

## **TYÖ- JA TASA- ARVOASIAINVALIOKUNNAN MIETINTÖ 3/2001 vp**

### **Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi**

#### **JOHDANTO**

##### ***Vireilletulo***

Eduskunta on 12 päivänä kesäkuuta 2000 lähettänyt työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 75/2000 vp) ja samalla määrännyt, että perustuslakivaliokunnan, hallintovaliokunnan ja sosiaali- ja terveysvaliokunnan on annettava lausuntonsa työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle.

##### ***Lausunnot***

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta (PeVL 27/2000 vp), hallintovaliokunta (HaVL 2/2001 vp) ja sosiaali- ja terveysvaliokunta (StVL 12/2000 vp) ovat antaneet asiasta lausuntonsa, jotka on otettu tämän mietinnön liitteiksi.

##### ***Asiantuntijat***

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työministeriö
- neuvotteleva virkamies Riitta-Maija Jouttimäki ja ylitarkastaja Marja-Leena Hiltunen, sosiaali- ja terveysministeriö
- lainsäädäntöneuvos Anna-Riitta Wallin, oikeusministeriö
- neuvotteleva virkamies Tiina Ryhänen, liikenneministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Pirjo Staffans, Valtion työmarkkinalaitos

- puheenjohtaja, lääkintöneuvos Matti Lamberg, huumetestejä arvioiva työryhmä
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio, tietosuojavaltuutetun toimisto
- erikoistutkija Riitta-Sisko Koskela ja erikoislääkäri Markku Vanhanen, Työterveyslaitos
- piiripäällikkö Jaakko Itäkannas, Uudenmaan työsuojelupiiri
- dosentti, osastonjohtaja Ismo Ulmanen, Kansanterveyslaitos
- osastopäällikkö Matti Simola, suojelupoliisi
- palvelussuhdejohtaja Hannu Tulensalo, Helsingin kaupunki
- lakimies Timo von Boehm, Kirkon sopimusvaltuuskunta
- henkilöstöjohtaja Tarja Joensuu-Sarkio, Osuuspankkiryhmä
- ylilääkäri Risto Heikkinen, Medix Laboratoriot Oy
- konsultti Eija Saarenmaa ja konsultti Kari Salo, SLG-Thomas International
- kehityspäällikkö Marja-Liisa Virtanen, Soneira Oy
- lakimies Pentti Itkonen, Akava
- työmarkkinalakimies Ritva Liivala, Kunnallinen työmarkkinalaitos
- asiamies Jari Forss, Palvelutyönantajat
- lakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
- varatuomari Mikko Nyssölä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT
- varapuheenjohtaja Maarit Laurento ja sihteeri Tuija Uusitalo, Astrologiliitto ry

- puheenjohtaja Tero Asp, Suomen Grafologinen Yhdistys ry
- professori Niklas Bruun
- oikeustieteen tohtori Jorma Kuopus
- professori Martin Scheinin
- professori Kari-Pekka Tiitinen.

## HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietolain säännöksiä.

Esityksen mukaan työnantaja saisi käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän henkilötietoja. Työnantajan olisi kerättävä työntekijää koskevia henkilötietoja ensi sijassa työntekijältä itseltään. Muualta kuin työntekijältä itseltään kerättävien henkilötietojen hankintaan työnantajan tulisi yleensä saada työntekijän suostumus. Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koske-

via tietoja vain laissa määritellyissä tilanteissa. Työnantaja ei saisi edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen, eikä työnantajalla olisi oikeutta saada tietää, onko sellainen tutkimus tehty.

Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sekä yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia.

Ehdotetut lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

## VALIOKUNNAN KANNANOTOT

### *Yleisperustelut*

#### *Yleistä*

Hallituksen esityksen tavoitteena on turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, työntekijöille ja virkamiehille ottaen huomioon työelämän erityistarpeet ja -piirteet. Tarkoituksena on toteuttaa yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia ja pyrkiä tietojen käsittelyn avoimuuteen ja vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisten tietojen keräämiseen. Tavoitteena on vähentää epäluotettavien soveltuvuustestien käyttämistä ja kieltää työnantajaa edellyttämästä työntekijältä tai työnhakijalta osallistumista geenitutkimuksiin. Esityksen tarkoituksena on myös lisätä tietosuojan toteutumisen valvontaa työelämässä.

Valiokunta pitää hallituksen esityksen tavoitteena olevaa työntekijöiden ja työnhakijoiden yksityisyyden suojan parantamista ja hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä erittäin tärkeänä. Tietojärjestelmien kehittymisen ja työelämän vaatimusten kovenemisen myötä työpaikoilla on ryhdytty keräämään tietoja käyttämällä muun muassa erilaisia testejä, joiden luotettavuus on kyseenalainen ja jotka sitä kautta vaa-

rantavat työntekijöiden ja työnhakijoiden oikeusturvaa. Myös teknisen valvonnan ja sähköpostin käyttöön liittyy käytäntöjä, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden yksityisyyden suojaa. Valiokunta pitää näitä asioita koskevan lainsäädännön saamista ajantasalle kiireellisenä.

Nyt käsiteltävänä oleva hallituksen esitys pohjautuu eduskunnassa vuoden 1998 valtiopäivillä käsiteltyyn hallituksen esitykseen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 121/1998 vp). Eduskunta päätti tuolloin hylätä lakiehdotukset ja edellyttää, että hallitus valmistelee uuden esityksen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ottaen asianmukaisesti huomioon valiokuntien esityksestä antamat lausunnot. Perustuslakivaliokunta katsoi tuolloin lausunnossaan (PeVL 27/1998 vp), että lakiehdotus ei sisältänyt paljoakaan sellaista ainesta, jota ei olisi voitu niveltää muihin säätely-yhteyksiin, lähinnä henkilötietolakiin ja yksityisyyden suojasta televiestinnässä ja teletoiminnan tietoturvasta annettuun lakiin. Geenitutkimusten osalta perustuslakivaliokunta totesi tuolloin lausunnossaan (PeVL 27 a/1998 vp), että geneettisiä tutkimuksia koskevat säännökset tulee jättää pois uudis-

tuksesta ja ottaa erikseen asianmukaisesti valmisteltaviksi.

Nyt käsiteltävänä oleva hallituksen esitys on valmisteltu työryhmässä aikaisemman valmistelutyön pohjalta. Valiokunnan käsityksen mukaan se sisältää edelleen joitakin samoja ongelmia kuin vuoden 1998 valtiopäivillä hylätty esitys. Myös perustuslakivaliokunta on lausunnonsaan (PeVL 27/2000 vp) viitannut aiemmasta esityksestä antamiinsa lausuntoihin ja katsonut lakiehdotuksen ja henkilötietolain välisen suhteen saattavan muodostua käytännössä ongelmalliseksi. Sääntelyn selkeys voi vaarantua merkittävästi, kun lakiehdotusta joudutaan selvittämään rinnan henkilötietolain kanssa.

Valiokunta yhtyy hallintovaliokunnan ja sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan lausunnoissa esitettyyn arvosteluun lakiehdotuksen sisällön ja perustelujen välisistä ristiriitaisuuksista. Lakiehdotus sisältää menettelysäännöksiä sellaisista perustuslain suojaamia perusoikeuksia koskevista kysymyksistä, kuten alkoholi- ja huumetestit, tekninen valvonta ja sähköpostin käyttö, joita koskeva lainsäädäntö on vielä hyvin puutteellista. Perustuslakivaliokunta onkin lausunnonsaan korostanut, että tällä lakiehdotuksella ei luoda työnantajalle oikeutta tehdä testejä taikka anneta valtuutta tekniseen valvontaan eikä sähköpostin valvontaan. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta esittääkin tätä tarkoittavia täsmennyksiä ensimmäiseen lakiehdotukseen. Valiokunta korostaa pitävänsä välttämättömänä, että tiedotettaessa lakiehdotuksesta korostetaan, että lakiehdotuksessa säädettyjen menettelyjen noudattaminen ei riitä tekemään toimenpiteistä lainmukaisia, vaan toimenpiteiden sallittavuus määräytyy muun lainsäädännön mukaan. Lain soveltamiseen liittyvien ongelmien välttämiseksi valiokunta pitää tärkeänä, että lain sisällöstä tiedottamiseen ja valvontaa suorittavien kouluttamiseen kiinnitetään erityistä huomiota.

Valiokunta edellyttää, että hallitus välittömästi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin käytön valvontaa työpaikoilla. Lakiehdotusten tulee sisältää

selkeät säännökset siitä, millaisia huumetestejä ja missä tilanteissa työpaikoilla voidaan järjestää ja millaisilla edellytyksillä työntekijä on velvollinen niihin osallistumaan sekä siitä, millaista teknistä valvontaa työnantajalla on oikeus suorittaa ja miten sähköpostin käyttöä saadaan valvoa. (*Valiokunnan lausumaehdotus 1*).

Hallituksen esityksestä ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää hallituksen esitystä, huolimatta siihen liittyvistä ongelmista, tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena ja puoltaa sen hyväksymistä seuraavin muutosehdotuksin.

#### *Rangaistussäännökset*

Perustuslakivaliokunta on lausunnonsaan todennut, että lakiehdotuksen 11 §:ssä ei säädetä nimenomaisesti mitään 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen eikä 4 §:n työntekijän henkilötietojen käsittelyä ja 7 §:n terveydentilatietojen käsittelyä koskevien säännösten rikkomisesta aiheutuva vastuusta, vaan niiden rikkominen tulee perustelujen (31/II) mukaan rangaistavaksi 11 §:n 1 momentin alussa olevan viittaussäännöksen nojalla. Siltä osin kuin viittaussäännös ulottuu henkilötietolain 48 §:n 2 momentin säännöksiin henkilörekisteririkkomuksesta, sääntely muodostuu perustuslain 8 §:ssä säädetyn rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen kannalta välillisyydessään kovin mutkikkaaksi ja epätarvaksi. Valiokunnan käsityksen mukaan viittaus tekniikasta on luovuttava ja sääntelyä on tältä osin välttämätöntä täsmentää, jotta vältetään sellaiset riskit, että jotkin laiminlyönnit jäisivät rangaistuksesta juuri mainitun laillisuusperiaatteen vuoksi.

Rangaistussäännöksen muutosehdotusta valmistellessaan työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta on todennut tarpeelliseksi ehdottaa otettavaksi asiasta säännöksiä myös rikoslakiin, minkä johdosta valiokunta ehdottaa hyväksyttäväksi hallituksen esitykseen sisältyvän ehdotuksen laiksi rikoslain 38 luvun 9 §:n muuttamisesta. Valiokunta ehdottaa henkilörekisteririkosta koskevaa rikoslain 38 luvun 9 §:ää muutettavaksi siten, että siinä säädetään henkilötietolain säännösten rikkomisen lisäksi myös henkilötietojen

käsittelyä koskevien erityissäännösten rikkomisesta. Muutoksella pyritään siihen, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaiset henkilötietojen käsittelyä koskevat rikkomukset tulevat kiistatta kyseisen rangaistussäännöksen piiriin.

Lisäksi valiokunta ehdottaa ensimmäisen lakiehdotuksen 12 (11) §:n rangaistussäännöstä täsmennettäväksi. Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset myös 4 §:n 2 momentin ilmoitusvelvollisuuden ja 11 §:n nähtävänäpitovelvollisuuden rikkomisesta. Valiokunta toteaa, että 12 §:ssä säädetään, paitsi kyseiseen lakiin sisältyvien menettelysäännösten rikkomuksista, myös eräistä sellaisista teoista, joita ei voida pitää pelkästään menettelysäännösten loukkaamisina, vaan joilla puututaan perustuslain suojamiin perusoikeuksiin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi lain 5—7 §:n säännösten rikkomiset. Näiden tekojen osalta valiokunta katsoo, että niihin soveltuisi nyt ehdotettua sakkorangaistus- tai paremmin rangaistussäännös, jonka rangaistusasteikko vastaisi henkilörekisteririkoksen rangaistusasteikkoa. Valiokunta katsookin, että rikoslakia uudistettaessa tulee selvittää tarve ottaa näitä tekoja koskevat rangaistussäännökset rikoslakiin.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaussäännös niihin rikoslain rangaistussäännöksiin, jotka yksityisyyden suojasta työelämässä säädettyä lakia rikottaessa lähinnä voivat tulla sovellettaviksi.

#### *Luotettavuuslausunnot*

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 4 §:ssä säädetään työntekijältä tarvittavasta suostumuksesta hankittaessa häntä koskevia henkilötietoja muilta kuin häneltä itseltään. Hallituksen esityksen mukaan suostumusta ei vaadittaisi silloin, kun tiedot ovat tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Luotettavuuden selvittämiseksi voidaan tiettyihin virkoihin ja tehtäviin pyrkivistä hankkia suojelupoliisilta luotettavuuslausunto. Lausunnotonmenettely on tarkoin säännelty poliisin henkilörekisterilain 23 §:ssä, poliisin henkilörekiste-

riasetuksen 9 §:ssä ja sisäasiainministeriön antamissa ohjeissa. Ohjeiden mukaan luotettavuuslausuntoa ei anneta, mikäli työntekijä ei ole antanut sen pyytämiseen nimenomaista suostumustaan. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan käytännössä lausunnon antamiseksi edellytetään nykyisin poikkeuksetta asianomaisen suostumus.

Valiokunta katsoo, ettei ole syytä muuttaa nykyistä käytäntöä, jonka mukaan poliisin luotettavuuslausunnon antaminen edellyttää selvityksen kohteen suostumusta. Valiokunta ehdottaa tätä tarkoittavaa muutosta lakiehdotuksen 4 §:ään.

Luotettavuuslausuntojen antamista koskevaa säännöstöä ollaan parhaillaan uudistamassa. Hallitus on 27.4.2001 antanut asiaa koskevan esityksen eduskunnalle (HE 43/2001 vp). Esitystä on valmisteltu henkilöstöturvallisuustoimikunnassa, jonka mietinnössä (Komiteamietintö 2000:2) on ehdotettu säädettäväksi laki turvallisuusselvityksistä. Turvallisuusselvitys korvaisi nykyisen poliisin luotettavuuslausunnon. Lakiehdotuksen mukaan turvallisuusselvitystä koskevaan hakemukseen tulee liittää selvityksen kohteen omakätisesti allekirjoittama suostumus sekä vakuutus siitä, että selvityksen kohde on saanut tiedon turvallisuusselvityksen tarkoituksesta ja sen käyttämisestä sekä oikeudestaan saada tieto selvityksen sisällöstä. Tiedon selvityksen sisällöstä selvityksen kohteelle antaisi pääsääntöisesti viranomainen ja siihen sisältyisivät kaikki selvityksen sisältämät tiedot lukuun ottamatta niitä, jotka ovat peräisin rekisteristä, johon rekisteröidyllä ei ole tarkastusoikeutta.

Valiokunta on käsitellyt poliisin luotettavuuslausuntojen käyttämistä työntekijöiden luotettavuuden selvittämisessä ja pitää ongelmallisena sitä, että työntekijällä ei ole oikeutta tarkastaa tietoja, joita voidaan toimittaa hänen työnantajalleen tai työpaikkaan, johon hän on pyrkimässä. Jos näihin tietoihin sisältyy virheitä, hänellä ei ole mitään mahdollisuutta saada niitä oikaistuksi. Valiokunta pitää tällaista tilannetta työntekijän oikeussuojan kannalta hyvin ongelmallisena ja katsoo, että tämä ongelma tulee poistaa

uuden turvallisuusselvityslain laatimisen yhteydessä.

### ***Yksityiskohtaiset perustelut***

#### **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

*3 §. Tarpeellisuusvaatimus.* Viitaten perustuslakivaliokunnan lausuntoon säännöstä ehdotetaan tarkennettavaksi siten, että välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisten henkilötietojen tulee liittyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtua työtehtävien erityisluonteesta. Työtehtävien erityisluonteesta johtuvia tietoja voisivat olla esimerkiksi tiedot perhepäivähoitajan kotieläimistä. Maininnalla työnantajan työntekijöille tarjoamista etuuksista on tarkoitettu antaa työnantajalle oikeus kerätä henkilötietoja, jotka ovat tarpeen toteutettaessa sellaisia etuuksia, jotka eivät perustu lakiin tai virka- tai työehtosopimukseen. Tässä tarkoitettuja etuuksia voisivat olla esimerkiksi oikeus tiettyyn määrään uimahalli-, aerobic- tai kuntosalikäyntejä taikka työntekijän perheenjäsenille tarkoitettut etuudet. Kun kyseessä on työntekijälle tarjottu etuus, työntekijän voidaan olettaa suostuneen etuuden toteuttamisen kannalta tarpeellisten tietojen keräämiseen halutessaan saada sanotun etuuden.

*4 §. Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus.* Hallintovaliokunnan esityksen mukaisesti valiokunta ehdottaa pykälän otsikon tarkentamista.

Pykälän 1 momentissa säädetään työntekijältä tarvittavasta suostumuksesta hankittaessa häntä koskevia henkilötietoja muilta kuin häneltä itseltään. Hallituksen esityksen mukaan suostumusta ei vaadittaisi silloin, kun tiedot ovat tarpeellisia työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Viitaten edellä yleisperustelujen yhteydessä esitettyyn valiokunta ehdottaa säännöstä muutettavaksi siten, että suostumus edellytetään nykykäytännön mukaisesti suojelupoliisilta hankittaviin luotettavuuslausuntoihin. Sen sijaan suostumusta ei edellytettäisi hankittaessa henki-

luottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Henkilöluottotietojen luovuttamisedellytyksistä säädetään henkilötietolaissa. Rikosrekisterilaissa (770/1993) ja -asetuksessa (772/1993) säädetään siitä, mihin tarkoituksiin ja mille viranomaisille rikosrekisteritietoja voidaan luovuttaa.

Lisäksi 1 momentissa säädettäisiin, että suostumus ei ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi niitä tietoja, joita viranomaisen luovuttaa työnantajalle palkan ulosoton suorittamiseksi.

Pykälän 2 momentissa säädetään työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajan tulee ennen tietojen hankkimista kertoa työntekijälle aikomuksestaan hankkia tietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Säännös koskee paitsi henkilöluottotietoja ja rikosrekisteritietoja, joiden hankkimiseen ei tarvita suostumusta, myös niitä muita luotettavuuden selvittämiseksi hankittavia tietoja, joihin suostumus on pyydyttävä. Koska suostumus on voitu pyytää esimerkiksi työhönotettaessa tai jossain muussa yhteydessä jo pitkään ennen tietojen pyytämistä, on valiokunnan käsityksen mukaan kohtuullista, että työntekijälle kerrotaan, koska tietoja aiotaan kyseisen suostumuksen nojalla hankkia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin lisäksi, että muualta kuin työntekijältä itseltään kerätyistä tiedoista ja niiden sisällöstä tulee kertoa työntekijälle itselleen, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Valiokunta korostaa, että työntekijälle tulisi aina kertoa muualta kuin häneltä itseltään kerättyjen tietojen sisällöstä välittömästi, kun tiedot on saatu, ja varmistaa näin hänelle mahdollisuus heti oikaista tiedoissa mahdollisesti olevat virheellisyys. Säännös, jonka mukaan tiedoista on kerrottava, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa, on tarkoitettu työntekijöiden turvaksi siten, että mahdollisuus tietojen tarkistamiseen tulee antaa työntekijälle viimeistään silloin, kun tietoja ollaan aikeissa käyt-

tää häntä koskevaan päätöksentekoon. Säännös on erityissäännös, joka koskee kaikkia työntekijän henkilötietoja. Siltä osin kuin tässä laissa ei ole asiasta riittäviä säännöksiä, sovelletaan lisäksi muualla laissa olevia säännöksiä tiedonantovelvollisuudesta ja oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja.

5 §. *Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit.* Hallituksen esityksen perusteluissa on todettu, että Suomessa kenellä tahansa on oikeus harjoittaa toimintaa, johon kuuluu henkilön soveltuvuuden arviointiin liittyviä menetelmiä. Tarjolla on myös sellaisia työntekijän ominaisuuksia tai toimintatapoja mittaavia testejä, joiden luotettavuuteen liittyy huomattava määrä epävarmuustekijöitä. Koska testaamisella saatuja tietoja käytetään yksittäistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon, olisi testitulosten oltava virheettömiä.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan nimenomaan säädettäväksi, että työnantajan olisi varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksessa saatavat tiedot virheettömiä ottaen huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Työnantajan tulisi selvittää tarjolla olevista vaihtoehdoista tarkoitukseen sopiva testimenetelmä ja testin suorittaja. Hallituksen esityksen perusteluissa on todettu, että ILO:n ohjeiston mukaan grafologisten, astrologisten ja muiden näihin verrattavien testien tulisi olla poissuljettuja.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan tähdentänyt sen tärkeyttä, että työnantaja on vastuussa käytettävien testausmenetelmien luotettavuudesta ja niiden suorittajien asiantuntevuudesta. Lausunnossa on katsottu, että ministeriön tulee yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa riittävässä määrin seurata tarjolla olevien arviointitestien käyttökelpoisuutta työelämän tarpeisiin, muun muassa lainsäädäntötoimien aiheellisuuden harkitsemiseksi.

Edellä esitetyn perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta pitää työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja lain soveltamisen kannalta ongelmallisena, että työnantajalla ei ole käytettä-

vissään puolueetonta tietoa eri testausmenetelmien toimivuudesta ja niiden antamien tulosten virheettömyydestä. Valiokunta pitääkin tärkeänä, että työnantaja voisi tarvittaessa hankkia viranomaisen lausunnon testausmenetelmän luotettavuudesta ja soveltuvuudesta. Valiokunta edellyttää, että hallitus tarkoin seuraa soveltuvuustestien käyttöä työelämässä ja selvittää eri testimenetelmien luotettavuutta sekä antaa eduskunnalle selvityksen asiasta vuoden 2002 loppuun mennessä. (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*)

6 §. *Terveystieteiden palvelujen käyttäminen.* Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan lausunnossa (StVL 12/2000 vp) on käsitelty laajasti pykälän säännöksiin liittyviä ongelmia. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta yhtyy tältä osin sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan lausunnossa esitettyyn.

Kuten perustuslakivaliokunnan, hallintovaliokunnan ja sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan lausunnoissa on todettu, käsittelevät pykälän 1 ja 2 momentti ainoastaan terveystieteiden ammattihenkilöstön käyttämistä työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen. Lakiehdotus ei luo pohjaa näille toimenpiteille, vaan niiden suorittaminen tulee kysymykseen vain muualta lainsäädännöstä löytyvin oikeuttamisperustein.

Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa pykälän 1 momenttia muutettavaksi siten, että työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien tekemiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveystieteiden ammattihenkilöstöä. Hallintovaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa säännöstä muutettavaksi siten, että myös asianomaisen laboratoriokoulutuksen saaneet voivat ottaa ja tutkia verinäytteitä.

Päätöksen tarkastusten ja testien tekemisestä sekä näytteiden ottamisesta tekee terveystieteiden ammattihenkilö. Myös edellytykset tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen määräytyvät terveydenhuollosta koskevien säännösten nojalla. Terveydenhuollossa vallitsee periaate, jonka mukaan tutkimus- ja hoitotoimenpiteet perustuvat yleensä vapaa-

ehtoisuuteen. Erilaisten tutkimusten tekeminen perustuu näin ollen työntekijän suostumukseen, ellei lainsäädännössä ole nimenomaisesti toisin säädetty. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi työterveyshuoltolain 2 §:ssä.

Perustuslakivaliokunnan lausuntoon viitaten valiokunta ehdottaa momenttia täsmennettäväksi siten, että työntekijän velvollisuudesta osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja testeihin säädetään erikseen.

Pykälän 2 momentin mukaan 1 momentin säännökset koskevat myös alkoholi- ja huume-testejä. Perustuslakivaliokunnan, hallintovaliokunnan ja sosiaali- ja terveysvaliokunnan lausunnoissa on korostettu, että säännökset eivät ratkaise alkoholi- ja huumausainetesteihin liittyviä oikeudellisia ongelmia. Sosiaali- ja terveysministeriö on 20.12.2000 asettanut työryhmän selvittämään huumausainetestien käyttöä. Työryhmän tehtävänä on muun muassa selvittää huumausainetestauksen tarpeellisuutta työterveyshuollossa, testaukseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä, testien luotettavuutta ja käytökelppoisuutta ja testauksen vaikutuksia sekä laatia tarvittaessa ehdotukset testien käytön ohjeistamiseksi oikeusturvanäkökohdat huomioon ottaen. Työryhmän määräaika päättyy 30.6.2001.

Valiokunta pitää tärkeänä, että huumausainetestien käyttöön liittyvät oikeudelliset ongelmat selvitetään edellä mainitussa työryhmässä ja että niitä koskevat säännösehdotukset valmistellaan asianmukaisesti mahdollisimman pian osana työterveydenhuollon lainsäädännön uudistusta.

Pykälän 3 momentti ehdotetaan perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaisesti sijoitettavaksi omaksi pykäläksi. Samalla valiokunta ehdottaa pykälän otsikon muuttamista paremmin pykälän sisältöä vastaavaksi.

**7 §. Geneettinen tutkimus.** Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaisesti ehdotetaan 6 §:n 3 momentti sijoitettavaksi omaksi pykäläksi. Kuten perustuslakivaliokunnan lausunnossa on todettu, tarkoittaa ehdotettu sääntely sitä, että työnhakijalle tai työntekijälle ei saa tehdä geneettistä tutkimusta työnantajan päätöksen tai arvion perusteella ja että työnantaja ei saa käsi-

tellä tietoa, joka on saatu muutoin työntekijän suostumuksella tehdystä geneettisestä tutkimuksesta.

**8 (7) §. Tiedot työntekijän terveydentilasta.** Viitaten siihen mitä hallintovaliokunnan lausunnossa on todettu, valiokunta korostaa, että pykälän säännökset ovat tarkoitettut luettaviksi yhdessä henkilötietolain säännösten kanssa. Näin ollen esimerkiksi työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen säilytysaikaan sovelletaan henkilötietolain 12 §:n säännöksiä. Pykälän 2 ja 3 momentin tarkoituksena on korostaa henkilötietolain periaatteita käyttötarkoituussidonnaisuudesta ja vaitiolovelvollisuudesta. Henkilötietolain mukaan eri tehtäviä hoitavat saavat päästä vain niihin työntekijää koskeviin tietoihin, jotka ovat tarpeen juuri heille kuuluvien työtehtävien hoitamista varten. Tämä henkilötietojen käytösidonnaisperiaate koskee siten terveydentilätietojen lisäksi myös muita henkilöstöhallinnon tietoja. Samoin vaitiolovelvollisuus koskee terveystietojen ohella myös muita henkilöstöhallinnon tietoja siten kuin henkilötietolaissa säädetään.

**9 (8) §. Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä.** Perustuslakivaliokunnan asiasta antamassa lausunnossa on todettu, että hallituksen esitykseen sisältyvä ehdotus merkitsee sanamuotonsa mukaan pelkästään siinä mainittujen asioiden kuulumista yhteistoimintamenettelyn piiriin. Esityksen perusteluissa (s. 27/I) todetaan, että säännös ei perusta oikeutta teknisen valvonnan käyttöön, jonka laajuus ja sallittavuus määräytyvät muun lainsäädännön perusteella. Näin ymmärrettynä ehdotus ei ole ongelmallinen valtiosäännön kannalta.

Perustuslakivaliokunta pitää kuitenkin aiheellisenä uudistaa aiemman kannanottonsa (PeVL 27/1998 vp, s. 2/I) sisällöltään samankaltaisesta ehdotuksesta: "Jos toisaalta säännös kirjoitetusta sisällöstään huolimatta tarkoittaisi antaa työnantajalle oikeuden käyttää teknistä valvontaa, kunhan tätä kysymystä on ensin käsitelty yhteistoimintamenettelyssä, olisi säännös selvästi pe-

rustuslain vastainen ennen muuta lain tasoisen sääntelyn ollessa puutteellinen ja yksilöimätön." Sääntelyn sisältöä koskevien epäselvyyksi- en hälventämiseksi on perustuslakivaliokunnan mielestä välttämätöntä lisätä pykälään maininta siitä, että tällä säännöksellä ei luoda työnantajalle valtuuksia tekniseen valvontaan eikä sähköpostin valvontaan.

Viitaten edellä olevaan perustuslakivaliokunnan kannanottoon työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ehdottaa pykälään lisättäväksi uuden 3 momentin, jonka mukaan työnantajan oikeudesta käyttää teknistä valvontaa ja valvoa sähköpostin ja tietoverkon käyttöä säädetään erikseen.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota myös siihen, että ehdotuksessa mainittua sähköpostin ja tietoverkon käyttöä ei voida arvioida vain työnantajan työnjoh- to- ja valvontaoikeuden kautta, vaan asiassa on perustuslain 10 §:n 2 momentin takia ensisijaisesti turvattava työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuus. Tämä seikka on syytä tuoda nimenomaisesti esille py- kälän sanamuodossa.

Tästä syystä työ- ja tasa-arvoasiainvaliokun- ta ehdottaa pykälään lisättäväksi uuden 4 mo- mentin, jonka mukaan työnantaja ei saa toimen- piteillään vaarantaa työntekijän yksityisluon- teisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä.

*12 (11) §. Rangaistussäännös.* Viitaten edellä yleisperusteluissa esitettyyn valiokunta ehdot- taa, että rangaistussäännöksiä ja viittauksia asianomaisiin lainkohtiin täsmennettäisiin. Py- kälään ehdotetaan lisättäväksi säännökset 4 §:n 2 momentin ilmoitusvelvollisuuden ja 11 §:n nähtävänäpitovelvollisuuden rikkomisesta. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitok- sissa annetussa laissa on rangaistussäännökset, jotka koskevat myös yksityisyyden suojasta työ- elämässä annetun lain 4 ja 9 §:n mukaisten yh- teistoimintavelvoitteiden rikkomista.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaussäännös niihin rikoslain rangaistussään-

nöksiin, jotka tätä lakia rikottaessa lähinnä voi- vat tulla kysymykseen.

*13 (12) §. Voimaantulo.* Työnantajille on tar- koitus varata enintään kuuden kuukauden aika lain voimaantulosta toteuttaa yhteistoiminta- ja kuulemisvelvoitteensa. Hallituksen esityksessä on viitattu vain 9 (8) §:ään, jossa säädetään yh- teistoiminta- ja kuulemisvelvoitteesta teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Kuitenkin lain 4 §:n 3 momentissa on myös viittaus yhteistoimintamenettelyyn koskien hen- kilötietojen keräämistä työhön otettaessa ja työ- suhteen aikana. Hallituksen esityksen mukaan muutetaan samalla yhteistoiminnasta yrityksis- sä annetun lain 6 §:n 8 kohtaa ja yhteistoimin- nasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 7 §:n 11 kohtaa siten, että yhteistoimintame- nettelyn piiriin tulevat uutena asiana myös työ- tai palvelussuhteen aikana kerättävät tiedot. Va- liokunnan saaman selvityksen mukaan on perus- teltua varata myös näiden työnantajavelvoittei- den toteuttamiselle sama aika lain voimaantulos- ta kuin teknisen valvonnan ja tietoverkon käyttä- mistä koskevan yhteistoimintamenettelyn to- teuttamiselle.

Edellä sanotun perusteella valiokunta ehdot- taa, että lain voimaantulosäännökseen lisätään viittaus 4 §:n 3 momenttiin, jolloin työ- tai pal- velussuhteen aikana kerättäviä tietoja koskeva yhteistoimintamenettely on täytettävä viimeis- tään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaan- tulosta.

#### **4. Laki rikoslain 38 luvun 9 §:n muuttamisesta**

##### *38. luku. Tieto- ja viestintärikoksista*

*9 §. Henkilörekisteririkos.* Viitaten siihen mitä edellä yleisperusteluissa on esitetty, valiokunta ehdottaa 9 §:n 1 kohtaa muutettavaksi siten, että siinä säädetään henkilötietolain säännösten rik- komisen lisäksi myös henkilötietojen käsittelyä koskevien erityissäännösten rikkomisesta. Muu- tosehdotuksella pyritään siihen, että kyseinen rangaistussäännös kattaa kiistatta myös tilan- teet, joissa henkilötietoja käsitellään yksityisyy-

den suojasta työelämässä annetun lain vastaisesti. Näin ollen henkilökisteririkoksena voitaisiin rangaista esimerkiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen rikkominen, työntekijää koskevien henkilötietojen kerääminen ilman työntekijän suostumusta 4 §:n vastaisesti ja työntekijän terveystietojen käsitteleminen 8 §:n vastaisesti.

### Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

*että 2. ja 3. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomina,*

*että 1. lakiehdotus hyväksytään muutettuna (Valiokunnan muutosehdotukset),*

*että hyväksytään uusi 4. lakiehdotus (Valiokunnan uusi lakiehdotus), ja*

*että hyväksytään kaksi lausumaa (Valiokunnan lausumaehdotukset).*

### Valiokunnan muutosehdotukset

## 1.

## Laki

### yksityisyyden suojasta työelämässä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 ja 2 §  
(Kuten HE)

3 §

#### *Tarpeellisuusvaatimus*

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tästä ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

4 §

#### *Työntekijän henkilötietojen kerääminen ja työnantajan tiedonantovelvollisuus*

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään (*poist.*), työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työntekijä

*kijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista, ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa itseään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimassa, mitä siitä muualla laissa säädetään.*

(3 mom. kuten HE)

5 §  
(Kuten HE)

6 §

### ***Terveystenhuollon palvelujen käyttäminen***

*(Poist.) Työntekijöiden terveydentilaa koskevien tarkastusten ja testien suorittamiseen sekä näytteiden ottamiseen tulee käyttää terveydenhuollon ammattihenkilöitä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saaneita henkilöitä ja terveydenhuollon palveluja siten, kuin terveydenhuollon lainsäädännössä säädetään. Työntekijän velvollisuudesta osallistua terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja testeihin säädetään erikseen.*

(2 mom. kuten HE)

(3 mom. poist.)

7 § (Uusi)

### ***Geneettinen tutkimus***

*Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geneettiseen tutkimukseen työhön otettaessa tai työsuhteen aikana, eikä työnantajalla ole oikeutta saada tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.*

8 §

(Kuten HE:n 7 §)

9 (8) §

*Menettelytavat teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä*

(1 ja 2 mom. kuten HE)

*Työnantajan oikeudesta käyttää teknistä valvontaa ja valvoa sähköpostin ja tietoverkon käyttöä säädetään erikseen. (Uusi)*

*Työnantaja ei saa toimenpiteillään vaarantaa työntekijän yksityisluonteisten luottamuksellisten viestien salaisuutta sähköpostin ja tietoverkon käytössä. (Uusi)*

10 §  
(Kuten HE:n 9 §)

11 §  
(Kuten HE:n 10 §)

12 (11) §

### ***Rangaistussäännös***

(1 mom. poist.)

*Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta (poist.):*

1) rikkoo 4 §:n 2 momentin säännöksiä ilmoitusvelvollisuudesta,

2) vastoin 5 §:n 1 momentin säännöksiä testaa työntekijän henkilö- tai soveltuvuusarviointinein tämän suostumuksetta taikka jättää varmistamatta testaamismenetelmän luotettavuuden, testaajien asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden,

3) rikkoo 5 §:n 2 momentin säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä,

4) vastoin 6 §:n säännöksiä käyttää muuta kuin terveydenhuollon ammattihenkilöstöä, asianomaisen laboratorioskoulutuksen saanutta henkilöstöä tai terveydenhuollon palveluja,

5) vastoin 7 §:n säännöksiä edellyttää työntekijän osallistuvan geneettiseen tutkimukseen tai

*hankkii tiedon työntekijälle tehdystä geneettisestä tutkimuksesta,*

*6) rikkoo 9 §:n 2 momentin säännöksiä määrittely- tai tiedottamisvelvollisuudesta taikka*

*7) rikkoo 11 §:n säännöksiä tämän lain nähtävänäpidosta,*

*on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta sakkoon.*

*Rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salakatselusta, salakuuntelusta, viestintäsalaisuuden loukkaamisesta ja salassapito-*

*säännösten rikkomisesta säädetään rikoslaisa. (Uusi)*

13 (12) §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 . Lain 4 §:n 3 momentissa ja 9 §:ssä säädettyt työnantajan velvollisuudet on täytettävä viimeistään kuuden kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

#### Valiokunnan uusi lakiehdotus

## 4.

### Laki

#### rikoslain 38 luvun 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan 19 päivänä joulukuuta 1889 annetun rikoslain (39/1889) 38 luvun 9 §:n 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 525/1999, seuraavasti:

38 luku

#### Tieto- ja viestintärikoksista

9 §

#### Henkilörekisteririkos

Joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

1) käsittelee henkilötietoja vastoin henkilötietolain (523/1999) käyttötarkoitussidonnaisuutta,

ta, käsittelyn yleisiä edellytyksiä, henkilötietojen tarpeellisuutta tai virheettömyyttä, arkaluonteisia tietoja, henkilötunnusta tai henkilötietojen käsittelyä erityisiä tarkoituksia varten koskevia säännöksiä *taikka rikkoo henkilötietojen käsittelyä koskevia erityissäännöksiä,*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 .

**Valiokunnan lausumaehdotukset**

1. *Eduskunta edellyttää, että hallitus välittömästi yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, joka koskee alkoholi- ja huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin käytön valvontaa työpaikoilla. Lakiehdotusten tulee sisältää selkeät säännökset siitä, millaisia huumetestejä ja missä tilanteissa työpaikoilla voidaan järjestää ja millaisilla edellytyksillä työntekijä on*

*velvollinen niihin osallistumaan sekä siitä, millaista teknistä valvontaa työnantajalla on oikeus suorittaa ja miten sähköpostin käyttöä saadaan valvoa.*

2. *Eduskunta edellyttää, että hallitus tarkoin seuraa soveltuvuustestien käyttöä työelämässä ja selvittää eri testimenetelmien luotettavuutta sekä antaa eduskunnalle selvityksen asiasta vuoden 2002 loppuun mennessä.*

Helsingissä 4 päivänä toukokuuta 2001

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Jouko Skinnari /sd  
vpj. Jouni Lehtimäki /kok  
jäs. Tuula Haatainen /sd  
Pertti Hemmilä /kok  
Leea Hiltunen /skl  
Anne Huotari /vas  
Kyösti Karjula /kesk  
Risto Kuisma /rem (osittain)  
Esa Lahtela /sd

Rauha-Maria Mertjärvi /vihr  
Petri Neittaanmäki /kesk  
Håkan Nordman /r  
Lauri Oinonen /kesk  
Pirkko Peltomo /sd  
Tero Rönni /sd  
Raija Vahasalo /kok (osittain)  
Jaana Ylä-Mononen /kesk (osittain).

Valiokunnan sihteereinä ovat toimineet

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström

valiokuntaneuvos Timo Tuovinen.

## VASTALAUSE

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä on keskeneräinen. Lakiesityksen huonosta valmistelusta johtuen työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ei ole pystynyt korjaamaan lakiesitykseen liittyviä keskeisiä ongelmia. Lakiesityksen valiokuntakäsittely on jäänyt hajanaiseksi ja monien muutosesitysten käsittely on toteutettu hätäisesti. Vajavaiseksi jääneen kokonaisuuden vuoksi valiokunta on mietintönsä yhteyteen jättänyt lausumaehdotuksen, jossa edellytetään hallituksen valmistelevan välittömästi esitykset alkoholi- ja huumeitestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin käytön valvontaa koskevaksi lainsäädännöksi. Lakiesityksen hyväksyminen ilman tietoa työelämän yksityisyyden suojan kokonaisuudesta ei ole kuitenkaan perusteltua. Lisäksi on huomionarvoista, että valmistelevan ministeriön virkamiehet tinki lainsäädännön laadusta kiirehtivät lain hyväksymistä ulkopuolisesta painostuksesta johtuen.

Alkoholi- ja huumeitestien sääntelyn jääminen lain ulkopuolelle on työelämän ja yksityisyyden suojan kannalta suuri puute. Lain hyväk-

syminen ilman kyseisen kokonaisuuden ratkaisua ei ole mielekästä, koska alkoholi- ja huume-testejä pohtineen työryhmän esitys on odotettavissa kesäkuun loppuun mennessä. Esitimme asian käsittelyn siirtämistä syksyyn, mutta valiokunnan enemmistö oli valmis jättämään asian ratkaisemisen epämääräiseen tulevaisuuteen.

Tekniseen valvontaan ja sähköpostin käyttöön liittyy tekniikan kehityksestä johtuvia ongelmia, joiden ratkaiseminen on keskeinen osa työelämän yksityisyyden suojaa. Teknisen valvonnan vaikutusten arvioinnista tulee ottaa huomioon myös esimerkiksi työsuhte-etuna tarjottavien tietoliikenneyhteyksien yleistyminen. Tämä ongelmallinen kokonaisuus jätettiin tietoisesti lainsäädännön ulkopuolelle.

Edellä esitetyistä epäkohdista huolimatta lakiesitys jalostui myönteisesti valiokuntakäsittelyn aikana ja osa työntekijöiden yksityisyyden suojaan liittyvistä ongelmakohdista onnistuttiin ratkaisemaan. Mutta on kuitenkin todennäköistä, että esitetyt täydennys- ja korjausvaatimukset siirtyvät vuosilla eteenpäin, mikäli ne jäävät nyt hyväksyttävän lainsäädännön ulkopuolelle.

Helsingissä 4 päivänä toukokuuta 2001

Kyösti Karjula /kesk  
Lauri Oinonen /kesk  
Petri Neittaanmäki /kesk

Jaana Ylä-Mononen /kesk  
Leea Hiltunen /skl

**TyVM 3/2001 vp — HE 75/2000 vp**