

SOSIAALI- JA TERVEYSVALIOKUNNAN LAUSUNTO 12/1998 vp

Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Työasiainvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 23 päivänä syyskuuta 1998 lähettäessään hallituksen esityksen laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 121/1998 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi työasiainvaliokuntaan samalla määrännyt, että sosiaali- ja terveysvaliokunnan on annettava asiasta lausunto työasiainvaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- ylitarkastaja Jouni Lemola, työministeriö
- vanhempi hallitussihteeri Sirpa Kaittola, sosiaali- ja terveysministeriö
- lainsäädäntöneuvos Leena Vettenranta, oikeusministeriö
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio, tietosuojavaltuutetun toimisto

- johtaja Aila Lind, Terveystieteiden tutkimuskeskus
- hallintojohtaja Jaakko Penttinen ja tutkimusprofessori Tapani Hovi, Kansanterveyslaitos
- ylitarkastaja Hannu Helminen, Uudenmaan työsuojelupiiri
- lakimies Jouni Salminen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
- lainopillinen asiamies Hannu Rautiainen, Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto TT
- asiamies Jari Forss, Palvelutyönantajat
- yksikönjohtaja Matti Leppälä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
- lainopillinen asiamies Risto Tuominen, Suomen Yrittäjät
- ylilääkäri Matti Rauhalampi ja toiminnanjohtaja Marjut Öster, Etelä-Suomen Syöpäyhdistys. .

HALLITUKSEN ESITYS

Hallituksen esitys

Hallituksen esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Lailla täydennettäisiin henkilötietojen käsittelystä erikseen säädettävän henkilötietolain säännöksiä. Esityksen tarkoituksena on työelämän osalta toteuttaa yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta

liikkuvuudesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviä, ottaen huomioon myös vuonna 1995 voimaan tullut hallitusmuodon perusoikeussäännöksiä koskeva uudistus, jonka mukaan henkilötietojen suojasta 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 suostumuksellaan. Työntekijää koskevia henkilötietoja olisi ensisijaisesti kerättävä vain työntekijältä itseltään. 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 Terveystieteiden tutkimuskeskuksen lupaa. Työterveyshuolto-laissa ehdotetaan säädettäväksi luvan myöntämisen edellytyksistä.

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

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

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Sosiaali- ja terveystieteiden valiokunta rajoittaa lausuntonsa koskemaan ensisijaisesti esityksen terveydenhuollollisia näkökohtia.

Terveydentilaa ja siihen liittyvät muun muassa genetiikkaa koskevat henkilötiedot ovat yleisesti luonnehdittavissa luottamuksellisiksi, joten niiden saaminen käyttöön edellyttää painavaa tarvetta, useimmin esimerkiksi yleistä intressiä. Työelämässä noudatettavaa yksityisyyttä korostaa vielä yleinen työntekijän suojelutarve sopimussuhteen heikompana osapuolena ja tietojen antamisesta mahdollisesti tosiasiallisesti seuraavat ongelmat työn saamisessa, työtehtävien laadussa ja mahdollisesti myös työsuhteen lakkaamisessa. Samalla kun on korostettava sitä seikkaa, että työntekijän suostumus ei voi syrjäyttää tietojen tarpeellisuusvaatimusta, on myös huomattava, että työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja eivät ole yksityiskohtaiset terveydentilaa koskevat tiedot, vaan ainoastaan työterveyshuoltolainsäädännön nojalla tarpeelliset tiedot, jotka koskevat työntekijän soveltuvuutta nimettyyn työhön. Tästäkin syystä valiokunta korostaa muun muassa sen hallituksen esityksestä ilmenevän seikan tärkeyttä, että geneettisen testauksen sallittavuudesta säädetään ehdotuksen mukaan työterveyshuolto-laissa, jonka tarkoituksena on työstä johtuvien

terveysvaarojen ehkäiseminen. Tietojen tarpeellisuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että testaukset on suoritettava hyvän ammattikäytännön ja asiaa koskevan lainsäädännön mukaisesti. Siltä osin, kun kyseessä on terveydenhuollon valvottu henkilökunta, testauksen tarpeellisuusvaatimus voi täytyä ainoastaan tällä edellytyksellä.

Yksityisyyden suoja työelämässä koskevan lakiehdotuksen 5 §:ssä säädetään työntekijän testaamisen edellytyksistä. Myös näiden testien yhteydessä on käytettävä luotettavia ja tieteellisesti päteviksi todettuja testausmenetelmiä. Säännöksen ongelma on, että työnantajalle asetetaan vain velvoite pyrkiä tällaisten menetelmien käyttämiseen. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen valvottu henkilökunnan suorittamien testien osalta testien tulee olla luotettavia ja tieteellisesti päteviä. Muunkaan henkilöstön osalta ei tällaista asiantilaa voida pitää tyydyttävänä. Jos työnantaja käyttää muunlaisia menetelmiä, saattaa testi silti vaikuttaa työsuhteen syntyyn tai sisältöön. Vaikka epäkelvojen testien tuloksena syntyvistä ongelmista pääosa onkin työnantajan ongelmia, ei työntekijällä tai työnhakijalla ole mahdollisuuksia reagoida näihin. Säännös ei ainakaan aktiivisesti pyri poistamaan mahdollisuuksia syrjintään työelämässä, vaan syrjintä voidaan

jopa naamioida testin muotoon. Se saattaa myös vaikeuttaa työelämän syrjinnän toteamista.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 6 §:n mukaisia työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelysäännöksiä on tulkittava yhteydessä yleiseen tietosuojaan ja saman lakiehdotuksen 3 §:n mukaiseen tarpeellisuuteen työsuhteen kannalta. Työnantajalle tulee toimittaa vain sellaisia tietoja, jotka koskevat työntekijän työkykyisyyttä ja soveltuvuutta työtehtäviin. Yksityiskohtaiset tiedot tai diagnoosit eivät ole tällaisia. Vastaavasti työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden yhteydessä toimenpiteiden tarve arvioidaan työterveyshuollossa, joka antaa toimenpidesuosituksia, joiden perusteella toimenpiteisiin ryhdytään. Lain 6 §:ää on tulkittava suppeasti siten, että tietoja annetaan vain yleisesti työkykyisyydestä eikä terveydentilasta yksityiskohdittain.

Työterveyshuoltolain 2 §:n muuttamista koskevan ehdotuksen mukaan geneettinen tutkimus voidaan suorittaa vain terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen luvalla, jonka edellytyksenä on se, että tutkimuksen suorittaminen on erityisestä syystä perusteltua työolosuhteista työntekijälle aiheutuvan terveydellisen vaaran torjumiseksi, ja työntekijän suostumus. Valiokunnan käsityksen mukaan on erittäin harvinaista, että geneettisellä tutkimuksella voitaisiin perustellusti arvioida vaaraa ja luoda edellytyksiä torjua työolosuhteista aiheutuvia terveydellisiä ongelmia. Terveydenhuollon oikeusturvakeskuksen tulee myöntää lupia geneettisiin tutkimuksiin vain silloin, kun geneettisen tutkimuksen hyödyllis-

syydestä on kiistatonta näyttöä ja haittaa ei voida torjua tai työolosuhteita kehittää siten, ettei geneettinen tai muukaan tutkimus ole tarpeen.

Yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lakiehdotuksen 6 § koskee kaikkia työsuhteen yhteydessä henkilöstä saatuja terveystietoja. Näihin tietoihin tulee soveltaa yleisiä terveystietojen säilyttämistä koskevia säännöksiä, mikä merkitsee samalla sitä, että työntekijällä on oikeus saada tieto itseään koskevista tiedoista ja myös mahdollisuus esimerkiksi työpaikkaa vaihtaessaan saada tiedot mukaansa. Mainitun pykälän 3 momentin mukainen tietojen säilyttämistä koskeva säännös koskee vain työnantajalla olevaa tietoa, kun taas työterveyshuollon tulee säilyttää tiedot yleisten terveystietojen säilyttämistä koskevien säännösten mukaisesti.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että työpaikkaselvitysten yhteydessä syntyvistä terveyteen vaikuttavista tiedoista ei ole niiden säilyttämistä koskevaa säännöstä. Näillä tiedoilla saattaa kuitenkin olla suuri merkitys myöhemmin sairastumisen syitä ja ammattitauteja selvittäessä. Tästä syystä työterveyshuoltolain uudistamisen yhteydessä on terveystietojen säilyttämistä koskevat säännökset otettava lainsäädäntöön.

Lausunto

Sosiaali- ja terveysvaliokunta kunnioittavasti esittää,

että työasiainvaliokunta ottaa huomioon, mitä edellä on esitetty.

Helsingissä 11 päivänä marraskuuta 1998

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Virpa Puisto /sd
 vpj. Maija Perho /kok
 jäs. Anne Huotari /vas
 Liisa Hyssälä /kesk
 Timo Ihamäki /kok
 Kari Kantalainen /kok

Paula Kokkonen /kok
 Mikko Kuoppa /va-r
 Margareta Pietikäinen /r
 Juha Rehula /kesk
 Marjatta Vehkaoja /sd
 Marja-Leena Viljamaa /sd.

ERIÄVÄ MIELIPIDE

Perustelut

Ehdotuksessa laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä säädellään ensimmäistä kertaa työntekijän geneettisestä tutkimuksesta. Tämä on ongelmallista monestakin syystä. Ei ole hyvä avata kysymystä, johon liittyy monta periaatteellista kysymystä, sivuseikkana yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön yhteydessä. Tätä mieltä on myös perustuslakivaliokunta lausunnossaan. Toinen ongelma liittyy siihen, että esitetty malli geneettisen tutkimuksen ehdoista on puutteellinen. On mahdotonta saada täyttä varmuutta siitä, että työntekijän suostumus todella perustuu hänen tietoiseen ja itsenäiseen päätökseen. Esityksessä tähdennetään, että 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella, koska suostumukselle ei työntekijän alisteisesta asemasta johtuen voitaisi antaa täysin vapaaseen tahdonmuodostukseen

perustuvaa merkitystä. Samasta syystä geneettistä tutkimusta ei pitäisi hyväksyä työntekijän suostumukseen perustuen. Testistä kieltäytymisen voidaan olettaa merkitsevän työnsaantimahdollisuuden menettämistä, minkä myös perustuslakivaliokunta on lausunnossaan todennut. Ainoa tapa varmistua geneettisen tutkimuksen vapaaehtoisuudesta on kieltää se työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitämme,

*että ensimmäinen lakiehdotus hyväksytään muutettuna (**Muutosehdotus**) ja*

että neljäs lakiehdotus hylätään.

Muutosehdotus

1.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1—4 §
(Kuten StVL)

Geneettistä tutkimusta työhön otettaessa tai työsuhteen aikana ei saa tehdä (*poist.*).

5 §
Työntekijän testaaminen

6—10 §
(Kuten StVL)

(1 ja 2 mom. kuten StVL)

Helsingissä 11 päivänä marraskuuta 1998

Margareta Pietikäinen /r
Marjatta Vehkaoja /sd

Mikko Kuoppa /va-r
Anne Huotari /vas