

Plenum

Onsdag 30.3.2022 kl. 14.01—17.14

4. Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 4 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet

Regeringens proposition RP 35/2022 rd

Remissdebatt

Andre vice talman Juho Eerola: Ärende 4 på dagordningen presenteras för remissdebatt. Talmanskonferensen föreslår att ärendet remitteras till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet.

För remissdebatten reserveras högst 30 minuter. Vid behandlingen av ärendet följer riksdagen det för ärenden med tidtabell överenskomna förfarandet. — Minister Haatainen, var sågod.

Debatt

14.28 Työministeri Tuula Haatainen (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tässä esityksessä ehdotetaan muutettavaksi niin sanotun työelämän tietosuojalain 4 §:n säännöksiä työntekijän henkilötietojen keräämisestä. Esityksen valmistelun taustalla on eduskunnan lausuma, jossa eduskunta edellytti pykälän muutostarpeiden selvittämistä.

Voimassa olevan lain mukaan työntekijän henkilötietojen kerääminen muualta kuin häneltä itseltään edellyttää työntekijän suostumusta. Ilman suostumusta työntekijän henkilötietoja voi kerätä vain laissa erikseen säädetyissä tilanteissa. Muutosehdotuksen mukaan työnantajan oikeutta kerätä työntekijän henkilötietoja ilman suostumusta laajennettaisiin nykyiseen verrattuna. Jatkossa suostumusta ei tarvittaisi kahdessa tilanteessa.

Ensiksi: työnantaja voisi työsuhteen aikana kerätä työntekijän tietoja ilman suostumusta työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten. Toiseksi: suostumusta ei tarvittaisi myöskään, jos henkilötietojen käsittelystä on säädetty toisin muualla lainsäädännössä.

Esityksen tavoitteena on selkeyttää työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä ja sen suhdetta tietosuoja-asetukseen. Tavoitteena on myös yhteensovittaa sääntely nykyistä paremmin tietosuoja-asetuksen kanssa. Tavoitteena on, että sääntelyssä huomioidaan paremmin työelämän tiedonkeruutilanteet ja -tarpeet.

Nykyinen suostumusta koskeva sääntely on epäselvää suhteessa tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan henkilötietojen käsittelyperusteena olevan suostumuksen tulisi olla vapaaehtoinen. Työntekijällä ei kuitenkaan yleisesti ole mahdollisuutta aidosti harkita suostumuksen antamista, kun työnantaja työsuhteen aikana kerää tietoja esimerkiksi työsuorituksen seurantaa ja arviointia varten. Työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseksi tarpeellinen henkilötietojen kerääminen ei myöskään voi olla riippuvaista työntekijän suostumuksesta.

Punkt i protokollet PR 33/2022 rd

Suostumusedellytys ei ole sopusoinnussa työelämän tavanomaisten käytäntöjen kanssa. Suostumusta koskeva edellytys ei sovellu kaikkiin tilanteisiin, joissa työntekijän henkilötietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Muodollisesti pyydettyä suostumuksella ei toisaalta ole työntekijän yksityisyyden suojan kannalta olennaista merkitystä, kun työntekijällä ei ole aitoa mahdollisuutta kieltäytyä suostumuksen antamisesta.

Työelämän tietosuojalain mukaan kerättävien tietojen on oltava työsuhteen kannalta välttömästi tarpeellisia, eikä tähän ehdoteta muutosta. Kyse on siitä, missä tilanteissa tietojen kerääminen edellyttää suostumuksen hankkimista työntekijältä. Lainmuutos on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Näin. Kiitoksia. — Edustaja Reijonen.

14.31 Minna Reijonen ps: Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tosiaan käsittelemme hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta. Tässä esityksessähän tosiaan kerrotaan, että tässä ehdotetaan muutettavaksi yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia. Työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi työsuhteen aikana kerätä työntekijän henkilötietoja ilman hänen suostumustaan työnantajalle laissa säädettyjen oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamista varten.

On tietysti tosi hyvä, että semmoista tietoa kerätään esimerkiksi tapauksissa, jos on vaikka lasten kanssa työskentelevästä henkilöstä kysymys, ja jos siellä on vaikka rikostaustaa, niin on tärkeää, että tällaiset asiat ehdottomasti pitää selvittää. Se on tärkeää selvittää, mutta totta kai, tällaisia yksityisasiota kun selvitetään ja tällaista tietoa kerätään, on myös oltava hirveän tarkka just tässä tietosuojasiassa. Kun mennään semmoisille alueille, kun siellä on semmoistakin asiaa, minkä ei kuulu tulla julkisuuteen eikä muutenkaan tietoon, niin on tarkkaan pidettävä huolta siitä, että semmoiset asiat eivät siellä tule tietoon, mitkä eivät kuulu työnantajalle. Mutta todella tärkeää on selvittää nämä taustat just esimerkiksi lasten kanssa työssä olevien kanssa, ettei siellä mitään rikostaustoja ole. — Kiitos.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Edustaja Koponen.

14.32 Ari Koponen ps: Arvoisa puhemies! Hallitus ehdottaa työntekijän henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä muutettavaksi. Tarkoitus olisi vähentää sitä hallinnollista taakkaa ja oikeudellista epävarmuutta, joita seurasi lain aiemmasta muutoksesta.

Palkansaajajärjestöt kuitenkin lausunnoissaan katsovat, että lakiesitys on muotoilultaan liian yleisluontoinen eikä nykymuodossaan selkiytä tilannetta vaan aiheuttaa lisää tulkinanvaraisuutta lain soveltamisessa. Näin ollen työntekijä- ja työnantajapuolen näkemykset esitetyn sääntelyn tarpeellisuudesta ovat täysin päinvastaisia, ja on hyvin epäselvää, mihin muutosta todella tarvitaan.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Edustaja Heinonen.

14.33 Timo Heinonen kok: Arvoisa herra puhemies! Hyvät edustajakollegat ja muut täysistuntoa seuraavat! Tätä esitystähän on valmisteltu varsin pitkään, ja kun kävi läpi tätä lausuntomateriaalia, johon tässä jo aiemmissakin puheenvuoroissa viitattiin, niin väistä-

Punkt i protokollet PR 33/2022 rd

mättä tulee mieleen muutamia kysymyksiä, joihin toivottavasti ministeri Haatainen antaa meille tänään vastauksia ja jotka on syytä myös valiokuntakäsittelyssä vielä läpi käydä.

Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto omassa lausunnossaan toteaa ihan yksiselitteisesti, että ehdotusta ei tule toteuttaa ja että laista on päinvastoin poistettava nykyinenkin sääntely siitä, millä ehdoilla työnantaja voi hankkia henkilötietoja eri lähteistä. ”EU:n tietosuoja-asetukseen (GDPR) ei sisälly vastaavaa sääntelyä, eikä sellaista ole tietääksemme pidetty tarpeellisena muissakaan EU-maissa.” Kysyisin ministeri Haataiselta: Onko tämä muissa EU-maissa käytössä? Miten tämä suhtautuu niihin? Tässä lausunnossa tuodaan myös esille, että tavoitteena meilläkin pitäisi olla se, että Suomessa sovelletaan samoja sääntöjä kuin muuallakin Euroopassa ilman omia poikkeuksia. Eli minkä takia Suomessa olemme nyt menossa pidemmälle tässä toimenpiteessä?

EK myös toteaa: ”Esitystä valmisteltiin noin kaksi vuotta, ja sinä aikana ei kyetty osoittamaan käytännön esimerkkejä asiattomasta henkilötietojen keruusta työpaikoilla. Hallituksen esityskään ei perustu henkilötietojen käsittelyssä havaittuihin ongelmiin.” Näin siis toteaa EK.

Ja jos kaikki eivät halua EK:ta kuunnella, niin voi myös kuunnella SAK:ta, Akavaa ja STTK:ta. Myös heidän lausuntonsa ovat hyvin kriittisiä. He tuovat esille näitä samoja ongelmia ja kysyvät samoja kysymyksiä, joita tuossa edelläkin esille nostin. He toteavat muun muassa, että hallituksen esityksen perusteluista ei riittävästi ilmene se, minkä vuoksi nykyinen säännösmuotoilu on ongelmallinen. Tämä on olennainen kysymys, ja toivon, että ministeri voisi tähän vastata.

SAK muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa lausunnossaan toteaa myös: ”Lakiesitys on muotoilultaan liian yleisluontoinen eikä nykymuodossaan selkiytä tilannetta vaan aiheuttaa lisää tulkinnanvaraisuutta lain soveltamisessa. Tämän vuoksi esityksen tavoitteita on syytä selkiyttää jatkovalmistelussa ja samalla arvioida mahdollisia muita keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt lausuvat, että kyseessä olevan lain ensisijainen tarkoitus on suojata työntekijöiden henkilötietojen luottamuksellisuutta, jonka ylläpitäminen ja parantaminen tulee olla mahdollisen lakimuutoksen ensisijainen tavoite.” Ja tällä he viittaavat nimenomaan tähän voimassa olevan lain 4 §:ään ja siihen, mitä muutoksia siihen nyt ollaan tekemässä.

Itse siis valitettavasti suhtaudun tähän kriittisesti. Tätä lausuntokokonaisuutta kun läpi käy, niin siellä on toki myönteisiäkin lausuntoja tähän, mutta tämä on hyvin kahtia jakautunutta. Ja tietysti se, että myös työntekijöitä edustavat järjestöt suhtautuvat tähän näin kriittisesti, vaatii kyllä vielä perusteellista arviointia. Toivon, että myös ministeri Haatainen voisi näihin jo tässä lähete keskustelussakin, ainakin osittain, antaa vastauksia. Mutta toivon, että te, arvon kollegat, jotka istutte työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa ja saatte tämän käsittelyyn, otatte nämä asiat vielä kertaalleen tarkasteluun.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Edustaja Taimela.

14.38 **Katja Taimela sd:** Arvoisa herra puhemies! Niin kuin tässä keskustelussa on jo käynyt ilmi, tässä hallituksen esityksessä on kyse henkilötietojen luovutuksesta, ja tämä kyseinen esitys perustuu myös eduskunnan lausumaan, jossa eduskunta on edellyttänyt nykyisten momenttien ja sanamuotojen käytännön epäselvyyksien muutostarpeiden selvittämistä kolmikantaisesti. Ja sekin on käynyt jo ilmi, että tätä esitystä on valmisteltu pitkään epävirallisessa työryhmässä ja yhteistä näkemystä on etsitty mutta yksimieliseen esityk-

Punkt i protokollet PR 33/2022 rd

seen ei ole todellakaan päästy. Tästäkin syystä tämä esitys vaatii varsin huolellisen kuulemisen valiokuntatyössä, ja tämänkin aloitimme jo ennakkokäsittelyn muodossa eilen valiokuntatyössämme.

Itse ajattelen, että perusteet tälle muutokselle ovat olemassa: selkeä tarve muuttaa epäselvää lainsäädäntöä ja selkeyttää ei niin yhdenmukaista käytäntöä. Suostumusta koskeva sääntely on epäselvää ja ristiriitaista suhteessa tietosuojasetuksen suostumusta koskevaan sääntelyyn, ja suostumusedellytys on myös ristiriidassa työelämän tavanomaisten käytäntöjen kanssa.

Mitä tällä muutoksella haetaan? Muutoksella haetaan paitsi tilaa, joka on työnantajalle helpompi noudattaa, myös ymmärrettävämpää lainsäädäntöä molemmille osapuolille — näin olen itse ymmärtänyt, kun tätä lakia on tehty. Esityksen käsittelyssä täällä eduskunnassa on mielestäni myös syytä muistaa se, että tietojen keräämistä rajoittaa edelleen muu sääntely ja työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

Haluan tähän loppuun myös kiittää näistä salissa pidetyistä kriittisistä puheenvuoroista, koska se on myös sitä hyvää arjen työtä, mitä siellä valiokunnassa saamme myös tämän hallituksen lakiesityksen kanssa tehdä.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Kiitos. — Ja edustaja Pelkonen.

14.40 Jaana Pelkonen kok: Arvoisa herra puhemies! Tässä maailmassa, jossa valitettavasti ei voi luottaa siihen, että henkilötiedot pystyttäisiin säilyttämään todella turvassa esimerkiksi erilaisilta tietomurroilta ja siten ulkopuolisten niihin pääsylvä ja erilaisilta väärinkäytöksiltä, tällainen esitys herättää paljon kysymyksiä. Luin esityksestä annettuja lausuntoja, ja kuten edustaja Heinonenkin jo totesi, esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto on lausunnossaan ollut selkeästi sitä mieltä, että tämä on esitys, jota ei tule toteuttaa.

Itselleni ainakin on edelleen epäselvää, miksi tämä esitys ylipäättään olisi todella tarpeellinen. Josko ministeri vielä pystyisi tätä asiaa selkiyttämään? — Kiitos.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Edustaja Autto.

14.41 Heikki Autto kok: Arvoisa herra puhemies! Uskon, että ministeri Haatainen tässä on esikuntineen tehnyt tietysti työtä aivan vilpittömässä mielessä ja pyrkinyt toteuttamaan sen eduskunnan lausumassa ilmaistun tahdon sääntelyn selkiyttämiseksi, mutta tosiaan tässä edellä vaikkapa edustaja Heinonen ja edellä juuri edustaja Pelkonen ovat nostaneet kyllä näihin lain valmisteluun aikanaan annettuihin lausuntoihin perustuen hyviä näkökulmia esiin siitä, että voi olla, että on suuri vaara, että asiat kuitenkin entisestään vain monimutkaistuvat, ja tässä mielessä ei olisi tarkoituksenmukaista tällä tavalla säännellä.

Tosiaan jos ministeri pystyy sellaista hissipuhetta tässä esittämään, miksi tämä lainsäädäntö on perusteltua, niin se olisi varmasti tärkeää, mutta uskon kyllä, että kun edustaja Taimela työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan varapuheenjohtajana täällä on meille luvannut, että valiokunta tulee tätä tarkkaan käymään läpi, ja siellä valiokunnassa tehdään hyvää työtä, niin ei tästä varmasti huonoa lainsäädäntöä lopulta päästetä syntymään tietenkään. Eduskunta siitä huolehtii, mutta huolia tähän liittyy, ja tässä mielessä on ollut tärkeä tämä lähetekeskustelu, että nämä huolet tuodaan tietysti esille tässä vaiheessa.

Punkt i protokollet PR 33/2022 rd

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Edustaja Salonen.

14.42 Kristiina Salonen sd: Arvoisa puhemies! Tässä on kyse siis siitä, tuleeko työntekijän henkilötiedot kerätä hänen suostumuksellaan vai perustetaanko tällainen kerääminen laajemmin lainsäädäntöön — siitä kaikesta tässä myöskin valiokunnan sitten tulee ikään kuin selvyys saada. Toki valiokunta on itse jo esittänyt tarvetta selkeyttää nykytilannetta ja epäselvää lainsäädäntöä.

Epäselvyydet käsittääkseni johtuvat useista erilaisista syistä:

Ensinnäkin suostumusta koskeva sääntely on epäselvää ja ristiriitaista suhteessa tietosuoja-asetuksen suostumusta koskevaan sääntelyyn. Kuten jo ministeri totesi, niin suostumusta ei tulisi lähtökohtaisesti käyttää työntekijän henkilötietojen käsittelyperusteena, koska työntekijällä ei oman asemansa takia ole aina täyttä mahdollisuutta aidosti omaa suostumustaan ilmaista.

Toiseksi suostumus ei sovellu lakisääteisten velvoitteiden vuoksi tapahtuvan keräämisen edellytykseksi, ja esimerkiksi työnantajan lakisääteisten velvoitteiden toteutumiseksi tarpeellinen henkilötietojen kerääminen ei voi olla riippuvaista suostumuksesta, eikä lain ole katsottu tätä sen sanamuodosta huolimatta estävän.

Kolmanneksi suostumusedellytys on ristiriidassa työelämän tavanomaisten käytäntöjen kanssa, ja tämä on varmasti ehkä sellainen, mistä mielellämme kuulisimme lisää ministerin tiedossa olevia esimerkkejä. Yhtenä voisi nostaa vaikka asiakaspalautteen keräämisen ja työn suorittamiseen liittyvän tiedon keräämisen esimerkiksi muilta työntekijöiltä tai yhteistyökumppaneilta ja ilmoituskanavat. Kun tiedot ovat direktio-oikeuden piiriin kuuluvia, ei suostumusta ole tietosuojavaltuutetun käytännössä edellytetty.

Näissä kaikissa tilanteissa muodollisesti pyydettyä suostumuksella ei ole työntekijän yksityisyyden suojan kannalta olennaista merkitystä, kun työntekijällä ei ole aitoa mahdollisuutta kieltäytyä suostumuksen antamisesta, ja näitä ongelmia nyt sitten tällä lakiesityksellä pyritään ratkaisemaan.

Toinen varapuhemies Juho Eerola: Näin. — Ja nyt ministeri Haatainen, olkaa hyvä.

14.45 Työministeri Tuula Haatainen (vastauspuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Näissä teidän puheenvuoroissanne tulikin jo paljon informaatiota siitä, mistä tässä on kysymys, mutta tässä yksinkertaisesti pyritään nyt yksinkertaistamaan ja selkeyttämään lainsäädäntöä myös siellä arkielämän työelämän tilanteissa. Eli nyt tämä suostumusperusteisuus on se, joka aiheuttaa tilanteita, joissa tietoja kerätään ja suostumusta pyydetään, mutta tosiasiallisesti työntekijä on asemassa, jossa hänen suostumukselleen ei ole vaihtoehtoja, ja halutaan selkiinnyttää tätä. Täällä on taustalla myös tämä EU:n tietosuoja-asetus, ja näissä neuvotteluissa on huolehdittu myös siitä, että tämä työntekijän asema siinä turvataan.

Sitten täällä kysyttiin EK:n kannoista siitä, että pitäisi poistaa nykyinenkin lainsäädäntö, mutta kyllä lähtökohtana on Suomessa, että meillä tarvitaan työelämässä erityissääteilyä. Sitä pidetään tarpeellisena erityisten tilanteiden varalle ja myös työntekijöiden suojelemiseksi, ja tästä näkökulmasta on näissä tietosuoja-asetusneuvotteluissakin pidetty kiinni.

Ihan normaaliin työn johtamiseen liittyen, siihen, että työnantaja voi myös selviytyä lakisääteisistä velvollisuuksistaan ja vastata niihin, tämä lainsäädäntömuutos mahdollistaa sen, että hän voi tehdä sitä työtä niin, että se vastaa sitten lain sisältöä. Tämä tilanne, joka

Punkt i protokollet PR 33/2022 rd

meillä nyt on, on epämääräinen, epäselvä, ja tällä lainsäädännöllä pyritään nyt selkiinnyttämään niitä pelisääntöjä.

Riksdagen avslutade debatten.

Riksdagen remitterade ärendet till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet.