

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 3/2008 vp

Hallituksen esitys laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 11 päivänä maaliskuuta 2008 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta (HE 19/2008 vp).

Lausunto

Eduskunnan päätöksen mukaisesti perustuslakivaliokunta on antanut asiasta lausunnon (PeVL 12/2008 vp), joka on otettu tämän mietinnön liitteeksi.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työ- ja elinkeinoministeriö

- lainsäädäntöneuvos Helena Hynynen, oikeusministeriö
- apulaispiiripäällikkö Kaarina Myyri-Partanen, Uudenmaan työsuojelupiiri
- päälakimies Timo Koskinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lakimies Anja Lahermaa, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- lakimies Paula Ilveskivi, Akava ry
- asiantuntija Mikko Nyysölä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- lainopillinen asiamies Janne Makkula, Suomen Yrittäjät
- lakiasiainpäällikkö Juuso Jokela, Suomen Asiakastieto Oy
- tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnio
- professori Seppo Koskinen.

Lisäksi kirjallisen lausunnon on antanut Takuusäätiö.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin lisättäväksi säännös siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koske-

via henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi.

Työnantajalla olisi oikeus käsitellä työtehtävään jo muutoin valitun työnhakijan tai työtehtäviä vaihtavan työntekijän taikka virkamiehen

henkilöluottotietoja, kun tämän on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja joihin liittyy työtehtävien luonteen johdosta mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Sääntelyn tarkoituksena on, että työnhakijat ja työntekijät tulevat arvioituksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi olla merkitystä työtehtävien hoidossa.

Säännöksen noudattamisen tehosteeksi ehdotetaan rangaistusuhkaa.

Henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännös, jonka mukaan henkilötietolain muutoin kumottua 20 §:n 4 momenttia sovelletaan luovutettaessa työnantajalle työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja, ehdotetaan samalla kumottavaksi.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Työelämän tietosuoj

Turun yliopistossa hiljattain tehdyn tutkimuksen (Työelämän yksityisyyden suoja, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2008) mukaan yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki on toiminut suhteellisen hyvin. Monet työnantajan ja työntekijöiden edustajat tuntevat kuitenkin huonosti lain velvoitteita. Heikoimmin tunnetaan ja noudatetaan säännöksiä, jotka velvoittavat käsittelemään työntekijöiden valvontaa ja henkilötietoja koskevat menettelyt ja toimintatavat yhteistoimintalainsäädännön mukaisesti yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa ennen niiden käyttöönottoa.

Valiokunta pitää työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojan toteutumista työelämässä erittäin tärkeänä. Valiokunta korostaa avoimuuden ja vuorovaikutuksen merkitystä pyrittäessä luomaan työpaikoille hyvä henki ja edistämään työhyvinvointia ja tuottavuutta. Valiokunta pitää tärkeänä, että yhteistoiminnan kehittämiseen työpaikoilla panostetaan niin, että järjestelmä saadaan toimimaan lainsäätäjän tarkoittamalla tavalla.

Lain noudattamisen tehostamiseksi olisi tärkeää aktiivisesti tiedottaa lain säännöksistä niin

työntekijöille kuin työnantajillekin. Valiokunta korostaa erityisesti työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten tehokasta koulutusta, jotta tieto leviäisi työntekijöiden keskuuteen. Myös työnantajaliittojen tulisi aktiivisesti tiedottaa jäsenilleen lain sisällöstä sekä kouluttaa työnantajien edustajia ja työsuojelupäälliköitä. Tärkeää olisi huolehtia tiedon levittämisestä myös yleisten tiedotusvälineiden kautta, jotta tieto tavoitaisi myös järjestäytymättömät työnantajat ja työntekijät.

Työntekijän henkilöluottotietojen käsittely

Tällä hetkellä henkilöluottotietojen käsittelystä työelämässä ei ole erillisiä säännöksiä. Säännösten puute on mahdollistanut käytännössä sen, että työnantajat ovat pyytäneet työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilöluottotietoja myös sellaisissa tilanteissa, joissa sen ei voida katsoa olleen perusteltua. Valiokunta pitääkin käsiteltävänä olevaa esitystä hyvin tärkeänä, jotta henkilöluottotietojen käsittelylle työelämässä saadaan selkeät pelisäännöt. Valiokunta korostaa, että työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietojen käyttäminen työelämässä tulee rajata tiukasti vain niihin tilanteisiin, joissa objektiivisesti arvioituna työnantaja tarvitsee tietoja päättäessään työntekijän palkkaamisesta tai siirtämisestä tehtävään, jossa vaaditaan erityisen suurta luotettavuutta.

Valiokunta painottaa, että merkintä henkilöluottotiedoissa ei ole rikos eikä se välttämättä kerro mitään työntekijän luotettavuudesta tai rehellisyydestä. Merkintä luottohäiriöstä ei suo-

raan kerro myöskään kevytmielisestä talouden hoidosta, vaan luottohäiriön voi aiheuttaa esimerkiksi takausvelka, sairaus, puolison kuolema, avioero tai työttömyys.

Nuorilla luottotiedoissa oleva merkintä liittyy usein pikaluottoihin, osamaksukauppoihin, luottokortin varomattomaan käyttöön taikka matkapuhelinlaskuihin ja kertoo lähinnä oman talouden suunnittelemiseen liittyvästä kokemattomuudesta. Valiokunta pitääkin tärkeänä, että kouluissa ja tiedotusvälineissä annettaisiin nuorille nykyistä enemmän tietoa arkipäivän talousasioista ja parannettaisiin nuorten valmiuksia huolehtia paremmin oman taloutensa hoitamisesta. Nuorille tulisi myös tähdentää, että luottotietoja voidaan käyttää työhönotossa ja niissä oleva merkintä voi heikentää heidän pääsyään työmarkkinoille.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että luottotietojen käyttäminen työhönotossa voi osaltaan vaikeuttaa vaikeassa asemassa olevien pitkäaikaistyöttömien ja syrjäytyneiden asemaa entisestään. Töihin pääsy parantaisi henkilön taloudellista tilannetta ja auttaisi maksuhäiriöiden poistamisessa.

Maksuhäiriötä koskevien merkintöjen poistamisesta luottotietorekisteristä säädetään luottotietolain 18 §:ssä. Säännöksen mukaan yleisimpien maksuhäiriöiden tallennusaika on kolme vuotta. Uuden ulosottoyrityksen jälkeen samasta velasta voi tulla uusi merkintä, jolloin säilytysaika alkaa jälleen alusta. Merkintä säilyy useimmissa tapauksissa rekisterissä, vaikka sen aiheuttanut velka olisi maksettu. Maksua koskeva tieto voidaan kuitenkin velallisen pyynnöstä ottaa rekisterin lisätietoihin. Lisätietoihin voidaan velallisen pyynnöstä ottaa myös tietoja maksuhäiriön syntyhistoriasta, kuten siitä, että merkintä luottotietoihin on aiheutunut takausvastuun tai lamavuosina syntyneen velan johdosta.

Valiokunta korostaa, että ensisijaisesti työnantajan tulisi pystyä arvioimaan työnhakijan tai työntekijän luotettavuus muilla tavoin kuin hankkimalla henkilöluottotietoja. Eesityksen perustelujen mukaan luottotietojen käyttö voidaan kuitenkin katsoa tarpeelliseksi objektiivisenkin

mittapuun mukaan arvioituna eräissä työtehtävissä, joihin liittyy mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Siten työnantajan oikeus käsitellä henkilöluottotietoja voisi olla tarpeellista sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijän toiminta voi aiheuttaa merkittävää taloudellista vahinkoa työnantajalle. Luottotiedot eivät kuitenkaan saisi olla yksinomainen kriteeri työnantajan tehdessä päätöksiä työntekijän luotettavuudesta.

Valiokunta painottaa, että työnantajan tulee lain mukaan kertoa työnhakijalle saamistaan tiedoista ja siitä, että hän aikoo käyttää niitä päätöksenteossaan. Säännös on takoitettu työnhakijan turvaksi. Sen tarkoituksena on antaa työnhakijalle mahdollisuus oikaista tiedoissa mahdollisesti olevat virheet ja kertoa tarkemmin niistä olosuhteista tai syistä, joista merkinnät ovat aiheutuneet.

Lakiehdotuksen mukaan työnantajalla on oikeus saada luottotiedot vain, jos työnhakijan on tarkoitus toimia tietyissä laissa luetelluissa tehtävissä ja jos tehtävä edellyttää erityistä luotettavuutta. Luottotietorekisteriä pitävän yrityksen on siis ennen tietojen antamista harkittava, onko työnantajalla laissa edellytetty syy saada tiedot. Valiokunta pitää välttämättömänä, että työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä tietosuojavaltuutetun ja luottorekisteriä pitävien yritysten kanssa valmistelee ohjeet siitä, miten ja millaisten tietojen pohjalta harkinta on tarkoitus suorittaa.

Valvonta

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Henkilöluottotietoja koskevat uudet säännökset merkitsevät jonkin verran lisäystä työsuojeluviranomaisten ja tietosuojavaltuutetun nykyisiin tehtäviin. Tietosuoja ja yksityisyyttä koskeviin asioihin kiinnitetään yhä enemmän huomiota työelämässä, ja on todennäköistä, että näitä koskevat asiakasaloitteet ja koulutustarpeet lisääntyvät sekä työsuojelupiireissä että tietosuojavaltuutetun toimistossa. Valiokunta pitää tärkeänä, että valvontaan osoitetaan riittävästi resursseja

niin, että säännösten noudattamista voidaan tehokkaasti valvoa.

Yksityiskohtaiset perustelut

4 §. Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvollisuus. Luottotietolain 29 §:n mukaan sen, joka hankkii rekisteröidyn henkilöluottotietoja käytettäväksi esimerkiksi luottoa myönnettäessä tai huoneenvuokrasopimusta tehtäessä, tulee ilmoittaa rekisteröidylle paitsi tietojen käytöstä myös siitä, mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Valiokunta ehdottaa, että vastaava säännös otetaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n 2 momenttiin.

5 a §. Henkilöluottotietojen käsittely. Perustuslakivaliokunnan lausunnon (PeVL 12/2008 vp) mukaan "työnantajalle ehdotetaan 5 a §:n nojalla oikeutta saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia henkilöluottotietoja, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. Ehdotetussa säännöksessä ei kuitenkaan aseteta mitään edellytyksiä henkilöluottotietojen saamiselle. Esityksen perustelujen mukaan mainittujen tietojen saamisen edellytyksenä on voimassa olevassa 3 §:ssä mainittu tarpeellisuusvaatimus. Lisäksi tietojen tulee liittyä välittömästi työntekijän työsuhteeseen tai johtua muun ohella työtehtävien erityisluonteesta. Ensisijassa henkilöluottotiedot kerättäisiin voimassa olevan lain 4 §:n mukaan työntekijältä itseltään, mutta käytännössä niitä hankittaisiin henkilöluottotietoja saavilta ja käsitteleviltä yrityksiltä. Esityksen perustelujen mukaan rekisterinpitäjän tulisi "jollakin asianmukaisella tavalla" ennen luovuttamista ottaa selvää siitä, onko luovutuksensaajalla lainmukainen käyttöperuste. Luottotietojen luovuttaminen edellyttää siis tiettyä harkinnanvaraisuutta. Kuitenkin se, miten rekisterin pitäjät selvittävät pyydettyjen henkilöluottotietojen käyttötarkoituksen, jää melko avoimeksi.

Perustuslakivaliokunnan näkemyksen mukaan säännöstä on asianmukaista täsmentää siten, että henkilöluottotietojen saamisen ja käyt-

tämisen edellytyksiin lisätään tietojen tarpeellisuus työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi. Tällöin rekisterin pitäjän harkinnassa, onko työnantajalla laillinen peruste saada ja käyttää tietoja vai ei, tulee ottaa huomioon työtehtävien laatu ja merkitys kokonaisuudessaan. Perustuslakivaliokunnan mielestä ehdotettu 5 a § voisi alkaa esimerkiksi seuraavasti: "Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia henkilön luotettavuuden arvioimiseksi tarpeellisia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja, kun..."

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan työ- ja elinkeinoministeriöltä saaman lausunnon mukaan "yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia säädettäessä lähtökohtana oli, että nimenomaan 3 §:ssä tarkoitettu tietojen tarpeellisuusvaatimus koskee kattavasti kaikkia eri asiakohdista säädettyjä pykäläiä ja ettei asiasta tulisi ao. pykälissä toistamiseen säätää mitään. Tämä periaate on todettu lain perusteluissa sekä mm. lakia koskevassa esitteessä seuraavasti: "Siitä, että tietojen on oltava tarpeellisia, ei saada poiketa edes työntekijän suostumuksella ja tämän tarpeellisuusvaatimuksen tulee toteutua lain muiden yksityiskohtaisempien säännösten rinnalla." Jos ehdotettuun 5 a §:n 1 momentin johdanto-osaan lisätään erikseen tässä yhdessä asiassa tarpeellisuusvaatimus, niin lain systematiikka saattaa horjua. Lisäksi perustuslakivaliokunnan ehdottama sanamuoto voidaan tulkita myös sellaiseksi, että se ei oikeuttaisi käsittelemään työntekijää koskevia kaikkia luottotietoja vaan vain jollakin tavalla tarpeelliseksi harkittua osaa niistä. Tästä syystä ministeriö ehdottaa ensisijaisesti, ettei ehdotettua muutosta hyväksyttäisi. Toissijaisesti perustuslakivaliokunnan ehdottaman sanamuodon sijaan valiokunnan niin katsoessa tarpeelliseksi, säännöksen sanamuoto voitaisiin täsmentää esim. seuraavalla tavalla: "Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja tämän luotettavuuden arvioimiseksi, kun työntekijän on tarkoitus toimia työtehtä-

vissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:"

Työ- ja elinkeinoministeriön lausunnon pohjalta valiokunta ehdottaa, että 5 a §:n 1 momentin johdanto-osaan lisätään sanat "työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi". Valiokunta painottaa, että lain 3 §:n tarpeellisuusvaatimus koskee myös luottotietojen hankkimista ja niitä voidaan hankkia vain, jos ne ovat tarpeellisia luotettavuuden arvioimiseksi.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan henkilöluottotietoja voitaisiin pykälän 1 momentin 6 kohdan mukaan tarkistaa työnhakijasta, jonka tehtäviin kuuluisi työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointi. Perustuslakivaliokunta pitää oikeasuhtaisuuden kannalta arveluttavana, että esimerkiksi tavallinen teollisuusvartiointi kuuluisi tähän ryhmään. Perustuslakivaliokunnan mielestä säännöstä voitaisiin vielä muotoilla siten, että vartioitavan omaisuuden laatu edellyttää erityistä luotettavuutta.

Työ- ja elinkeinoministeriö on lausunnossaan jättänyt valiokunnan harkintaan, onko 1 momentin 6 kohdan sanamuotoa tarkennettava perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaisesti. Ministeriöllä ei ole ehdotusta sanamuodoksi, miten omaisuuden laatua voitaisiin määrittellä vartiointitehtävissä, joiden nimenomaisena tarkoituksena on omaisuuden suojeleminen ja joihin ministeriön näkemyksen mukaan liittyy mahdollisuus taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Tämä lainkohta oli myös täysin yksimielinen lakia valmistelleessa työryhmässä, eikä siitä nähty tarpeelliseksi edes käydä laajempaa keskustelua lakiehdotuksen tarkoitus huomioon ottaen.

Viitaten työ- ja elinkeinoministeriön lausuntoon työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei pidä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena ehdottaa lakiehdotuksen 5 a §:n 1 momentin 6 kohtaa muutettavaksi.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan lakiehdotuksesta puuttuvat tietojen luovuttamisesta koskevat korvaussäännökset. Nykymuodossaan ehdotettu 5 a § koskettaa siten jossain määrin luottotietotoimintaa harjoittavan yrityksen perustuslain 15 §:ssä turvattua omaisuudensuo-

jaa. Perustuslakivaliokunta pitää tarpeellisenä, että lakiin lisätään asianmukaiset säännökset siitä, että luottotietojen luovuttamisesta voidaan periä kohtuullinen korvaus.

Työ- ja elinkeinoministeriön lausunnon mukaan luottotietolain 10 §:ssä on säännös tietojen luovuttamisen korvattavuudesta. Nyt ehdotetuilla säännöksillä ei ole puututtu tämän pykälän soveltamiseen. Siten luottotietojen luovuttamisesta voidaan periä kohtuullinen korvaus jo voimassa olevien säännösten mukaan.

Sen sijaan työ- ja elinkeinoministeriö esittää harkittavaksi, että ehdotettuun 5 a §:ään lisättäisiin uusi 3 momentti seuraavasti: "Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista." Vastaava kustannusten korvausta koskeva säännös on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 10 §:ssä, joka koskee kustannuksia huumausainetestistä koskevan todistuksen hankkimisesta. Samalla säännöksestä kävisi epäsuorasti ilmi, että henkilöluottotietojen hankinnasta voi aiheutua kustannuksia.

Valiokunta yhtyy ministeriön näkemykseen työnantajan korvausvelvollisuutta koskevan uuden 3 momentin säännöksen tarpeellisuudesta varsinkin, kun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on ensi sijassa kerättävä työntekijältä itseltään häntä koskevat henkilötiedot. Tämä säännös koskee myös luottotietojen hankintaa. Tällöin on perusteltua, että työnantaja korvaa tietojen hankintakustannukset, jos työntekijä toimittaa itse työnantajalle selvitykset luottotiedoistaan. Valiokunta ehdottaa uuden 3 momentin lisättäväksi lakiehdotukseen, jolloin hallituksen esityksen mukainen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että 2. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomana ja

että 1. lakiehdotus hyväksytään muutet-
tuna (*Valiokunnan muutosehdotuk-
set*).

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yksityisyyden suojasta työelämässä 13 päivänä elokuuta 2004 annetun lain (759/2004)
4 §:n 2 momentti ja 24 § sekä
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti:

2 luku

5 a §

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset

Henkilöluottotietojen käsittely

4 § (*Uusi*)

*Työntekijän henkilötietojen keräämisen yleiset
edellytykset ja työnantajan tiedonantovelvolli-
suus*

— — — — —
Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etu-
käteän tätä koskevien tietojen hankkimisesta
luotettavuuden selvittämistä varten. Jos työnan-
taja hankkii työntekijän henkilöluottotietoja,
työnantajan tulee lisäksi ilmoittaa työntekijälle,
mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Jos
työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta
kuin työntekijältä itseltään, työnantajan on il-
moitettava työntekijälle saamistaan tiedoista en-
nen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa
päätöksenteossa. Työnantajan tiedonantovelvol-
lisuudesta ja työntekijän oikeudesta tarkastaa it-
seään koskevia henkilötietoja on lisäksi voimas-
sa, mitä siitä muualla laissa säädetään.
— — — — —

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää teh-
tävään valittua työnhakijaa koskevia luottotieto-
lain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja henkilö-
luottotietoja *työnhakijan luotettavuuden arvioi-
miseksi*, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työ-
tehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotetta-
vuutta ja:

(1—7 kohta kuten HE)

(2 mom. kuten HE)

*Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen
hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.*
(*Uusi*)

(4 mom. kuten HE:n 3 mom.)

24 §
(Kuten HE)

Voimaantulosäännös
(Kuten HE)

Helsingissä 3 päivänä kesäkuuta 2008

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Arto Satonen /kok	Esa Lahtela /sd
vpj.	Jukka Gustafsson /sd	Jari Larikka /kok
jäs.	Susanna Haapoja /kesk	Markus Mustajärvi /vas
	Hannakaisa Heikkinen /kesk	Sanna Perkiö /kok
	Anna-Maja Henriksson /r	Paula Sihto /kesk
	Arja Karhuvaara /kok	Katja Taimela /sd
	Johanna Karimäki /vihr	Tarja Tallqvist /kd
	Merja Kuusisto /sd	Jyrki Yrttiaho /vas.
	Merja Kyllönen /vas	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.

VASTALAUSE

Perustelut

Hallituksen esityksessä olennaista on, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi. Esityksessä painotetaan työtehtäviä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. Tavoitteena on, että työntekijät tulevat arvioiduiksi vain sellaisen tietojen perusteella, joilla voi olla merkitystä työtehtävien hoidossa. Monelta osin hallituksen esityksen muutokset selventävätkin sekä työnantajien että työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia.

Työpaikalla yksityisen elämän ja työtehtävän erottaminen voi olla vaikeaa. Työpaikka on myös vahvojen oikeuksien ja velvollisuuksien näyttämö. Siksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pohdiskelu menee osin päällekkäin perustuslakivaliokunnan näkökulman kanssa. Vaikka osa jo nyt saatavista luottotiedoista on julkisia, on aivan erityinen tarve säätää tarkasti siitä, kuinka niitä käytetään työsuhteessa ja työhönotto-tilanteessa.

Esimerkiksi luottotietolaissa säädetään luottotietojen keräämisestä, tuottamisesta, tallettamisesta, luovuttamisesta, käytöstä ja muusta käsittelystä. Laki on erityislaki suhteessa henkilötietolakiin. Siinä ei esimerkiksi määritellä sitä, miten työnantajan on käsiteltävä työnhakijaa tai työntekijää koskevia luottotietoja, vaan niiden käsittely määräytyy yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja henkilötietolain yleisten periaatteiden mukaan.

Hallituksen esityksen nykytila-arviossa todetaan, että henkilöluottotietojen merkitys työelä-

mässä kasvaa ja niitä käytetään erityisesti työhönotossa työntekijöiden luotettavuuden arviointiin. Asiakastieto Oy:ltä saadun tiedon mukaan se ei erikseen kysy eikä sille ilmoiteta sitä, milloin kysely on tehty työhönotto- tai vastavassa tilanteessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (10/2008) Työ ja yrittäjyys työelämän yksityisyyden suojaa koskevassa osiossa todetaan, että "Menettelyrikkomukset eivät yleisesti tule viranomaisten tietoon, sillä usein työntekijät eivät ole tietoisia lain sisällöstä ja toisaalta taas työntekijät eivät kovin helposti uskalla tehdä työnantajastaan ilmoitusta työsuojeluviranomaisille, vaikka lainsäädännön tuntisivatkin. Viranomaisilla ei ole riittäviä resurssejaan valvoa ennaltaehkäisevästi lain noudattamista työpaikoilla."

Ehdotamme valiokunnan mietintöön sisältyvään lakiehdotukseen työntekijän asemaa ja valvontamahdollisia parantavia tarkennuksia. Muutosehdotukset perustuvat pitkälti perustuslakivaliokunnan lausunnossa oleviin ehdotuksiin. Tietosuojavaltuutettu on ehdottanut, että rekisteröidylle ilmoitettaisiin häntä koskevista luottotietokyselyistä, jotka liittyvät työsuhteeseen.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 2. lakiehdotus hyväksytään muuttamattomana ja

että 1. lakiehdotus hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena, paitsi 5 a § muutettuna seuraavasti:

Vastalauseen muutosehdotus

1. lakiehdotus

5 a §

Henkilöluottotietojen käsittely

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain (527/2007) 4 luvussa tarkoitettuja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi välttämättömiä henkilöluottotietoja, jos työnhakijan on tarkeitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:

(1—5 kohta kuten TyVM)

6) jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta merkittävän omaisuuden vartiointitehtäviä;

(7 kohta kuten TyVM)

(2 ja 3 mom. kuten TyVM)

Luottotietorekisterin pitäjän tulee ilmoittaa rekisteröidylle välittömästi kaikista hänen luottotietojaan koskevista pyynnöistä, jotka on tehty 1 tai 2 momentin perusteella. (Uusi)

(5 mom. kuten TyVM:n 4 mom.)

Helsingissä 3 päivänä kesäkuuta 2008

Markus Mustajärvi /vas
Merja Kyllönen /vas

Jyrki Yrttiaho /vas
Tarja Tallqvist /kd