilytettävä työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten mukaan, sekä oikeus saada valvontaa varten tarpeellisia tietoja työnantajalta sekä suullisesti että kirjallisesti. Tietosuojavaltuutetulla on oikeus saada rekisterinpitäjältä henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuden valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä oikeus tarkastaa henkilörekistereitä. Tietosuojavaltuutetulla, joka on henkilötietojen käsittelyn yleisvalvontaviranomainen, ei ole vastaavaa valvontaorganisaatiota kuin työsuojeluviranomaisilla. Työsuojeluviranomaisten suorittaman valvonnan avulla päästäisiin tietosuojan toteutumisen valvonnassa tehokkaasti hyödyntämään jo olemassa olevaa valvontaorganisaatiota. Sen vuoksi on tarpeellista, että molemmat viranomaiset voisivat valvoa yksityisyyden suojan toteutumista työelämässä.

Työsuojeluviranomaiset ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään. Niiden itenäisestä asemasta huolimatta olisi tarkoituksenmukaista, että viranomaiset toimisivat yhteistyössä sekä pyrkisivät lain yhtenäiseen soveltamiseen. Ne voisivat tarvittaessa saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esimerkiksi tarkastusten yhteydessä. Viran-

omaisten olisi järjestettävä yhteistyönsä sillä tavoin, että asian vireille saattaneen yksilön tai yhteisön oikeusturva sekä asian joutuisa käsittely tulee parhaalla mahdollisella tavalla varmistetuksi.

9 §. *Rangaistussäännös.* Säännösehdotuksen mukaan lain 3 §:n, 4 §:n 2 tai 3 momentin, 5 §:n 2 tai 3 momentin, 6 §:n tai 7 §:n 2 momentin rikkominen tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta olisi rangaistava sakolla. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisen rangaistavuus sen sijaan perustuisi vain yhteistoimintalainsäädännössä oleviin rangaistussäännöksiin. Syrjintäkiellon rikkomisen rangaistavuudesta säädetään vuorostaan rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Henkilötietojen käsittelyn rangaistavuudesta eräissä tapauksissa säädettäisiin myös henkilötietolaissa. Henkilötietolain mukaisesti työnantajan tai tämän toimeksiannosta työntekijän henkilötietoja käsittelevän olisi, edistääkseen hyvää tietojenkäsittelytapaa, huolehdittava työntekijän yksityisyyden suojaamisesta tämän henkilötietoja käsiteltäessä. Henkilötietolaissa olisi säännelty toimeksiannon saaneen velvollisuudesta huolehtia rekisterinpitäjän tavoin tarvittavista suojatoimista sekä suojaamisesta annettujen säännösten rikkomisesta aiheutuvasta sakkorangaistuksesta. Työntekijän henkilötietoja käsittelevän vaitiolovelvollisuudesta säädettäisiin henkilötietolain 32 §:n 3 momentissa. Rangaistus vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta sekä muiden henkilötietoja koskevien määräysten rikkomisesta määräytyisi henkilötietolain 47 §:n rangaistussäännön mukaisesti.

10 §. *Voimaantulo.* Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan samanaikaisesti henkilötietolain kanssa kuitenkin niin, että laki olisi voimassa viimeistään 24 päivänä lokakuuta 1998, jolloin tietosuojadirektiivi on viimeistään kansallisesti lainsäädännössä toteutettava.

1.2. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

6 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat.* Säännösehdotuksen perustelut sisältyvät edellä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 4 ja 7 §:ään.

1.3. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa

7 §. *Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuu-*

luvut asiat. Säännösehdotuksen perustelut sisältyvät edellä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 4 ja 7 §:ään.

1.4. Työterveyshuoltolaki

2 §. *Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö.* Työterveyshuoltolakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain 2 §:ään lisättäisiin 3 momentti, jonka mukaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 5 §:ssä tarkoitetun luvan geneettiseen tutkimukseen myöntäisi terveydenhuollon oikeusturvakeskus. Lupa voitaisiin myöntää vain, jos tutkimuksen suorittaminen olisi erityisesti perusteltua työolosuhteista työntekijälle aiheutuvan terveydellisen vaaran torjumiseksi ja työntekijä olisi antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Jos vaaraa aiheuttava tekijä voidaan poistaa työstä tai työympäristöstä työhygienisten tai muiden vastaavien menetelmien avulla, ei edellytyksiä luvan myöntämiselle olisi. Suostumuksen tulee perustua työntekijän tietoiseen ja itsenäiseen päätökseen. Lisäksi edellytettäisiin, ettei perinnöllisen sairastumisherkkyuden selvittämiseksi ole käytettävissä muita vaihtoehtoisia keinoja. Geneettisellä tutkimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä työntekijän perimän ja/tai kromosomien tutkimusta.

Terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen myöntämällä luvalla suoritettavaa geneettistä tutkimusta käytettäisiin terveydellisessä tarkoituksessa tavoitteena työntekijän terveyden suojelu. Lupamenettelyn tarkoituksena olisi arvioida testauksen luotettavuutta ja merkittävyyttä työtehtävien ja vallitsevien työolosuhteiden kannalta sen hetkisen tiedon perusteella.

Luvanvaraisuus koskisi myös muussa yhteydessä geneettisellä tutkimuksella saatujen tietojen käyttöä. Lupamenettelystä säädettäisiin tarkemmin asetuksella.

Geneettisen testauksen tulosten osalta työnantajan oikeus saada lausunto ehdotetaan rajattavaksi koskemaan vain tietoa työntekijän sopivuudesta kyseiseen työhön. Muilta osin geneettisen testauksen tulokset jäisivät työntekijän yksityisyyden suojaamiseksi vain työntekijän itsensä ja työterveyshuollon tietoon.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulevaksi voimaan samanaikaisesti henkilötietolain kanssa kuitenkin

kin niin, että lait olisivat voimassa viimeistään 24 päivänä lokakuuta 1998, jolloin tietosuojadirektiivi on viimeistään kansallisesti lainsäädännössä toteutettava.

3. Säättämisjärjestys

Hallitusmuodon 8 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta on säädettävä lailla. Tämä hallituksen esitys on terveydentilatieltojen säännöstämistason suhteen siltä osin tulkinnanvarainen, että työnantajan oikeus sairausajan palkanmaksun yhteydessä vaatia työntekijältä lääketieteellisen taudinmäärityksen eli diagnoositiedon sisältävä lääkärinto-

distus voisi esityksen mukaan perustua kuten nykyisinkin työ- tai virkaehtosopimusten määräyksiin. Samassa yhteydessä olisi myös selvitettävä yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 7 §:ssä säänneltyä henkilöstön teknisin laittein tapahtuvan valvonnan suhde hallitusmuodon perusoikeussäännöksiin. Tämän vuoksi hallituksen käsityksen mukaan säättämisjärjestyksestä olisi hankittava myös perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**yksityisyyden suojasta työelämässä**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista käsiteltäessä henkilötietoja työelämässä.

2 §

Soveltamisala

Työsuhteessa sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa on noudatettava, mitä tässä laissa säädetään. Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan lisäksi henkilötietolakia (/), jollei tässä laissa toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, viranhaltijaan tai niihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan.

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa myös työnhakijaa ja työsuhteella myös muuta palvelussuhdetta.

3 §

Tarpeellisuusvaatimus

Työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 §

Työntekijän henkilötietojen käsittely

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevia henkilötietoja ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja

muulta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on asian laatu huomioon ottaen pyrittävä hankkimaan suostumus tietojen keräämiseen.

Muulta kuin työntekijältä itseltään kerätystä tiedosta työnantajan on annettava tieto työntekijälle, jollei tämä ole mahdotonta, ilmeisen tarpeetonta tai asian tarkoituksen kannalta vahingollista tai jollei henkilötietolain 24 §:n 2 momentin 1 tai 2 kohdasta muuta johdu.

Työntekijän henkilötietoja voivat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää.

Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana kuuluu yhteistoimintamenettelyyn piiriin siten kuin siitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (725/1978) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa (651/1988) säädetään.

5 §

Työntekijän testaaminen

Työntekijää testattaessa työnantajan on pyrittävä käyttämään luotettavia testausmenetelmiä ja muutoinkin varmistumaan testauksella saatavien tietojen virheettömyydestä.

Työnantajalla tai tämän osoittamalla testaajalla on työntekijän pyynnöstä velvollisuus antaa työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu lausunto. Jos lausunto on annettu suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

Geneettistä tutkimusta työhön otettaessa tai työsuhteen aikana ei saa tehdä, ellei siihen ole erityistä lupaa, josta säädetään työterveyshuoltolaissa (743/1978).

6 §

Tiedot työntekijän terveydentilasta

Työnantajalla on oikeus käsitellä työnteki-

jän terveydentilaa koskevia tietoja sikäli kuin se on tarpeen laista taikka työ- tai virkaehtosopimuksesta johtuvien työnantajan tai työntekijän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Tiedot on kerättävä työntekijältä itseltään tai hänen nimenomaisella suostumuksellaan kolmannelta.

Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka tietojen perusteella tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka valmistelevat tai panevat toimeen niitä.

Työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista. Tietoja voidaan säilyttää vain niiden käyttötarkoituksen edellyttämän ajan.

7 §

Tekninen valvonta työpaikalla

Henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin siten kuin siitä yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetussa laissa säädetään.

Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä henkilöstöön

kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä työnantajan on tiedotettava henkilöstölle.

8 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa.

9 §

Rangaistussäännös

Joka tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 3 §:ssä, 4 §:n 2 tai 3 momentissa, 5 §:n 2 tai 3 momentissa, 6 §:ssä tai 7 §:n 2 momentissa säädetään, on tuomittava, jollei muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.

10 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 6 §:n 8 kohta sekä
lisätään 6 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 724/1988, 51/1993, 906/1996 ja 723/1997, uusi 8 a kohta seuraavasti:

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;
 8 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät;

8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät,

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

3.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988
 annetun lain (651/1988) 7 §:n 11 kohta sekä
lisätään 7 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1102/1990 ja 448/1997, uusi 11 a
 kohta seuraavasti:

7 §

*Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat
 asiat*

tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;
 11 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen
 valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä
 käytettävät menetelmät;

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä
 ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja pal-
 velukseen tulevalle annettavat tiedot sekä

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

4.

Laki**työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään 29 päivänä syyskuuta 1978 annetun työterveyshuoltolain (743/1978) 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/1991, uusi 3 momentti seuraavasti:

2 §

Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 5 §:ssä tarkoitetun luvan geneettiseen tutkimukseen myöntää terveydenhuollon oikeusturvakeskus. Lupa voidaan myöntää vain, jos tutkimuksen suorittaminen on erityisestä syystä perusteltua työolosuhteista työntekijälle aiheutuvan ter-

veydellisen vaaran torjumiseksi ja työntekijä on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Luvanvaraisuus koskee myös muussa yhteydessä geneettisellä tutkimuksella saatujen tietojen käyttöä. Lupamenettelystä säädetään tarkemmin asetuksella. Geneettisen tutkimuksen tuloksista työnantajalla on oikeus saada lausunto vain työntekijän sopivuudesta työhön.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Helsingissä 18 päivänä syyskuuta 1998

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

2.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/1978) 6 §:n 8 kohta sekä
lisätään 6 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 724/1988, 51/1993, 906/1996 ja 723/1997, uusi 8 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat ovat:

8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

8) työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;

8 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

3.

Laki**yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1 päivänä heinäkuuta 1988 annetun lain (651/1988) 7 §:n 11 kohta sekä

lisätään 7 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1102/1990 ja 448/1997, uusi 11 a kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;

11) valtion palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;

11 a) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

4.

Laki**työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään 29 päivänä syyskuuta 1978 annetun työterveyshuoltolain (743/1978) 2 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 608/1991, uusi 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (/) 5 §:ssä tarkoitettua lupaa geneettiseen tutkimukseen myöntää terveydenhuollon oikeusturvakeskus. Lupa voidaan myöntää vain, jos tutkimuksen suorittaminen on erityisestä syystä perusteltua työolosuhteissa työntekijälle aiheutuvan terveydellisen vaaran torjumiseksi ja työntekijä on antanut siihen nimenomaisen suostumuksensa. Luvanvaraisuus koskee myös muussa yhteydessä geneettisellä tutkimuksella saatujen tietojen käyttöä. Lupamenettelystä säädetään tarkemmin asetuksella. Geneettisen tutkimuksen tuloksista työnantajalla on oikeus saada lausunto vain työntekijän sopivuudesta työhön.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .*

