

TAMPEREEN YLIOPISTO

Oikeustieteiden laitos

**YKSITYISYYDEN SUOJAAMINEN HENKILÖ-
ARVIOINNISSA**

Yritysjuridiikka

Pro gradu

Kevät 2005

Ohjaaja: Risto Nuolimaa

Sini Hiironniemi

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Oikeustieteiden laitos, yritys juridiikka
Tekijä:	HIIRONNIEMI, SINI
Tutkielman nimi:	Yksityisyyden suojaaminen henkilöarvioinnissa
Pro gradu -tutkielma:	XII + 76 sivua
Valmistumisaika:	Huhtikuu 2005
Avainsanat:	Työntekijä, yksityisyys, henkilöarviointi, henkilötieto, työelämä

Yksityisyys on myös työntekijän perusoikeus ja työnantajan on kunnioitettava sitä. Yksityisyyteen kuuluu muun muassa oikeus elää elämäänsä ilman ulkopuolisten aiheutonta puuttumista, oikeus määrätä itsestään ja omien tietojensa käsittelystä. Työelämän henkilöarvioinneilla puututaan työntekijän yksityisyyteen keräämällä työntekijästä henkilötietoja sekä ennustamalla ja arvioimalla työntekijän ominaisuuksia ja työssä suoriutumista. Työnantajalla on perusteltu tarve puuttua tällä tavoin työntekijän yksityisyyteen oman liiketoimintansa järjestämiseksi ja omien velvollisuuksiensa hoitamiseksi.

Tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella työntekijän yksityisyyden suoja työelämän henkilöarvioinneissa. Tarkastelun tavoitteena on selvittää, mitä oikeudellisia seikkoja työnantajan on otettava huomioon, jotta työntekijän yksityisyyden suoja toteutuu, kun työntekijästä kerätään henkilötietoja henkilöarvioinnilla. Pääpaino tutkimuksessa on työnantajalle laissa määritellyissä velvollisuuksissa, jotka liittyvät henkilöarviointien toteuttamiseen ja arvioinnilla työntekijästä kerättyjen henkilötietojen käsittelyyn.

Tutkimusongelmaa lähestytään tarkastelemalla tutkimusongelmaan sovellettavaa lainsäädäntöä, yksityisyyden käsitettä sekä henkilöarviointien sisältöä ja merkitystä. Tutkimuksen pohjana käytetään pääosin kotimaista lainsäädäntöä, lainvalmisteluaineistoja, oikeuskirjallisuutta sekä henkilöarviointeja käsitteleviä teoksia. Oikeuskäytäntöä aiheesta on niukasti mutta sen puutetta on pyritty korvaamaan henkilöarvioinneista tehdyllä tutkimuksella. Tutkimuksen kannalta merkittävimmät lait ovat laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä henkilötietolaki. Ensin mainitussa on normit henkilöarvioinneille ja toisessa on henkilötietojen käsittelyä koskevat normit. Molempien lakien tarkoituksena on yksityisyyden suojan toteuttaminen.

Tutkimuksessa päädytään siihen, että henkilöarviointien avoimuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omien tietojensa käsittelyssä suojaavat työntekijän yksityisyyttä. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä on täsmentänyt työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia henkilöarvioinneissa. Työnantajalla on oikeus kerätä työntekijästä henkilötietoja henkilöarvioinneilla vain tietyillä laissa määrätyillä edellytyksillä ja työnantajan on varmistettava työntekijän yksityisyyden toteutuminen henkilötietojen käsittelyssä ja rekisteröinnissä. Työntekijän yksityisyyden suojaan kuuluu, että työnantajan hänestä keräämät ja rekisteröimät henkilötiedot ovat oleellisia ja virheettömiä.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	II
SISÄLLYS.....	III
LÄHTEET.....	VI
LYHENTEET	XI
1 JOHDANTO.....	1
1.1 TUTKIMUSKOHTTEEN KUVAUS.....	1
1.2 TUTKIMUSONGELMA JA RAJAUS	3
1.3 LÄHDEAINEISTO	4
1.4 TUTKIMUKSEN RAKENNE	5
2 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTOT	7
2.1 YKSITYISYYDEN SUOJAN OIKEUDELLINEN SÄÄNTELY	7
2.2 PERUSTUSLAKI.....	8
2.3 HENKILÖTIETOLAKI.....	10
2.3.1 Keskeinen sisältö.....	10
2.3.2 Henkilötietoihin liittyvät käsitteet.....	11
2.4 LAKI YKSITYISYYDEN SUOJASTA TYÖELÄMÄSSÄ	13
2.4.1 Kehitys 2000-luvulta	13
2.4.2 Keskeinen sisältö.....	14
2.4.3 Säännökset henkilöarvioinneille	15
2.5 LAKI YHTEISTOIMINNASTA YRITYKSISSÄ.....	17
2.6 KANSAINVÄLISET SÄÄNNÖKSET JA OHJEISTOT.....	18
3 YKSITYISYYS OIKEUTENA.....	21
3.1 YKSITYISYYDEN KÄSITE	21
3.2 YKSITYISYYDEN SUOJAAN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ.....	23
3.2.1 Yksityiselämän suoja.....	23
3.2.2 Itsemääräämisoikeus.....	26
3.3 OIKEUS YKSITYISYYTEEN TYÖELÄMÄSSÄ.....	27

4	HENKILÖARVIOINNIT	29
4.1	MIKÄ ON HENKILÖARVIOINTIA?	29
4.2	MIKSI HENKILÖARVIOINTIA TEHDÄÄN?	30
4.3	ARVIOINTIEN TOTEUTTAMINEN	32
4.3.1	Hyvä arviointitapa	32
4.3.2	Huolellinen arviointiprosessi	33
4.3.3	Yleisimmät menetelmät	35
4.4	ARVIOINTIEN TEKIJÄT	38
4.4.1	Kuka voi toteuttaa arviointeja?	38
4.4.2	Henkilöarvioinnin sertifikaatti	39
5	VAATIMUKSET HENKILÖARVIOINNEILLE	41
5.1	TARPEELLISUUSVAATIMUS	41
5.2	TYÖNTEKIJÄN SUOSTUMUS	43
5.3	LUOTETTAVAT TESTAUSMENETELMÄT JA TULOSTEN VIRHEETTÖMYYS	46
5.4	ARVIOIJAN ASiantuntevus.....	49
5.5	LAUSUNTO TESTATTAVALLE.....	50
5.6	HENKILÖARVIOINTIEN SÄÄNTELY RUOTSIN LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	51
6	HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY	54
6.1	HENKILÖTIEDON KÄSITTELYN YLEISET PERIAATTEET	54
6.1.1	Huolellisuus velvoite	54
6.1.2	Käsittelyn suunnitelmallisuus.....	55
6.1.3	Käyttötarkoitussidonnaisuus	56
6.1.4	Käsittelyn edellytykset	56
6.1.5	Tietojen laatua koskevat periaatteet	58
6.2	REKISTERÖIDYN OIKEUDET.....	59
6.2.1	Informointi tietojen käsittelystä	59
6.2.2	Tarkastusoikeus	60
6.2.3	Tiedon korjaaminen	60
6.3	TIETOTURVALLISUUS	61
6.4	HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN SÄÄNTELY RUOTSIN LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ.....	62

7	VALVONTA JA RIKKOMUSSEURAAMUKSET.....	65
7.1	VALVONTA	65
7.2	RIKKOMUSSEURAAMUKSET	68
7.2.1	Vahingonkorvaukset.....	68
7.2.2	Rikkomusrangaistukset	69
8	PÄÄTELMÄT	71

LÄHTEET

Virallislähteet

HE 49/1986. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilörekisterilaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. (HE 49/1986)

HE 309/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/virallistieto/>](http://www.edilex.fi/virallistieto/). 10.1.2005. (HE 309/1993)

HE 1/1998. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/virallistieto/>](http://www.edilex.fi/virallistieto/). 10.1.2005. (HE 1/1998)

HE 96/1998. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/virallistieto/>](http://www.edilex.fi/virallistieto/). 5.10.2004. (HE 96/1998)

HE 75/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/virallistieto/>](http://www.edilex.fi/virallistieto/). 5.10.2004. (HE 75/2000)

HE 162/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/virallistieto/>](http://www.edilex.fi/virallistieto/). 5.10.2004. (HE 162/2003)

Protection of personal data used for employment purposes. Recommendation n:o R (89) 2/18.1.1989. Euroopan neuvosto. Saatavilla [www-muodossa <http://cm.coe.int/ta/rec/1989/word/89r2.doc>](http://cm.coe.int/ta/rec/1989/word/89r2.doc). 4.3.2005. (EN:n suositus)

SOU 2002:18. Personlig integritet i arbetslivet. Betänkande av utredningen om personlig integritet i arbetslivet. Saatavilla [www-muodossa <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/2166;jsessionid=adm3iGjbKj8c>](http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/2166;jsessionid=adm3iGjbKj8c). 1.3.2005. (SOU 2002:18)

Tietosuoja ja työntekijän valvonta. Työryhmän muistio. Työhallinnon julkaisu 328. Työministeriö. 2003. Saatavilla [www-muodossa <http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj328.pdf>](http://www.mol.fi/mol/pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj328.pdf). 1.3.2005. (Tietosuoja ja työntekijän valvonta 2003)

Kirjallisuus ja artikkelit

Alapuranen, Leena. Työntekijän yksityisyys ja henkilötietojen suoja. 2004. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/metadata/1282.pdf>](http://www.edilex.fi/metadata/1282.pdf). 13.10.2004. (Alapuranen 2004)

Bruun, Niklas & von Koskull, Anders. Työoikeuden perusteet. Juridica-kirjasarjan 4. teos. Helsinki 2004. (Bruun & von Koskull 2004)

Honkanen, Harri & Nyman, Kai. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Helsinki 2001. (Honkanen & Nyman 2001)

Kangasperko, Raila. Pelisääntöjä työntekijän huumetesteihin, kameravalvontaan ja sähköpostin suojaan. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä voimaan 1.10.2004. Tietosuoja 3/2004, sivut 12–16. (Kangasperko 2004)

Korhonen, Rauno. Perusrekisterit ja henkilötietojen suoja. Informaatio-oikeudellinen tutkimus yksityisyyden suojasta yhteiskunnan perusrekisteritietojen käsittelyssä. Acta universitatis lapponiensis 51. Rovaniemi 2003. (Korhonen 2003)

Korosuo, Heikki & Järvinen, Asko. Rekrytoijan käsikirja. Vantaa 1992. (Korosuo & Järvinen 1992)

- Koskinen, Seppo. Henkilö- ja soveltuvuusarviointi ja yksityisyyden suoja työelämässä. 2002. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/metadata/18.pdf>](http://www.edilex.fi/metadata/18.pdf). 13.10.2004. (Koskinen 2002a)
- Koskinen, Seppo. Työntekijän testaukseen ja terveystietojen käsittelyyn säännökset. Yksityisyyttä työelämässä suojellaan. Tietosuoja 1/2002, sivut 20–25. (Koskinen 2002b)
- Koskinen, Seppo. Henkilöarviointikäytännöissä on parantamisen varaa. Tietosuoja 3/2004, sivu 34. (Koskinen 2004a)
- Koskinen, Seppo. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttaminen. 2004. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/metadata/2257.pdf>](http://www.edilex.fi/metadata/2257.pdf). 13.10.2004. (Koskinen 2004b)
- Koskinen, Seppo. Työhönotossa kerättävät tiedot ja työnhakijan yksityisyyden suoja. 2004. Saatavilla [www-muodossa <http://www.edilex.fi/metadata/2275.pdf>](http://www.edilex.fi/metadata/2275.pdf). 13.10.2004. (Koskinen 2004c)
- Koskinen, Seppo. Uudet säännökset selkeyttävät työpaikkojen käytäntöjä. Tietosuoja 3/2004, sivut 17–18. (Koskinen 2004d)
- Lavonen, Tuija & Myyry, Liisa. Yksityisyyden suoja työelämässä. Selvitys henkilöarviointimenetelmien käytöstä Suomessa. Helsinki 2004. (Lavonen & Myyry 2004)
- Magnusson Sjöberg, Cecilia. Integritetsskydd i arbetslivet. Ur Data & Lov 10/2002 nro 71, sivut 1–5. Saatavilla [www-muodossa <http://www.juridicum.su.se/iri/cems/Publikationerfulltext/integritetsskydd_i_arbetslivet.htm>](http://www.juridicum.su.se/iri/cems/Publikationerfulltext/integritetsskydd_i_arbetslivet.htm). 10.3.2005. (Magnusson Sjöberg 2002)
- Mahkonen, Sami. Oikeus yksityisyyteen. Helsinki 1997. (Mahkonen 1997)

- Meincke, Nina & Vanhala-Harmanen, Minna. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki 2004. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2004)
- Nenonen, Matti & Nyblin, Klaus. Työelämän sähköpostin oikeudelliset ongelmat. DL n:o 3/2001, sivut 469–496. (Nenonen & Nyblin 2001)
- Nevalainen, Vesa. Henkilöarviointiyritysten sertifiointi parantaa asiakkaan oikeusturvaa. Tietosuoja 2/2004, sivut 8–9. (Nevalainen 2004)
- Nieminen, Liisa. Yksityiselämän ja perhe-elämän suoja perusoikeutena. Teoksessa Nieminen, Liisa (toimittaja). Perusoikeudet Suomessa. Helsinki 1999. Sivut 107–147. (Nieminen 1999)
- Niitamo, Petteri. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki 2003. (Niitamo 2003)
- Nyyssölä, Mikko. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 3. uudistettu painos. Helsinki 2004. (Nyyssölä 2004)
- Raatikainen, Ari. Yksityisyyden suoja työelämässä. Helsinki 2002. (Raatikainen 2002)
- Saarenpää, Ahti. Personrätt – integritetsrätt. Teoksessa Bärlund, Johanna Nyberg, Frey & Petrell, Katarina (toimittajat). Finlands civil och handelsrätt. En introduktion. 2. painos. Helsinki 2000. Sivut 37–104. (Saarenpää 2000)
- Saarenpää, Ahti. Yksityisyys, yksityiselämä, yksilön suoja – yksityisyyden käsitteellistä kuvausta. Teoksessa Haavisto, Risto (toimittaja). Professori Kyösti Holman juhlakirja 11.6.2002. Lapin yliopiston oikeustieteiden tiedekunta. Rovaniemi 2002. Sivut 313–337. (Saarenpää 2002)
- Saarinen, Mauri. Työsuhteasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003. (Saarinen 2003)

Waris, Kyösti. Soveltuvuusarviointi ei saa loukata yksityisyyden suojaa. Tietosuojala 4/2001, sivut 18–24. (Waris 2001)

Waris, Kyösti. Työolojen kehittäminen ja soveltuvuusarviointi. Helsinki 2002. (Waris 2002)

Viljanen, Veli-Pekka. Yksityiselämän suoja. Teoksessa Hallberg, Pekka; Karapuu, Heikki; Scheinin, Martin; Tuori Kaarlo & Viljanen, Veli-Pekka. Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Helsinki 1999. Sivut 333–354. (Viljanen 1999)

Muut lähteet

Protection of workers' personal data. An ILO code of practise. International Labour Office. Geneva 1997. Saatavilla [www-muodossa <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf>](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf). 31.3.2005. (ILO:n ohjeisto)

Tietosuojavaltuutetun toimiston ylitarkastaja Ari Raatikaisen puhelinhaastattelu 7.4.2005. (Raatikainen 2005)

Oikeustapaukset

Helsingin HO 20.11.1997 T 4165. Henkilörekisterin laitton käyttö

KKO 2002:42. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

LYHENTEET

DF	Defensor Legis
EN	Euroopan neuvosto
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
HenkRekL	Henkilörekisterilaki 30.4.1987/471 (kumottu henkilötietolailla 22.4.1999/523)
HetiL	Henkilötietolaki 22.4.1999/523
HO	Hovioikeus
ILO	International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö)
LIA	Lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet (lakiehdotus Ruotsin laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä)
KKO	Korkein oikeus
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö)
PL	Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
PUL	Personuppgiftslag 29.4.1998/204 (Ruotsin henkilötietolaki)
RL	Rikoslaki 19.12.1889
SOU	Statens offentliga utredningar (Ruotsin komiteanmietintö – sarja)
Tietosuojadirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY annettu 24 päivänä lokakuuta 1995, yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta.
TSL	Työsopimuslaki 26.1.2001/55
TSLTK	Tietosuojalautakunta
TSV	Tietosuojavaltuutettu
VYksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 8.6.2001/477

YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 22.9.1978/725

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuskohteen kuvaus

Käsittelen Pro gradu – tutkielmassani yksityisyyden suojaamista työelämän henkilöarvioinneissa. Jokaisen perusoikeuksiin kuuluu oikeus yksityisyyteen. Yksityisyyteen kuuluu muun muassa yksilön oikeus elää elämäänsä ilman ulkopuolisten aiheutonta puuttumista, oikeus määrätä itsestään ja omien henkilötietojen käsittelystä. Henkilöarvioinneilla kerätään työntekijästä henkilötietoja työnantajan käyttöön. Työnantajalla on luonnollisesti tarve kerätä työntekijöistään tietoja oman toimintansa järjestämiseksi mutta työntekijän tietojen käsittely on aina myös puuttumista työntekijän yksityisyyteen. Tutkielmassa yksityisyyden suojaamista henkilöarvioinneissa lähestytään työnantajan näkökulmasta käsin.

Henkilöarvioinnit ovat yhä tavallisempia työpaikoilla. Suomessa tehdään kymmeniä tuhansia henkilöarviointeja vuosittain ja yhä useammin niissä arvioidaan jo työsuhteessa olevia työntekijöitä. Arviointi on arkipäivää työntekijöille jokaisella organisaatitasolla. Henkilöarviointi koskettaakin hyvin laajaa joukko ihmisiä ja sillä on myös kasvava taloudellinen merkitys.

Työnantaja tarvitsee tietoja työntekijöistään jo lakisääteisten tehtäviensä hoitamiseksi. Tämän lisäksi työnantaja tarvitsee myös yksityiskohtaisempaa tietoa työntekijästä liiketoimintansa tehokkaaksi järjestämiseksi. Nykypäivän liiketoimintaympäristö luo työnantajalle kasvavan tarpeen saada yhä yksityiskohtaisempia tietoja työntekijästä, hänen ominaisuuksistaan ja valmiuksistaan. Organisaatiot toimivat kilpailluilla markkinoilla, nopeasti muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. Tämä asettaa paineita niin työntekijöiden tehtävänkuviin kuin organisaation rakenteisiin ja liiketoimintamalleihinkin. Tämä voi lisätä myös mielivallan ja syrjinnän vaaraa.

Työnantajat voivat hankkia tietoa työntekijästä henkilöarvioinnilla. Niillä voidaan arvioida ja ennustaa työntekijän ominaisuuksia, kehittymismahdollisuuksia ja -tarpeita sekä työssä suoriutumista. Kerättävien tietojen määrä ja laatu riippuvat pitkälti työnkuvasta. Henkilöarviointiin on käytettävissä laaja joukko erilaisia ja eritasoisia arviointimenetelmiä. Menetelmästä riippumatta arvioinnilla kerättävät tiedot ja arvioinnilla saatavat tulokset ovat henkilötietolain (22.4.1999/523, seuraavassa HetiL) tarkoittamia henkilötietoja ja niiden käsittelyyn sovelletaan siksi samoja periaatteita kuin henkilötietojen käsittelyyn muutoinkin.

Työntekijän arviointi ja henkilötietojen käsittely voivat olla ristiriidassa yksityisyyden suojan kanssa. Arvioinnin tarkoituksena on luonnollisesti saada mahdollisimman puolueeton ja asiantunteva arvio työntekijästä mutta arvioinneilla voidaan myös loukata työntekijän yksityisyyttä. Kaikki arvioinneilla saatavat tiedot eivät välttämättä kuulu työsuhteeseen. Toiseksi arvioinneilla saatujen tietojen perusteella tehdään työntekijää koskevia päätöksiä kuten, kenet valitaan koulutettavaksi, kuka ylennetään tai kuka sanotaan irti sen vuoksi, ettei hän suoriudu tehtävistään. Työntekijällä on oikeus tulla arvioiduksi oikeiden ja asianmukaisten tietojen perusteella ja siksi käsiteltävien tietojen on oltava virheettömiä ja asiayhteydessään merkittäviä.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759, seuraavassa YksTL) on työntekijöiden yksityisyyttä suojaava erityislaki, jossa on säännökset henkilö- ja soveltuvuusarvioinneille. Säännöksen tavoitteena on täsmentää arviointien teettäjien ja testattavien oikeuksia ja velvollisuuksia sekä lisätä henkilötietojen käsittelyn avoimuutta. Työntekijöiden asema työelämässä on vähitellen muuttunut ja sen oikeudelliseen sääntelyynkin on alettu suhtautua uudella tavalla. Perusoikeuksia pidettiin aikaisemmin pääasiassa yksityisen suojana valtiovaltaa vastaan. Nykyisessä työoikeudellisessa suojelulainsäädännössä, johon työntekijän yksityisyyden suojasäännöksetkin kuuluvat, on lähtökohtana sen sijaan se, että ihminen voi tarvita suojaa myös toisia ihmisiä, kuten työnantajaansa vastaan.

1.2 Tutkimusongelma ja rajaus

Pro gradu -työni tavoitteena on selvittää, miten työntekijän yksityisyyttä suojataan työelämässä tehtävissä henkilöarvioinneissa. Tutkimuksessa perehdytään niihin oikeudellisiin seikkoihin, jotka työnantajan on huomioitava henkilöarvioinneissa, jotta työntekijän yksityisyys tulee riittävällä tavalla suojatuksi. Ongelmanasettelu perustuu työntekijän yksityisyyden suojan ja työnantajan tarpeiden ristiriidasta johtuvaan problematiikkaan. Ongelma-aluetta lähestytään työnantajan näkökulmasta painottaen hänen velvollisuuksiaan työntekijän yksityisyyden suojaamisessa. Kuitenkin samalla, kun selvitetään työnantajan velvollisuuksia, tulevat esiin myös työntekijän oikeudet.

Tutkielmassa tarkastellaan henkilöarviointeihin liittyvää ongelma-aluetta usealta suunnalta. Henkilöarviointeihin ja työntekijän yksityisyyden suojaan sovellettava keskeinen lainsäädäntö muodostaa tutkimuksen perustan, jonka kautta tutkimusongelmaa pyritään selvittämään. Pääpaino tutkimuksessa onkin työnantajalle laissa määritellyissä velvollisuuksissa, jotka liittyvät henkilöarviointien toteuttamiseen ja arvioinnilla työntekijästä kerättävien henkilötietojen käsittelyyn. Tämän lisäksi selvitetään, mitä yksityisyydellä oikeudellisena käsitteenä tarkoitetaan ja mitä seikkoja yksityisyyden suojaamiseen liittyy. Luonnollisesti tutkimuksessa selvitetään myös, mistä henkilöarvioinnissa kyse ja mikä kaikki arviointi kuuluu lain piiriin. Koska henkilöarvioinneilla kerätään työntekijästä henkilötietoja, tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää, mitkä ovat henkilötietojen käsittelyyn liittyvät yleiset periaatteet. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa luodaan kattava kuvaus siitä, mitä oikeudellisia seikkoja henkilöarviointien toteuttamiseen liittyy ja miten työnantaja voi toteuttaa henkilöarviointeja lain hengen mukaisesti ja työntekijän yksityisyyttä loukkaamatta.

Tutkimusongelma on rajattu käsittelemään ainoastaan yksityisen sektorin työntekijöiden yksityisyyden suojaamista henkilöarvioinneissa¹. Työntekijällä tarkoitetaan tässä työsopimuslaissa (26.1.2001/55, seuraavassa TSL) määriteltyä työnteki-

¹ YksTL:a, joka on henkilöarviointien kannalta keskeisin laki, sovelletaan myös virkamiehiin ja työnhakijoihin. Työnhakijoiden ja virkamiehien yksityisyyden suoja ja heille tehtävät henkilöarviointit jäävät kuitenkin tutkimuksen rajauksen ulkopuolelle.

jää². Samaa määritelmää työntekijästä käytetään myös tutkimuksessa sovellettavissa laeissa. Henkilöarvioinneilla tarkoitetaan tässä ei-lääketieteellistä testausta ja arviointia, jota suoritetaan nimenomaan jo työsuhteessa oleville henkilöille.

Pääpaino tutkimuksessa on Suomen lainsäädännössä mutta työssä sivutaan myös Suomen lainsäädäntöön vaikuttaneita kansainvälisiä säännöksiä ja ohjeistuksia yksityisyyden suojasta ja henkilötietojen käsittelystä. Tutkimuksen keskeisimmistä luvuista tehdään myös vertailua Ruotsin oikeusjärjestyksen lakeihin, jotka vastaavat Suomen HetiL:a ja YksTL:a. Keskeisimmät lait tutkimuksen kannalta ovat HetiL ja YksTL, joissa on säännökset henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista sekä työntekijöille tehtävistä henkilöarvioinneista.

1.3 Lähdeaineisto

Yksityisyyden suojaa ja henkilöarviointeja koskeva lainsäädäntö on melko nuorta ja sitä kehitetään edelleen vastaamaan nykypäivän vaatimuksia. Oikeudellisen sääntelyn nuoruuden takia myös aihetta käsittelevä oikeuskirjallisuus on suhteellisen uutta. Yksityisyyden suojaa ja henkilöarviointeja käsittelevää kirjallisuutta ja muuta aineistoa on kuitenkin tarjolla varsin kohtuullisesti, mihin lienee syynä aiheeseen kohdistunut suuri yleinen mielenkiinto.

Tutkimuksessa on käytetty lähdeaineistona ensisijaisesti HetiL:a ja YksTL:a sekä näiden valmisteluaineistoja. HetiL:n ja YksTL:n säännökset muodostavat tutkimukselle perustan, jonka pohjalta on peilattu muuta aineistoa. Muuta kansallista ja kansainvälistä normistoa ja suosituksia tutkimuksessa sovelletaan täydentäen ja vertaillen niiden keskeisin osin.

Virallislähteiden lisäksi tutkielmassa on käytetty pääosin kotimaista oikeuskirjallisuutta sekä henkilöarvioinnin käsikirjoja. Oikeuskirjallisuudesta erityisesti Lapin

² TSL:n 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

yliopiston professorin, Seppo Koskisen, yksityisyyden suojan yksittäisistä osa-alueista kirjoittamat artikkelit sekä Raatikaisen ja Nyysölän yleisteokset yksityisyyden suojasta ovat olleet merkittävässä asemassa tutkielmaa kirjoitettaessa. Sekä Koskinen, Raatikainen että Nyysölä ovat olleet mukana valmistelemassa suomalaista tietosuojalainsäädäntöä. Henkilöarviointeja käsittelevästä kirjallisuudesta Suomen Psykologiliiton julkaisema Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja on ollut tärkeä lähde henkilöarviointiprosessin tarkastelussa. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja on yksi alan merkittävimmistä suomalaisista julkaisuista.

Oikeustapauksia henkilöarvioinneista on hyvin niukasti, mutta oikeuskäytännön niukkuutta on pyritty korvaamaan henkilöarvioinneista tehdyllä tutkimusaineistolla sekä tietosuojavaltuutetun (seuraavassa TSV) toimiston näkemyksellä henkilöarviointeihin liittyvistä ongelmista käytännön tilanteissa.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus sisältää johdannon lisäksi seitsemän päälukua. Työn toisessa pääluvussa perehdytään lainsäädäntöön sekä kansainvälisiin normeihin ja ohjeistuksiin, joita voidaan soveltaa henkilöarviointeihin ja yksityisyyden suojaan. Tarkoituksena on selvittää se oikeudellinen normisto, joka on pohjana työelämässä tehtäville henkilöarvioinneille ja niissä kerättävien henkilötietojen käsittelylle työntekijän yksityisyyden suojaamiseksi. Luvussa esitetty lainsäädäntö on myös tämän tutkimuksen perusta.

Tutkimusongelman kannalta keskeisimmät pääluvut ovat 3–6. Kolmannessa pääluvussa käsitellään yksityisyyttä oikeudellisena käsitteenä. Yksityisyys on perustuslaillinen oikeus, joka on taattu jokaiselle kansalaiselle. Luvussa otetaan esille myös yksityisyyteen läheisesti liittyviä käsitteitä. Neljännessä pääluvussa perehdytään henkilöarviointeihin. Luvussa selvitetään henkilöarvioinnin käsitteen sisältöä, henkilöarviointiprosessia menetelmineen sekä sitä, kuka henkilöarviointia voi toteuttaa. Viides pääluku on tutkimuksen tärkein. Luvussa perehdytään siihen, mitä vaatimuksia lainsäädäntö asettaa työnantajalle henkilöarviointien suhteen. Arvioinneille on melko yksityiskohtaiset vaatimukset YksTL:ssa

mutta myös eräät HetiL:n säännökset tulevat sovellettaviksi henkilöarvioinneissa. Kuudes pääluku keskittyy henkilötietojen käsittelyyn liittyviin seikkoihin. HetiL:ssa on säädetty henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset periaatteet sekä periaatteet tietoturva-asioista ja rekisteröidyn oikeuksista henkilötietojen käsittelyssä. Pääluvuissa 5 ja 6 tehdään lisäksi vertailua Ruotsin lainsäädäntöön henkilöarviointien sekä henkilötietojen käsittelyn sääntelyssä. Vielä ennen yhteenvetoa ja päätelmiä, seitsemännessä pääluvussa, perehdytään yksityisyyden suojan toteutumisen ja henkilöarviointien lainmukaisuuden valvontaan ja rikkomusseuraamuksiin.

2 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTOT

2.1 Yksityisyyden suojan oikeudellinen sääntely

Automaattisen tietojenkäsittelyn nopea kehitys on merkinnyt yhä laajempien henkilötietoja sisältävien tiedostojen syntymistä. Erityisesti työpaikoilla automaattisen tietojenkäsittelyn kehitys on kasvattanut henkilöstöhallinnon rekistereihin talletettavien henkilötietojen määrää. Tämä kehitys on lisännyt rekisteröityjen yksityisyyden ja henkilötietojen suojaamisen merkitystä.³

Henkilötietojen käsittelyyn liittyvää ongelma-aluetta on pyritty sääntelemään kansainvälisesti yleisellä tasolla sopimuksin ja ohjeistuksin useiden eri instituutioiden toimesta. EN:n yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä (SopS 36/1992), OECD:n hyväksymät periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen siirtämisestä maasta toiseen (Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data) ja EY:n yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta säätämä direktiivi (95/46/EY, seuraavassa tietosuojadirektiivi) ovat esimerkkejä näistä pyrkimyksistä. Työelämän näkökulmasta ongelma-aluetta on käsitelty erityisesti EN:n suosituksessa työsuhteen hoitamiseksi käytettävien henkilötietojen suojaamisesta (Protection of personal data used for employment purposes. Rec. n:o R (89) 2, seuraavassa EN:n ohjeisto) ja ILO:n ohjeistossa työntekijöiden henkilötietojen suojaamista (Protection of workers' privacy, seuraavassa ILO:n ohjeisto).⁴

Suomessa erityistä tietosuojalainsäädäntöä yksityisyyden suojaamiseksi alettiin valmistella ensimmäisen kerran 1970-luvulla. Työ johti sittemmin 1980-luvun lopulla Henkilörekisterilain (30.4.1987/471, seuraavassa HenkRekL) säätämiseen. Erityisenä tarkoituksena lain säätämisessä oli rekisteröitävien yksityisyyden suojaaminen automaattisessa henkilötietojen käsittelyssä. Yksityisyyden

³ Nyssölä 2004, 13.

⁴ HE 162/2003, Yleisperustelut, 1. Johdanto, 1. kappale.

suoja rekisterinpidossa merkitsi sitä, että kansalaisen yksityiselämää koskevien tietojen kerääminen ja tallettaminen ilman hänen suostumustaan oli rajoitettava vain välttämättömimpään. Yksityisyyden suojan vaatimus oli keskeinen myös, kun HenkRekL korvattiin 1990-luvun lopussa HetiL:lla. Henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön uudistamisen taustalla oli EY:n tietosuojadirektiivin ratifioiminen Suomen lainsäädäntöön. Sama yksityisyyden suojan periaate oli lähtökohtana myös 2001 voimaan tullessa laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (8.6.2001/477, seuraavassa VYksTL), jolla täydennettiin HetiL:n säännöksiä.⁵ VYksTL:n ja sittemmin YksTL:n⁶ sisältö on muotoutunut pitkälti EN:n suosituksen ja ILO:n ohjeiston periaatteiden mukaisesti.⁷

Suomen lainsäädännössä on yksityisyyden suojaan liittyviä säännöksiä useassa laissa, kuten esimerkiksi perustuslaissa (11.6.1999/731, seuraavassa PL), HetiL:ssa, YksTL:ssa, Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (22.9.1978/725, seuraavassa YTL), palvelussuhdelaeissa ja sähköisen viestinnän tietosuojalaissa. Yksityisyyden suojasta henkilötietojen käsittelyssä on säädetty erityisesti HetiL:ssa ja YksTL:ssa.⁸ Tutkimuksen rajauksen vuoksi tutkielmassa keskitytään käsittelemään ainoastaan työntekijän yksityisyyden suojaan ja henkilöarvioointeihin läheisimmin liittyviä lakeja. Pääpaino tutkimuksessa on siten YksTL:n ja HetiL:n säännöksissä ja näiden lisäksi käsitellään eräitä PL:n ja YTL:n säännöksiä sekä aiemmin mainittuja kansainvälisiä normeja ja ohjeistoja. Seuraavissa alaluvuissa perehdytään tutkimuksen kannalta keskeiseen kansalliseen ja kansainväliseen sääntelyyn yksityisyyden suojasta ja henkilöarvioinneista.

2.2 Perustuslaki

Oikeus yksityisyyteen on jokaisen perusoikeus. Siitä säädetään PL:n 10 §:ssä, jossa on säännökset yksilön oikeudesta yksityiselämän suojaan. Pykälän 1. momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Säännöksen lähtökohtana on yksilön oikeus elää omaa elämäänsä ilman ulko-

⁵ Nyysölä 2004, 13–14.

⁶ VYksTL:a uudistettiin vuonna 2004 ja se korvattiin samannimisellä lailla, YksTL:lla.

⁷ HE 75/2000, Yleisperustelut, 5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja, 2. kappale.

⁸ Koskinen 2004b, 3.

puolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista hänen yksityiselämäänsä. Yksityiselämään kuuluu muun muassa yksilön oikeus vapaasti solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itseltään ja ruumiistaan.⁹ Samassa momentissa lisätään vielä, että henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. HetiL ja YksTL toteuttavat tätä PL:n 10 §:n määräystä.

Yksityiselämän suojaa koskeva yleissäännös tuli osaksi perusoikeuksia vuonna 1995, kun Suomen perusoikeusjärjestelmä uudistettiin. Uudet perusoikeussäännökset sisällytettiin tuolloin Suomen hallitusmuotoon, josta ne siirrettiin 1.3.2000 voimaan tulleeseen PL:iin¹⁰. Uudistuksen myötä perusoikeuksien asema korostui ja sama kehitys voidaan havaita myös muussa lainsäädännössä. Perinteisesti perusoikeuksilla on ollut merkitystä erityisesti julkisen vallan ja yksilön välisessä suhteessa. Perusoikeuksien vaikutusta julkisen vallan ja yksilön välisessä suhteessa kutsutaan perusoikeuksien vertikaalivaikutukseksi. Julkisen vallan on huolehdittava, että perusoikeudet toteutuvat niin lainsäädännössä, hallinnossa kuin tuomioistuinkäytännössäkin. Perusoikeuksilla on myös horisontaalivaikutus. Perusoikeudet vaikuttavat horisontaalisesti yksilöiden keskinäisissä suhteissa. Näitä yksityisten välisiä suhteita säädellään perusoikeuksia konkretisoivalla tavallisella lainsäädännöllä. Juuri perusoikeuksien horisontaalivaikutuksesta johtuu, että perusoikeuksien merkitys on otettava huomioon myös työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa.¹¹

⁹ HE 309/1993, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki Suomen Hallitusmuodon muuttamisesta, 8 § 2. kappale.

¹⁰ HE 309/1993:ssa on perustelut perusoikeussäännöksistä perusoikeusjärjestelmän uudistusta varten. Uudistuksessa perusoikeudet siirrettiin PL:iin ja siksi HE 1/1998 ei sisällä perusoikeuksien perusteluja vaan niiden osalta viitataan aiempaan HE:een. Myös tässä tutkimuksessa perusoikeuksien esitöiden osalta viitataan HE 309/1993:een.

¹¹ Nyssölä 2004, 15. Kts. myös HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 4. kappale.

2.3 Henkilötietolaki

2.3.1 Keskeinen sisältö

HetiL on henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislaki, joka tuli voimaan 1.6.1999. Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista (1 §). HetiL:lla pyritään turvaamaan se, ettei henkilötietoja kerättäessä, talletettaessa, käytettäessä, siirrettäessä, luovutettaessa tai muutoin käsiteltäessä rajoiteta yksityiselämän suojaa tai muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta¹².

HetiL:a sovelletaan henkilötietojen automaattiseen tietojenkäsittelyyn ja muuhun henkilötietojen käsittelyyn silloin, kun henkilötiedot muodostavat tai niiden on tarkoitus muodostaa henkilörekisteri tai sen osa (2 § 2–3 momentit). HetiL:a sovelletaan näin ollen myös työelämässä tehtävään henkilötietojen käsittelyyn. HetiL koskee yksityisiä ja julkisia työnantajia sekä työntekijöitä, virkamiehiä ja työnhakijoita. Työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrällä ei ole merkitystä. HetiL:n mukaan työnantaja on aina vastuussa henkilötietojen lain mukaisesta käsittelystä eikä vastuu poistu delegoimalla työsuhteiden hoitaminen ulkopuoliselle.¹³

HetiL:ssa säädetään henkilötietojen käsittelyn periaatteista: huolellisuusvelvoitteesta, suunnitteluelvoitteesta ja tietojen käyttötarkoitussidonnaisuudesta. HetiL:ssa on säännökset myös henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä sekä tietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksesta. Lisäksi laissa säädetään rekisteröidyn oikeuksista. Niitä ovat informointi tietojen käsittelystä, tietojen tarkastusoikeus ja oikeus saada tieto korjatuksi.

¹² HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 1 §, 1. kappale.

¹³ HE 162/2003, Yleisperustelut, 2.1.2. Henkilötietolaki, 8. kappale. Kts. myös Nyyssölä 2004, 25.

HetiL on keskeinen työntekijöiden henkilöarviointien kannalta, sillä henkilöarvioinneissa kerättävät tiedot työntekijästä ovat HetiL:n mukaisia henkilötietoja. Siksi työnantajan tulee noudattaa työntekijän tietojen käsittelyssä HetiL:n säännöksiä.

2.3.2 Henkilötietoihin liittyvät käsitteet

Henkilötietojen käsittelyyn liittyy erityisiä käsitteitä, joita käytetään HetiL:n säännöksissä ja muualla lainsäädännössä henkilötietojen käsittelyyn liittyvien säännösten yhteydessä. Käsitteet ovat määritelty HetiL:ssa ja niitä käytetään samansisältöisinä kaikissa henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä laeissa.¹⁴

Henkilötietoihin liittyvän lainsäädännön kannalta keskeisin käsite on itse henkilötiedon käsite. Henkilötiedon määritelmä on HetiL:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa. Määritelmän mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaista luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi¹⁵. Henkilötiedon määritelmä on laaja ja työntekijän kohdalla lähes kaikki häntä koskevat tiedot voivat olla HetiL:n tarkoittamia henkilötietoja. Työntekijän henkilötietoja ovat tavanomaiset tunnistetiedot, kuten nimi ja syntymäaika sekä hänen koulutustaan ja työkokemustaan koskevat tiedot. Myös perhetiedot, taidot varallisuudesta ja vapaa-ajan käytöstä sekä harrastuksista ja ihmissuhteista kuuluvat lain soveltamisalaan.¹⁶ Henkilötiedon määritelmässä henkilötiedot ovat henkilön ominaisuuksia tai elinolosuhteita kuvaavia merkintöjä. Merkinnällä tarkoitetaan, että tiedon tulee olla jollakin alustalla, jotta sitä voitaisiin pitää lain tarkoittamana henkilötietona. Sillä, millä keinoin tai mille alustalle merkintä on tehty, ei ole merkitystä.¹⁷ Esimerkiksi

¹⁴ Nyssölä 2004, 24.

¹⁵ Tietosuojadirektiivin 2 artiklan a alakohdassa määritellään henkilötieto. Määritelmässä henkilötiedon kautta tunnistettavissa olevana pidetään henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa, erityisesti henkilönumeron taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella.

¹⁶ Nyssölä 2004, 29.

¹⁷ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 4. kappale. Kts. myös Nyssölä 2004, 29–30.

työntekijän haastattelussa käsinkirjoitetut muistiinpanot, jotka kuvaavat tunnistettavaa henkilöä, täyttävät henkilötiedon määritelmän¹⁸.

Toinen keskeinen käsite on henkilötietojen käsittely. HetiL ja YksTL säätelevät ensisijaisesti sitä, miten ja millä edellytyksillä henkilötietoja saa käsitellä. HetiL:ssa säädetään henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista ja YksTL:ssa siitä, minkälaisia henkilötietoja työnantaja saa käsitellä.¹⁹ Henkilötietojen käsittelyn määritelmä on HetiL:n 3 §:n 1 momentin 2 kohdassa. Säännöksen mukaan henkilötiedon käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä²⁰. Käytännössä henkilötietojen käsittely sisältää siten kaikenlaiset henkilötietoihin kohdistuvat toimenpiteet.

Työntekijöille tehtävissä henkilöarvioinneissa on huomattava, että HetiL:ssa kielletään arkaluonteisten henkilötietojen käsittely. Arkaluonteisilla tiedoilla tarkoitetaan sellaisia tietoja, jotka kuvaavat tai joiden tarkoituksena on kuvata rotua, etnistä alkuperää, yhteiskunnallisia tai poliittisia käsityksiä tai uskonnollista vakaumusta tai jäsenyyttä ammattiyhdistyksessä, terveydentilaa tai sairautta, vammaisuutta tai hoitotoimenpiteitä, jonkun sukupuolista suuntautumista tai käyttäytymistä (11 §). Kiellosta on kuitenkin useita poikkeuksia, joista merkittävin on, että arkaluonteisia tietoja saa käsitellä, jos rekisteröity nimenomaisesti suostuu siihen (12 § 1 momentti 1 kohta). Suostumuksen tulee yleensä olla kirjallinen ja siitä on ilmevä, minkälaiseen henkilötietojen käsittelyyn on annettu lupa²¹.

Muita henkilötietojen käsittelyyn liittyviä HetiL:n 3 §:n 1 momentissa määriteltyjä keskeisiä käsitteitä ovat henkilörekisteri, rekisterinpitäjä ja rekisteröity. Henkilörekisterillä tarkoitetaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkin-

¹⁸ Saarinen 2003, 665.

¹⁹ Nyssölä 2004, 30.

²⁰ Henkilötietoja voivat käsitellä ainoastaan työnantajan palveluksessa olevat tai tämän lukuun työskentelevät henkilöt, joiden työtehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Tällaisella henkilöllä ei ole itsenäistä oikeutta käsitellä tietoja, vaan hänen oikeutensa perustuu aina rekisterinpitäjällä olevaan oikeuteen. Kts. Raatikainen 2002, 58.

²¹ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 12 § 3. kappale. Kts. myös Bruun & von Koskull 2004, 176.

nöistä muodostuvaa tietojoukkoa, joka on ylläpidetty kokonaan tai osittain automaattisen tietojenkäsittelyn avulla (3 kohta). Henkilöarvioinneilla työntekijöistä kerätyistä henkilötiedoista muodostetaan usein ns. henkilöstörekisteri, jota työnantaja käyttää henkilöstöhallinnollisten toimiensa järjestämiseksi ja työntekijää koskevaan päätöksentekoon. Tällainen rekisteri on HetiL:n tarkoittama henkilörekisteri. Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan HetiL:n mukaan yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty (4 kohta). Rekisterinpitäjän määritelmästä johtuu, että työpaikoilla työnantajatehtävien hoitamista varten perustettujen rekisterien rekisterinpitäjänä on nimenomaan työnantaja, ei yksittäinen henkilö, kuten henkilöstöpäällikkö²². Rekisteröity taas on henkilö, jota henkilötieto koskee (5 kohta). HetiL:ssa tarkoitettu rekisteröity voi olla vain luonnollinen henkilö. Henkilön tulee myös olla tunnistettavissa merkinnästä, jotta kyseessä olisi lain mukainen rekisteröity.²³ Koska työnantaja kerää työntekijöistään henkilötietoja, työntekijä on HetiL:ssa tarkoitettu rekisteröity.

2.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

2.4.1 Kehitys 2000-luvulta

Vuonna 2001 säädettiin VYksTL täydentämään HetiL:n säännöksiä henkilötietojen käsittelystä erityisesti työelämän tarpeita silmällä pitäen²⁴. VYksTL oli eurooppalaisessa mittakaavassa laatuaan ensimmäinen erityislaki, jossa säädettiin nimenomaan työntekijöitä ja työnhakijoita koskevien tietojen käsittelystä²⁵. Laissa on säännökset muun muassa työntekijöiden henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä, terveydentilatietojen käsittelystä sekä teknisen valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisestä. VYksTL valmisteltiin yhdessä

²² Raatikainen 2002, 53.

²³ Raatikainen 2002, 56.

²⁴ HE 75/2000, Esityksen pääasiallinen sisältö, 1. kappale.

²⁵ Kangasperko 2004, 12. Nykyisin useissa EU:n jäsenvaltioissa on annettu yksittäisiä säännöksiä yksityisyyden suojasta työelämässä tai säädetty erityislaki henkilötietojen käsittelystä työelämässä.

työmarkkinajärjestöjen kanssa ja esitetty laki syntyi vasta toisella yrittämisellä pitkän valmistelun jälkeen.²⁶ Lakia säädettäessä eduskunta edellytti vielä, että lakiin lisätään myöhemmin säännökset työntekijän huumeaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä, kameravalvonnasta ja työntekijän työhön liittyvien sähköpostiviestien lukemisesta²⁷.

Eduskunnan esille ottamat seikat otettiin osaksi hallituksen ohjelmaa ja työministeriön alaisuuteen perustettiin kolmikantainen Tietosuoja ja työntekijän valvonta – työryhmä valmistelemaan uudistettavan VYksTL:n lakiesitystä hallitukselle. Lakiin tulevia lisäyksiä valmisteltaessa yksimielisyyteen päästiin tälläkin kertaa vasta useiden kompromissien jälkeen. Yksimielisyys saatiin kuitenkin työmarkkinajärjestöjen välille, mitä pidettiin keskeisenä, koska kyse oli työlainsäädännöstä. Esitys piti sisällään eduskunnan edellyttämät säännökset huume-testauksesta, sähköpostiviesteistä ja teknisestä valvonnasta. Lakitekniesten syiden takia esitystä valmistellut työryhmä ehdotti, että koko VYksTL uudistetaan. Eduskunta hyväksyi lakiesityksen eräiden tarkennusten jälkeen kesäkuussa 2004 ja uudistettu YksTL tuli voimaan lokakuun alusta. Lain merkittävin poikkeus hallituksen esitykseen verrattuna oli se, että lakiehdotukseen otettiin ammattiuurheilijat lain piiristä poissulkeva säännös.²⁸

YksTL:iin on odotettavissa jälleen uudistuksia, sillä eduskunta edellytti YksTL:n hyväksymisen yhteydessä, että hallitus valmistelee työmarkkinajärjestöjen kanssa ehdotukset työpaikkojen alkoholitestauksen lainsäädännöksi.²⁹

2.4.2 Keskeinen sisältö

YksTL toteuttaa PL:n 10 § 1 momentin määräystä, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään lailla. YksTL:n tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä

²⁶ Koskinen 2004d, 18.

²⁷ Kangasperko 2004, 12.

²⁸ Tietosuoja ja työntekijän valvonta 2003, 2–3 ja 5. Kts. myös Kangasperko 2004, 12 ja Koskinen 2004d, 18.

²⁹ Koskinen 2004d, 18.

(YksTL 1 §). Lain tarkoituksena on myös edistää työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyssä hyvän tietojenkäsittelytavan noudattamista ja kehittämistä. Vaikka lain tarkoituksena on turvata työntekijöiden ja työnhakijoiden yksityisyyden suoja, se ottaa huomioon myös työnantajan toimintaan liittyvän tarpeen kerätä henkilötietoja.³⁰ Laissa annetaankin rajat ja edellytykset, joiden mukaan työnantaja voi laillisesti käsitellä työntekijöiden henkilötietoja omiin tarpeisiinsa.

YksTL:lla täydennetään HetiL:a, mutta erityislakina YksTL:n säännökset kuitenkin ristiriitatilanteissa syrjäyttävät HetiL:n säännökset. Yleislakina HetiL ei ratkaise kaikkia henkilötietojen käsittelyyn liittyviä eri alojen yksittäisiä kysymyksiä ja YksTL:lla pyritään vastaamaan tarpeeseen, joka johtuu työelämän erityispiirteistä.³¹ YksTL:a sovelletaan työ- ja virkasuhteissa oleviin henkilöihin sekä soveltuvin osin työnhakijaan (2 § 2 momentti). Laki koskee vain työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta³². YksTL:ssa säädetään työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä, huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittelystä, testien ja tarkastusten tekemistä koskevista vaatimuksista, kameravalvonnasta työpaikalla sekä työntekijöiden sähköpostiviestien hakemisesta ja avaamisesta. Laissa on erikseen säädetty muun muassa henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä.

2.4.3 Säännökset henkilöarvioinneille

Ennen VYksTL:n säätämistä henkilöarviointien sääntelylle oli selkeä tarve. Arviointeja saattoi ensinnäkin tehdä lähes kuka tahansa käyttäen parhaaksi katsomiaan menetelmiä. Toiseksi erityisesti arvioitavien taholta toivottiin, että heillä olisi oikeus saada lausunto arvioinnin tuloksista ja tarkastaa näin itseään kos-

³⁰ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 1–3. kappale.

³¹ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 3. kappale.

³² HE 162/2003, Yleisperustelut, 2.1.3. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 1. kappale. Työntekijä määritellään YksTL:n 2 §:n perustelujen mukaan samoin kuin TSL:ssa, sen sijaan laissa ei määritellä työnantajaa. Työnantaja määritellään yleensä sellaiseksi, jolla on palveluksessaan työntekijä. YksTL koskee jokaista työnantajaa, jolla on toimipaikka Suomessa.

kevat tiedot. VYksTL:n voimaantulon jälkeen tilanne selkiintyi jossain määrin ja arvioitavien oikeudet ja yksityisyyden suoja paranivat.³³

Työelämän henkilö- ja soveltuvuusarvioinneissa noudatettavista periaatteista säädetään YksTL:n 13 §:ssä. Pykälässä on säännökset henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin teettäjien ja testattavien oikeuksista ja velvollisuuksista. Säännöksen tarkoitus on edistää työnhakijoiden ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja ehkäistä syrjintää.³⁴ YksTL:n 13 §:ssä on säädetty henkilö- ja soveltuvuusarvioinneista seuraavasti:

Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Tietojen virheettömyyttä varmistettaessa on otettava huomioon testausmenetelmä ja sen luonne.

Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja säätelevän 13 §:n lisäksi henkilöarvioinneissa noudatettaviin periaatteisiin liittyvät läheisesti myös YksTL:n 3 § ja 4 §. YksTL:n 3 §:ssä säädetään tarpeellisuusvaatimuksesta. Tarpeellisuusvaatimuksen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Oikeus henkilötietojen käsittelyyn on myös silloin, kun henkilötiedot liittyvät työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

³³ Raatikainen 2005. Kts. myös Waris 2002, 3.

³⁴ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 5 § 1–3. kappaleet.

YksTL:n 4 § sisältää säännökset työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisistä edellytyksistä ja työnantajan tiedonantovelvollisuudesta. Pykälässä säädetään, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensisijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Lisäksi pykälässä säädetään, että työnantajan on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa.

VYksTL:a uudistettaessa henkilö- ja soveltuvuusarvioiteja ja henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely ei asiasisällöllisesti muuttunut, vaan ainoastaan pykälänumerointi osittain vaihtui. YksTL:n 3 §:n ja 4 §:n numerointi pysyi muuttumattomana. Myös pykälien asiasisältö on edelleen sama kuin VYksTL:ssa, vaikka uudistuksessa pykälien ulkoasu sai pieniä muutoksia. YksTL:n 13 §:n kohdalla numerointi vaihtui mutta pykälä vastaa täysin VYksTL:n 5 §:ää. Pykälän sisällöllisen vastaavuuden takia nykyistä lakia koskevassa hallituksen esityksessä ei ole näiden pykälien perusteluja, vaan esityksessä viitataan aikaisemman lain perusteluihin³⁵. Tämän vuoksi myös tässä tutkimuksessa viitataan VYksTL:n perusteluihin.

2.5 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Henkilöarvioinneilla kerättävät työntekijän henkilötiedot kuuluvat yhteistoimintamenettelyssä neuvoteltaviin asioihin. Yhteistoimintamenettely koskee yrityksiä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä (YTL 2 § 1 momentti). YTL:n tarkoituksena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään koskevien asioiden käsittelyyn (YTL 1 § 1 momentti). YTL:n keskeinen ajatus on, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksen tietyissä työntekijöitä koskevissa asioissa, yrityksessä on käytävä yhteistoimintamenettely. Yhteisoi-

³⁵ HE 162/2003, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 2 luku. Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset, 1. kappale ja 4 luku. Testien ja tarkastusten suorittamista koskevat vaatimukset, 1. kappale.

mintamenettelyssä on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.³⁶

YTL:n 6 § sisältää tyhjentävän luettelon yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista. Pykälän 8. kohdan mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat työhönoton periaatteet, sen menetelmät, työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana kerättävät ja työhöntulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt. Säännöksestä johtuu, että kaikki työnantajan keräämät henkilötiedot kuuluvat kokonaisuudessaan yhteistoimintamenettelyn piiriin³⁷. Yhteistoimintavelvoite perustuu kuitenkin vain yhteistoimintaa koskeviin lakeihin ja siksi YTL:n velvoitteet eivät koske sellaisia työpaikkoja, joilla yhteistoimintalainsäädäntö ei tule sovellettavaksi³⁸.

Yhteistoimintamenettelyn neuvottelut käydään pääasiassa kerättävien tietojen perusteista³⁹. Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä henkilöarviointitietien tarkoitusta, sisältöä, tulkintaa ja luotettavuutta sekä testaaajien ja tulkitsijoiden asiantuntemukseen liittyviä kysymyksiä. Yhteistoimintamenettelyyn kuuluvia asioita tulee käsitellä yleisellä tasolla, joten yksittäinen henkilöarviointitilanne jää yhteistoimintamenettelyn ulkopuolelle.⁴⁰ Yhteistoimintamenettelyssä ei voida sopia sellaisten henkilötietojen keräämisestä, jotka eivät täytä YksTL:n mukaisista tarpeellisuusvaatimuksesta⁴¹. Yhteistoimintamenettely ei myöskään korvaa työntekijän henkilökohtaista suostumusta⁴².

2.6 Kansainväliset säännökset ja ohjeistot

Kansainvälisesti yksityisyyden suojaa ja henkilötietojen käsittelyä on pyritty sääntelemään useilla eri normeilla, ohjeistoilla ja suosituksilla. Seuraavassa

³⁶ Nyysölä 2004, 156–157.

³⁷ HE162/2003, Yleisperustelut, 2.1.4. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 1. kappale.

³⁸ Nyysölä 2004, 158.

³⁹ HE162/2003, Yleisperustelut, 2.1.4. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 2. kappale.

⁴⁰ Raatikainen 2002, 385. Kts. myös Nyysölä 2004, 157.

⁴¹ HE162/2003, Yleisperustelut, 2.1.4. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa, 2. kappale.

⁴² Nyysölä 2004, 158. Kts. myös Raatikainen 2002, 385.

perehdytään hiukan tarkemmin EN:n suositukseen, ILO:n ohjeistoon ja EY:n tietosuojadirektiiviin, sillä nämä ovat olleet merkittävimmissä asemassa säädettäessä suomalaista yksityisyyden suojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä.

Vuonna 1981 EN hyväksyi yleissopimuksen yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä. EN on hyväksynyt sopimuksen perusteella myös useita suosituksia, jotka koskevat henkilötietojen käsittelyä.⁴³ Merkittävin näistä on vuonna 1989 hyväksytty erityinen työelämää koskeva suositus työsuhteen hoitamiseksi käytettävien henkilötietojen suojaamisesta. Suosituksen tarkoituksena on yhtenäistää jäsenmaissa noudatettavaa tietojenkäsittelymenettelyä siten, että siinä otetaan huomioon työntekijöiden perusoikeuksien, erityisesti yksityisyyden suojan, toteutuminen. Suosituksessa todetaankin, että työntekijän henkilötietoja kerättäessä ja käytettäessä tulisi turvata työntekijän yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioittaminen ja erityisesti työntekijän mahdollisuus sosiaalisiin ja henkilökohtaisiin suhteisiin työyhteisössä. EN:n suosituksessa suositellaan, että jäsenvaltiot ottavat suositukseen kirjatut periaatteet huomioon sovellettaessa kansallista tietosuojalainsäädäntöä tai muuta henkilötietojen käyttöön vaikuttavaa kansallista lainsäädäntöä työelämässä.⁴⁴ EN:n suosituksen säännöksiä vastaa HetiL:n ja YksTL:n säännökset henkilötietojen käsittelystä ja työntekijöiden testaamisesta. Eräiltä osin suositus on kuitenkin yksityiskohtaisempi. Suosituksen noudattaminen ei oikeuta työnantajaa poikkeamaan Suomen lainsäädännöstä⁴⁵.

ILO on antanut vuonna 1996 ohjeiston työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta. ILO:n ohjeisto ei sido valtioita tai työnantajia vaan se on tarkoitettu lainsäädännön, työ- ja virkaehtosopimusten, työsääntöjen ja sekä yritystason käytännön toimien apuvälineeksi. Ohjeistuksen tarkoituksena on antaa ohjausta työntekijöiden henkilötietojen suojaamiseksi, jotta työntekijöiden kunniaa, yksityisyyttä tai itsemääräämisoikeutta henkilötietojensa käsittelyyn ei loukattaisi.⁴⁶ Ohjeistuksessa on annettu yleiset periaatteet siitä, miten työntekijöiden henkilö-

⁴³ Nyssölä 2004, 18.

⁴⁴ EN:n suositus, 1–2.

⁴⁵ Nyssölä 2004, 18–19.

⁴⁶ ILO:n ohjeisto, 1.

tietojen käsittelyssä tulisi menetellä, sekä ohjeet henkilötietojen turvaamisesta ja yksilön oikeuksista henkilötietojensa käsittelyssä. Ohjeiston keskeiset säännökset ovat pitkälti samansisältöisinä HetiL:n ja YksTL:n säännöksissä. Eräiltä osin ILO:n ohjeistus on kuitenkin Suomen lainsäädäntöä yksityiskohtaisempi: ohjeisto sisältää muun muassa kohdat työntekijöiden pääsystä käsiksi omiin tietoihinsa ja henkilötietojen luovuttamisesta kaupallisiin tarkoituksiin⁴⁷.

EY hyväksyi vuonna 1995 direktiivin yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta. Tämän tietosuojadirektiivin tarkoituksena on harmonisoida jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ja siten poistaa tietojen vapaan liikkuvuuden esteitä. Direktiivin tavoitteena on myös turvata erityisesti yksilön yksityisyyden suojaa sekä muita yksilön perusoikeuksia ja –vapauksia. EY:n säätämät direktiivit sitovat jäsenvaltioita mutta ne eivät ole suoraan jäsenvaltioissa sovellettavaa oikeutta, vaan niiden on saatettava lainsäädäntönsä direktiivien sisältöä vastaavaksi. Tietosuojadirektiivi on ratifioitu Suomen lainsäädäntöön HetiL:n säännöksillä.

Jatkossa edellä mainittuja kansainvälisiä säännöksiä vain sivutaan tutkimuksessa niiltä keskeisiltä osilta, kun kansainvälisten ohjeistojen ja normien säännökset ovat tarkempia kuin Suomen lainsäädäntö tai kun säännökset poikkeavat Suomen lainsäädännöstä.

⁴⁷ Nyssölä 2004, 20.

3 YKSITYISYYS OIKEUTENA

3.1 Yksityisyyden käsite

Yksityisyys on käsitteenä subjektiivinen. Se, mikä koetaan yksityisyydeksi tai yksityisyyden loukkaamiseksi on hyvin yksilöllistä ja myös kulttuuri- ja aikasidonnaista. Yksityisyyttä voidaan myös loukata monin erilaisin tavoin. Loukkaaminen voi kohdistua kotirauhaan, henkilön kunniaan, viestinnän salaisuuden rikkomiseen, kuvallisiin toimenpiteisiin ja fyysiseen ja henkiseen koskemattomuuteen⁴⁸. Yksityisyyden loukkaaminen on suhteellisen helppo määritellä, sen sijaan se, miten yksityisyys määritellään, on ongelmallisempaa.

Lainsäädännön tasolla ja oikeudellisena käsitteenä yksityisyys on suhteellisen uusi. Yksityisyyden käsite omaksuttiin ensimmäisen kerran vuoden 1987 HenkRekL:iin.⁴⁹ Käsitettä ei ole kuitenkaan määritelty HenkRekL:ssa tai muissaakaan laeissa, joissa käsitettä on myöhemmin käytetty⁵⁰. HenkRekL:n esitöissä todettiin yksityisyyden suojasta, että se voi ilmetä eri tilanteissa eri tavoin. Yksityisyyden suojasta kuitenkin todetaan, että siihen kuuluu lähtökohtaisesti oikeus tietää ja päättää itseään koskevien tietojen käytöstä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi oikeutta vaieta yksityiselämäänsä koskevista asioista. Yksityisyyttä on myös oikeus järjestää yksityiselämänsä ilman perusteetonta ulkopuolisten puuttumista sekä oikeus vapaasti päättää lainsäädännön asettamien rajojen puitteissa itseään koskevista asioista. Tältä osin yksityisyys sisältää itsemäärämisoikeuden ajatuksen.⁵¹

HenkRekL:n näkemys yksityisyydestä ei muuttunut, kun laki kumottiin HetiL:lla. HetiL:n esitöissä yksityisyyden määrittelystä todettiin, että lakiin ei ehdoteta otettavaksi erillistä yksityisyyden määritelmää. Perusteluissa kuitenkin todettiin, että oikeus yksityisyyden suojaan muodostuu yksityiselämän suojan lisäksi

⁴⁸ Mahkonen 1997, 64.

⁴⁹ Alapuranen 2004, 10–11.

⁵⁰ Yksityisyyden määritelmää ei ole myöskään tietosuojadirektiivissä.

⁵¹ HE 49/1986, 21. Kts. myös Korhonen 2003, 102–103.

muistakin henkilötietojen käsittelyssä merkityksellisistä perusoikeuksista. Näitä ovat itsemääräämisoikeuden ja sitä ilmentävän henkilökohtaisen vapauden lisäksi esimerkiksi oikeus kunniaan.⁵² YksTL:ssa yksityisyys määritellään HetiL:n tavoin⁵³.

Kirjallisuudessa yksityisyyden käsitettä on pyritty lähestymään eri tavoin. Oikeutta yksityisyyteen on mahdollista hahmottaa erilaisten oikeuksien kokonaisuutena. Oikeuden yksityisyyteen voidaan katsoa muodostuvan seuraavista oikeuksista.

1. Yksityisyyttä on oikeus olla yksin ja ilman häirintää yksityisyyden piirissä, joka käsittää henkilön itsensä, hänen kotinsa ja perheensä. Yksityisyys on siten henkilön fyysinen ja psyykkinen koskemattomuus.
2. Yksityisyys on henkilötietojen kontrollia eli yksilöllä on itsemääräämisoikeus omien henkilötietojen suhteen.
3. Yksityisyys on yksilön oikeutta kontrolloida suhteita lähimpään elinpiiriinsä. Yksilöllä on oikeus määrätä itse häneen läheisesti koskevista asioista.
4. Yksityisyys on julkisesti dokumentoimattoman henkilökohtaisia oloja koskevan informaation hallussapitoa ja käyttöä koskevia eettisiä ja laillisia ehtoja. Julkisesti dokumentoimaton informaatio on tietoa, jota ei ole saatettu julkisuuteen kenen tahansa saataville. Yksityisyys on myös arvokkuuden tunteen säilyttämistä.
5. Yksityisyys on määriteltävissä yksityisyyden käsitteen suhteella muihin oikeudellisiin instituutioihin ja niitä kuvaaviin käsitteisiin.
6. Yksityisyys on rajoitettu luoksepääsy- ja hyödyntämisoikeus, jota määrittävät perusmuuttajat ovat salaisuus, anonymiteetti ja yksinäi-

⁵² HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 1 § 5. kappale. Vrt. SOU 2002:18, 53, Ruotsin komitean mietinnössä laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä (lag om skydd för personlig integritet i arbetsliv, LIA) kiinnitetään huomiota yksityisyyden käsitteeseen (personlig integritet). Mietinnössä todetaan, että yksityisyyden käsitteelle ei ole löydettävissä lyhyttä yleistä konkretisoivaa määritelmää. Yksityisyyteen kuitenkin katsotaan kuuluvan oikeus yksityisyyden suojakehään, johon kohdistuvat fyysiset ja psyykkiset loukkaukset on voitava torjua.

⁵³ Kts. HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 2. kappale.

syys. Yksityisyys on mahdollisuutta torjua sivullisten tunkeutumiset omaan elämään.⁵⁴

Eräässä mielessä yksityisyys on yksilöllinen eristyneisyyden tila. Yksityisyyttä muovaa yksilötasolla se, miten yksityisyys koetaan erilaisten vastakohtaparien kuvaamilla ulottuvuuksilla. Yksityisyyden vastakohtapareja ovat itsemäärääminen ja yhteisöllisyys, salaaminen ja julkisuus, eristyneisyys ja sosiaalisuus sekä koskemattomuus ja luokse päästävyys.⁵⁵

Tässä tutkielmassa yksityisyys liitetään enimmäkseen yksilön henkilötietojen suojaan. Yksilön henkilötietojen suojassa liikutaan alueella, jota voidaan lähestyä yksityisyyden, yksityiselämän suojan ja itsemääräämisoikeuden käsitteiden näkökulmasta⁵⁶. Vaikka yksilön henkilötiedot ja yksityisyys ovatkin kiinteästi yhteydessä toisiinsa, henkilötiedot muodostavat kuitenkin vain osan henkilön yksityisyydestä.

Lainsäädännössä ei ole määritelty tarkasti yksityisyyden käsitettä. Oikeustieteellisesti yksityisyys onkin suhdekäsite, jonka sisältö muuttuu yhteiskunnan muuttuessa. Siksi yksityisyyden tarkkarajainen määrittely lainsäädännössä lisäisi epätietoisuutta yksityisyyden roolista yhteiskunnassa⁵⁷.

3.2 Yksityisyyden suojaan liittyviä käsitteitä

3.2.1 Yksityiselämän suoja

Yksityisyyden käsitteeseen liittyy läheisesti yksityiselämän käsite. Käsitteiden välinen suhde ei ole täysin selkeä eikä vakiintunut. Toisinaan niitä on käytetty

⁵⁴ Korhonen 2003, 105. Korhonen esittää myös yksityisyyden piirin määrittelyn poliittisen ajattelun kannalta ja yhteiskunnassa ilmenevien yksityisyyden funktioiden kautta. Korhonen 2003, 104–105. Yksityisyyden ulottuvuuksia on määritellyt myös Mahkonen. Kts. Mahkonen 1997, 15–16 ja 63–67.

⁵⁵ Mahkonen 1997, 16.

⁵⁶ Korhonen 2003, 98.

⁵⁷ Saarenpää 2002, 319.

toistensa synonyymeinä, toisinaan yksityisyyden suoja on nähty yksityiselämän suojaa laajempänä kokonaisuutena ja toisinaan päinvastoin.⁵⁸

Vuoden 1995 perusoikeusuudistuksessa hallitusmuotoon lisättiin erityinen säännös yksityiselämän suojasta. Aikaisemmin yksityiselämää ei ollut suojattu vastaavalla tavalla PL:lla. Nykyisessä, vuonna 2000 voimaan tulleessa, PL:ssa yksityiselämän suojasta on säädetty 10 §:ssä. Sen 1 momentissa säädetään, että jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Säännöksen taustalla on Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artikla koskien yksityis- ja perhe-elämän suojaa. PL:n pykälä vastaa aiemman hallitusmuodon 8 §:ää, jonka perustelujen mukaan yksityiselämän suojan lähtökohtana on, että yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen mielivaltaista tai aiheetonta puuttumista hänen yksityiselämäänsä. Yksityiselämän sisältöä käsitteenä ei ole kuitenkaan määritelty. Perustelujen mukaan yksityiselämän piiriin kuitenkin kuuluu muun muassa yksilön oikeus vapaasti solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin ja ympäristöön sekä oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan. Oikeutta puuttua aiheettomasti yksilön elämään ei ole sen paremmin viranomaisilla kuin muillakaan ulkopuolisilla tahoilla.⁵⁹

Yksityiselämän suoja on läheisesti yhteydessä myös muihin perusoikeuksiin kuten henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (PL 7 §) sekä yhdenvertaisen kohtelun vaatimukseen (PL 6 §).⁶⁰ Siksi yksityiselämä ei ole käsitteenä aina selvästi erotettavissa muista perusoikeuksista. Usein nämä eri oikeudet ilmenevätkin käytännön tilanteissa toisiinsa nähden päällekkäisinä. Koska yksityiselämän käsite voidaan perusoikeusuudistuksen esitöiden mukaan ymmärtää henkilön yksityistä piiriä koskevaksi yleiskäsitteeksi, yksityiselämän suojasäännöksellä suojellaan myös muita yksityiselämän alueita, kuten yksilön

⁵⁸ Viljanen 1999, 336.

⁵⁹ HE 309/1993, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki Suomen Hallitusmuodon muuttamisesta, 8 § 2. ja 7. kappale.

⁶⁰ Nyssölä 2004, 16.

itseäänmääräämisoikeutta. Säännös suojaa siten muiden henkilön yksityistä piiriä turvaavien perusoikeuksien jättämää suoja-aukkoa.⁶¹

Yksityisyyden suojan ja yksityiselämän suojan käsitteiden suhteesta on esitetty useita eri näkökantoja. Käsitteiden suhdetta ei ole tarkasti määritelty lainsäädännössä, mikä on antanut tilaa keskustelulle. HenkRekL:ssa, jossa yksityisyyden käsitettä käytettiin ensimmäistä kertaa lainsäädännössä, yksityisyyden suoja on pidetty yksityiselämän suoja laajempänä kokonaisuutena⁶². Sama linja on pitänyt myös uudemmissa yksityisyyden suojaan liittyvissä laeissa kuten HenkRekL:n kumonneessa HetiL:ssa sekä YksTL:ssa.

Oikeuskirjallisuudessa yksityisyyden suojan ja yksityiselämän suojan suhteesta on esitetty myös toisenlaisia näkökantoja. Erään näkökannan mukaan yksityisyyden suojalla tarkoitetaan jossain määrin yksityiselämän suoja suppeampaa käsitettä. Siinä yksityisyyden suoja sisältyy laajempaan yksityiselämän suojan käsitteeseen. Näkökannan mukaan yksityiselämän suoja on yleiskäsite, joka kattaa useita perusoikeuksia, kuten henkilökohtaisen koskemattomuuden, kotirauhan, lennätin- ja puhelinsalaisuuden. Yksityisyyden suojan käsite liittyy näkökannan mukaan lähinnä tietosuojaan ja yksityisyyttä tulisi suojata henkilötietoja käsiteltäessä.⁶³ Toisaalta yksityisyyden suojan ja yksityiselämän suojan suhde on nähty monitahoisemmaksi. Tämän toisen näkökannan mukaan yksityiselämä ei ole yksityisyyden synonyymi, sillä yksityisyys on toisaalta laajempi, toisaalta suppeampi asia kuin mitä yksityiselämä on. Näkökannan mukaan yksityisyyden suoja käsitteenä sisältää myös suppeamman tietosuojan käsitteen.⁶⁴

Oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkökannat, jotka vastustavat yksityisyyden suojan määrittelyä yläkäsitteeksi suhteessa yksityiselämän suojaan, saanevat tukea perusoikeusuudistuksen esitöistä. Siinä todetaan, että yksityiselämän suoja voidaan ymmärtää myös henkilön yksityistä piiriä koskevaksi yleiskäsit-

⁶¹ HE 309/1993, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki Suomen Hallitusmuodon muuttamisesta, 8 § 4. kappale. Kts. myös Viljanen 1999, 335–336.

⁶² HE 49/1986.

⁶³ Kts. esim. Nieminen 1999, 112–113.

⁶⁴ Kts. esim. Mahkonen 1997, 49 ja 63.

teeksi⁶⁵. Henkilön yksityistä piiriä ei kuitenkaan määritellä tarkemmin. Yleiskäsitteenä yksityiselämän suojaa voitaisiin siten ehkä pitää yksityisyyden suojaa laajempänä käsitteenä. Toisaalta sekä HetiL:n että YksTL:n on todettu, että oikeus yksityisyyden suojaan sisältää PL:n 10 §:ssä säädetyn yksityiselämän suojan ja muut henkilötietojen käsittelyssä merkitykselliset perusoikeudet⁶⁶. Yksityisyyden suoja koostuisi siten useista eri perusoikeuksista. Tämä taas puoltaa yksityisyyden suojan käsitteen laajempuutta suhteessa yksityiselämän suojan käsitteeseen.

3.2.2 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus käsitteenä on suhteellisen uusi suomalaisessa oikeustieteessä. Yksityisyys ja itsemääräämisoikeus menevät käsitteinä osin päällekkäin ja toisaalta toteuttavat toisiaan. Oikeus yksityisyyteen ja itsemääräämisoikeus eivät kuitenkaan ole sama asia. Käsitteiden katsominen samaksi tarkoittaisi, että oikeus yksityisyyteen on vain niillä, joilla on itsemääräämisoikeus ja näin ollen vajaavaltaisilta puuttuisi oikeus yksityisyyteen.⁶⁷

Itsemääräämisoikeutta voidaan kuvata yksilön oikeudeksi päättää itse itseään koskevista asioista ja oikeudeksi valvoa oikeuksiensa toteutumista yhteiskunnassa.⁶⁸ Itsemääräämisoikeus koostuu viidestä elementistä: oikeudesta sisäiseen ja ulkoiseen vapauteen, kompetenssiin, koskemattomuuteen ja tietoon. Oikeus sisäiseen vapauteen merkitsee oikeutta henkiseen loukkaamattomuuteen. Oikeus ulkoiseen vapauteen puolestaan merkitsee oikeutta olla fyysisesti yksin ja liikkua vapaasti. Oikeus kompetenssiin edellyttää, että ihmisellä on oltava asianmukaista tietoa voidakseen perustellusti päättää itseään ja yhteiskuntaa koskevista asioista. Oikeus koskemattomuuteen merkitsee oikeutta olla

⁶⁵ HE 309/1993, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki Suomen Hallitusmuodon muuttamisesta, 8 § 4. kappale.

⁶⁶ Kts. HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 1 § 5. kappale ja HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 2. kappale.

⁶⁷ Mahkonen 1997, 14.

⁶⁸ Alapuranen 2004, 6.

erilaisen valvonnan ulkopuolella. Oikeus tietoon toteuttaa oikeutta kompetenssiin ja liittyy läpinäkyvyyden vaatimukseen yhteiskunnassa.⁶⁹

Toisaalta itsemääräämisoikeuden voidaan katsoa koostuvan julkisesta ja yksityisestä itsemääräämisoikeudesta. Yksityinen itsemääräämisoikeus tarkoittaa yksilön oikeutta määrätä suhteestaan toisiin yksilöihin ja saada näissä suhteissa kunnioitusta ja suojaa. Julkinen itsemääräämisoikeus taas kattaa ne oikeudet, joiden avulla yksilö osallistuu yhteiskunnan toimintaan.⁷⁰

Yksilön itsemääräämisoikeus on osa perusoikeusjärjestelmäämme siitä huolimatta, että sitä koskeva nimenomainen perustuslakimaininta puuttuu. Itsemääräämisoikeuden kuulumiselle perusoikeusjärjestelmään voidaan löytää tukea yksityiselämän suoja säännöksen lisäksi muistakin perusoikeussäännöksistä, kuten oikeudesta henkilökohtaiseen vapauteen.⁷¹ Säännös henkilökohtaisesta vapaudesta voidaan ymmärtää yleisperusoikeudeksi, joka suojaa ihmisen fyysisen vapauden ohella myös hänen tahdonvapauttaan ja itsemääräämisoikeutta.⁷²

3.3 Oikeus yksityisyyteen työelämässä

Työelämän perusoikeudet ovat kehittyneet viime vuosina yksityisyyden suojaa koskevan sääntelyn alueella. Lainsäädännössä on korostettu erityisesti työntekijän yksityisyyden riittävää suojaamista suhteessa työnantajaan.⁷³ Oikeus yksityisyyteen sekä yksityiselämän ja perhe-elämän suojaan ei rajoitu pelkästään elämään työn ulkopuolella, vaan työntekijöillä on lainmukainen oikeus edellyttää yksityisyyttä myös työpaikalla. Perusoikeussäännökset koskevat luonnollisia henkilöitä aina heidän roolistaan riippumatta ja siksi oikeus yksityiselämän suojaan pätee myös työelämässä⁷⁴.

⁶⁹ Saarenpää 2000, 48–50.

⁷⁰ Korhonen 2003, 113–114.

⁷¹ Viljanen 1999, 336.

⁷² HE 309/1993, 46.

⁷³ Nenonen & Nyblin 2001, 470.

⁷⁴ Perusoikeudet ulottuvat oikeushenkilöihin vain välillisesti.

Työntekijän yksityisyyden suojassa on kysymys työntekijän perusoikeuksien ja työnantajan etujen yhteensovittamisesta. Työnantajalla on lakisääteisten velvolluuksiensa hoitamiseksi sekä oman toimintansa järjestämiseksi perusteltu tarve kerätä työntekijöistään henkilötietoja. Henkilötietojen käsittelyssä ovat kuitenkin vastakkain toisalta työnantajan tiedonkeruutarve ja toisalta työntekijän yksityisyys, sillä työntekijän henkilötietojen käsittely on puuttumista hänen yksityisyyteensä. Työntekijän yksityisyyden suojaa koskevassa lainsäädännössä on pyritty sovittamaan yhteen työntekijöiden yksityisyyden suoja ja julkisen vallan ja työnantajien etu. Sääntelyn lähtökohtana on, että henkilötietojen käsittely on sallittua, kun se tapahtuu laissa säädettyjä tarkoituksia varten ja lain mukaisia menettelytapoja noudattaen. Henkilöllä, jonka henkilötiedoista on kysymys, on lisäksi oikeus kontrolloida häntä koskevien tietojen käsittelyä.⁷⁵ Näin työnantajan etu on lainsäädännössä otettu huomioon antamalla hänelle mahdollisuus käsitellä työntekijöidensä henkilötietoja tietyin rajoituksin. Samalla on kuitenkin estetty työnantajan liiallinen puuttuminen työntekijän yksityisyyteen ja turvattu työntekijöiden oikeudet.

Työelämässä tehtävät henkilöarvioinnit ovat työntekijän yksityisyyden suojan kannalta erityisen merkityksellisiä. Arvioinneilla voidaan ensinnäkin saada työsuhteen kannalta hyvin yksityiskohtaista tietoa työntekijästä, hänen persoonallisuudestaan ja yksityiselämästään. Toiseksi arviointeja käytetään hyväksi työntekijää koskevassa päätöksenteossa, jolloin arvioinneilla saatujen tietojen oleellisuus ja virheettömyys ovat avainasemassa arvioitaessa työntekijään kohdistuvan päätöksen oikeellisuutta. Oikeat ja merkitykselliset tiedot ovat olennaisia myös työntekijöiden tasavertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun kannalta. Kolmanneksi arvioinneilla saadut tiedot talletetaan usein työnantajan henkilöstöhallinnon rekistereihin, jolloin tietojen asianmukainen käsittely ja tietoturvallisuus ovat olennaisia seikkoja työntekijän yksityisyyden suojan kannalta. Työntekijän yksityisyyttä henkilöarvioinneissa on pyritty suojaamaan erityisesti YksTL:n säännöksillä.

⁷⁵ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 1 § 5. kappale. Kts. myös Nyyssölä 2004, 140.

4 HENKILÖARVIOINNIT

4.1 Mikä on henkilöarviointia?

YksTL:n 13 §:n mukaan henkilö- ja soveltuvuusarviointi koskee työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämistä. Pykälässä esitetty määritelmä voidaan ymmärtää kolmella eri tavalla. Ensimmäisen näkökannan mukaan pykälässä esitetty määritelmä ymmärretään laajasti, jolloin lähes kaikenlainen työpaikoilla tapahtuva arviointi on YksTL:ssa tarkoitettua henkilöarviointia. Tässä laajassa merkityksessä henkilöarvioinnilla voidaan tarkoittaa yksilön kaikenpuolisten ominaisuuksien arviointia.⁷⁶ Toinen näkökanta siihen, mikä kaikki arviointi kuuluu YksTL:n piiriin, johtuu YksTL:ssa käytetystä termistä henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit. Testi-sanaa korostettaessa ei mikä tahansa henkilö- ja soveltuvuusarviointi ole lain piirissä⁷⁷. Testi-sanalla viitataan asiantuntijan systemaattisiin menetelmin tekemään tutkimukseen yksittäisestä henkilöstä. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin määritelmän supistaminen ahtaan testi-sanon perusteella tuskin kuitenkaan vastaa lain tarkoitusta, sillä YksTL:n tavoitteena on nimenomaan estää epäluotettavien arviointimenetelmien käyttö työntekijöiden arvioinnissa. Kolmas näkökanta YksTL:n määritelmään on, että henkilö- ja soveltuvuusarvioinniksi katsotaan arviointi, jossa käytetään useita menetelmiä.⁷⁸

Tässä tutkielmassa henkilöarviointi määritellään lähinnä edellä esitetyn kolmannen näkökannan mukaisesti. Henkilöarvioinneilla tarkoitetaan työorganisaatioissa tehtävää ei-lääketieteellistä arviointia, jonka toteuttamisessa käytetään tarkoitukseen suunniteltuja, systemaattisia menetelmiä työntekijän henkilötietojen keräämiseksi. Henkilöarvioinnissa käytettäviä menetelmiä voivat olla esimerkiksi haastattelut, simulaatiot ja psykologiset testit. Menetelmien käyttö

⁷⁶ Koskinen 2002a, 3 ja Niitamo 2003, 14.

⁷⁷ Kts. esim. Nyyssölä 2004, 83–84. Nyyssölä edustaa näkökantaa, jonka mukaan ainoastaan henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit kuuluvat lain soveltamisalaan. Vrt. Koskinen 2002a, 3. Koskinen arvostelee tätä tulkintaa lain tarkoituksen vastaiseksi.

⁷⁸ Näin Koskinen 2002a, 3 ja Waris 2002, 11.

erottaa henkilöarvioinnin työnantajan muusta arvioinnista. Henkilöarvioinnin tavoitteena on arvioida tai ennustaa työntekijän työssä suoriutumista tai kehittämistarpeita tutkimalla hänen ajatteluaan, osaamistaan, kykyjään, ominaisuuksiin tai toimintamallejaan. Henkilöarvioiteja tehdään sekä työntekijöille että työnhakijoille, ja arvioija voi olla joko organisaation sisäinen tai ulkoinen asiantuntija. Asiantuntijalla tarkoitetaan tässä henkilöä, jolla on riittävät edellytykset ja asiantuntemus käyttää tiettyä menetelmää tai tekniikkaa luotettavasti henkilöarvioinnissa. Näin ollen myös työnantaja ja esimiehet voivat tietyissä tapauksissa tehdä laissa tarkoitettua henkilöarviointia. Arvioinnin tavoitteena on, että sen tuloksia voidaan käyttää hyväksi organisaation johdon, esimiesten tai arvioitavan itsensä päätöksenteossa.⁷⁹

YksTL:ssa käytetään käsitteitä henkilö- ja soveltuvuusarviointi. Henkilö- ja soveltuvuusarviointien ero on käsitteellisesti siinä, että useimmiten puhutaan soveltuvuusarviointista, kun arvioidaan työnhakijoita. Henkilöarviointitermiä sen sijaan käytetään arvioinnista, jota tehdään jo työsuhteessa oleville. Henkilöarviointia voidaan käyttää työntekijöiden uralla etenemisen ja henkilöstökoulutuksen valinnoissa.⁸⁰ Sekä henkilö- että soveltuvuusarviointissa on kuitenkin kyse arviointiprosessista, jolla pyritään selvittämään henkilön soveltuvuutta tiettyyn työtehtävään tai hänen kehittymismahdollisuuksiin siinä⁸¹.

4.2 Miksi henkilöarviointia tehdään?

Henkilö- ja soveltuvuusarviointilla on Suomessa kansainvälisesti katsoen pitkä historia, lisäksi henkilöarviointia käytetään eurooppalaisessa mittakaavassa poikkeuksellisen paljon.⁸² Henkilöarviointien vuosittaisen määrän arvioidaan olevan kymmeniä tuhansia⁸³. Henkilöarviointien käyttö lisääntyi Suomessa erityisesti 1990-luvulla⁸⁴. Kysymys on siis laajamittaisesta, monien ihmisten

⁷⁹ Kts. esim. Koskinen 2002a, 2; Honkanen & Nyman 2001, 11 ja Waris 2002, 11.

⁸⁰ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 1. kappale.

⁸¹ Waris 2002, 11.

⁸² Niitamo 2003, 9 ja Bruun & von Koskull 2004, 177.

⁸³ Lavonen & Myyry 2004, 1.

⁸⁴ Koskinen 2002b, 22.

elämään konkreettisesti vaikuttavasta toiminnasta, jonka taloudellinen merkitys on suuri. Eniten henkilöarviointeja tehdään rekrytointitilanteissa, mutta arviointeja käytetään yhä enenevässä määrin myös henkilöstön koulutuksen, kehittämisen ja johtamisen välineenä. Voidaan ennustaa, että henkilöarviointi lisääntyy tulevaisuudessa.⁸⁵

Yksittäisen työntekijän ominaisuuksien ja valmiuksien merkitys työnantajalle on kasvanut työelämän muutosten vuoksi⁸⁶. Muuttuva maailma on luonut organisaatioille uudenlaisen ympäristön, joka vaatii entistä suurempia joustoja ja parempaa tehokkuutta. Työtehtävät muuttuvat ja organisaatiot elävät. Jatkuvasta muutoksesta ja kehityksestä on tullut organisaatioille jokapäiväinen haaste. Kehitys johtaa siihen, että työnhakijoita ja työntekijöitä arvioidaan yhä useammin ja yhä systemaattisemmin. Henkilöarviointi koskee jo nyt kaikkia työntekijäryhmiä ja organisaatiotasoja, ei pelkästään työnhakijoita.⁸⁷

Työnantajia kiinnostaa työntekijöiden ja työnhakijoiden soveltuvuus tehtävään ja työyhteisöön, kehittymismahdollisuudet, sitoutuminen työhön, persoonallisuus, asenteet ja arvot. Henkilöarviointimenetelmien avulla voidaan henkilön ominaisuuksista tuottaa sellaista tietoa, joka auttaa tekemään arvioita ja ennusteita henkilön menestymisestä tietyssä työtehtävässä⁸⁸. Kun henkilöarvioinnin tulos yhdistetään työntekijän suoritusten arviointiin ja työntekijän uraodotuksiin, työnantaja voi toteuttaa liiketoimintansa resurssisuunnittelua ja henkilöstönsä uraohjausta luotettavasti.⁸⁹

Lähtökohtaisesti henkilöarvioinnilla on kahdenlaisia tehtäviä. Henkilöarviointia käytetään ensinnäkin palkattaessa uutta työvoimaa, kun testataan eri työnhakijoiden soveltuvuutta kyseiseen yritykseen ja sen toimintatapoihin. Toiseksi henkilöarviointia voidaan käyttää organisaatiossa jo työskentelevien työntekijöiden arvioinnin välineenä, kun harkitaan koulutusvalintoja, urasuunnittelua, palkanko-

⁸⁵ Niitamo 2003, 9.

⁸⁶ Bruun & von Koskull 2004, 174.

⁸⁷ Niitamo 2003, 13.

⁸⁸ Niitamo 2003, 15.

⁸⁹ Korosuo & Järvinen 1992, 68.

rotusta.⁹⁰ Jo työsuhteessa olevien henkilöiden arvioinneilla voidaan pyrkiä myös työolojen kehittämiseen ja organisaation rakenteiden muuttamiseen ja töiden uudelleen organisointiin. Parhaimmillaan henkilöarviointi palvelee sekä työnantajaa että työntekijää. Oikein ja yhteisymmärryksessä tehtyjen henkilöarviointien avulla työntekijän tehtäväkuva saadaan muokattua paremmin hänen ominaisuuksiaan ja taitojaan vastaavaksi ja työnantaja saa työntekijästään parhaimman hyödyn liiketoimintansa käyttöön.

Käytännössä henkilöarviointia tehdään työelämässä usein pitkäjänteisesti, eikä vain tiettyä yhtä hetkeä varten. On tavanomaista, että työnantaja kokoaa henkilöarvioinneilla saaduista työntekijätiedoista ns. henkilöstötiedoston henkilöstösuunnittelunsa perustaksi. Tiedostoon kerätään työntekijän perustietojen lisäksi esimerkiksi osaamiseen, ominaisuuksiin, taitoihin ja suorituksiin liittyvät arviointitiedot. Henkilöstötiedostolla voidaan seurata työntekijän kehittymistä ja kehittämistarpeita pitkällä aikavälillä.⁹¹

4.3 Arviointien toteuttaminen

4.3.1 Hyvä arviointitapa

Hyvän henkilöarviointitavan perusta on lainsäädännössä, ammattieettisissä periaatteissa ja huolellisessa arviointityössä⁹². Työntekijöiden henkilöarviointeihin vaikuttavat merkityksellisimmät lait ovat HetiL ja YksTL. Molempien lakien tarkoituksena on turvata työntekijän yksityisyyden suojaa henkilötietojen käsittelyssä ja niiden säännöksiä on noudatettava henkilöarvioinnissa.

Ammattieettiset periaatteet, jotka ohjaavat henkilöarviointia tekevän henkilön työtä, tulisi olla yksilön oikeuksien ja arvon kunnioittaminen, ammatillinen pätevyys, vastuu ja riippumattomuus. Periaatteiden pitäisi toteutua myös käytännön arviointityössä. Ammatilliset periaatteet pohjautuvat kansainvälisesti hyväksyt-

⁹⁰ Waris 2002, 11.

⁹¹ Korosuo & Järvinen 1992, 71.

⁹² Honkanen & Nyman 2001, 19.

tyihin psykologien ammattieettisiin periaatteisiin ja niitä on hyvä soveltaa asiantuntija-arvioinnin lisäksi myös ei-asiantuntijamaisessa arvioinnissa.⁹³ Henkilöarviointi tulee toteuttaa siten, että siinä kunnioitetaan arvioitavan henkilön itsenäisyyttä ja oikeutta itsemääräämiseen. Tärkeä näkökohta arviointityössä on se, että siinä ei arvioida henkilöä sinänsä, vaan tämän henkilön ominaisuuksia ja valmiuksia niiltä osin kuin näillä on merkitystä työssä suoriutumisen kannalta.⁹⁴

Hyvän arviointitavan tavoite on, että arvioinnin tulokset ovat mahdollisimman luotettavia ja virheettömiä. Tärkeää on myös se, että käytetyt menetelmät eivät suosi tai syrji jotain henkilöryhmää esimerkiksi sukupuolen, iän etnisen taustan tai vammaisuuden perusteella. Hyvällä arviointitavalla viitataan kahteen seikkaan. ensinnäkin siihen, että arvioinnissa käytetään luotettavia ja tarkoitukseen sopivia menetelmiä sekä siihen, että arviointiprosessin eri vaiheet toteutetaan huolellisesti ja laadukkaasti.⁹⁵

4.3.2 Huolellinen arviointiprosessi

Henkilöarviointiin liittyy muutakin kuin itse arvioinnin toteuttaminen. Henkilöarviointi on useasta eri vaiheesta muodostuva prosessi ja jokainen prosessin vaihe on merkityksellinen arvioinnin onnistumiselle. Arviointiprosessin luotettavuus riippuu siitä, miten hyvin sen eri vaiheet toteutetaan. Prosessi alkaa arvioinnin tavoitteiden määrittelystä ja etenee menetelmien valintaan, arviointitiedon hankkimiseen, tulosten analysointiin ja raportointiin. Lopuksi tulevat palautteen antaminen ja arviointiprosessin päättäminen arvioinnin tuloksellisuuden seurannalla. Itse arvioinnin tekeminen on siten vain yksi osa koko arviointiprosessia. Mikäli prosessi toteutetaan vajanaisesti voi tulkinta johtaa virheellisiin ja epäluotettaviin tuloksiin.⁹⁶

⁹³ Honkanen & Nyman 2001, 8 ja 24.

⁹⁴ Honkanen & Nyman 2001, 24–25.

⁹⁵ Honkanen & Nyman 2001, 31.

⁹⁶ Honkanen & Nyman 2001, 35.

Henkilöarvioinnin suunnittelussa on otettava huomioon erityisesti menetelmän tarkoituksenmukaisuus ja luotettavuus, arvioijan pätevyys sekä menetelmien kattavuus.⁹⁷ Huolelliseen arviointiin kuuluu, että arvioinnissa käytetään erilaisia, toisiaan täydentäviä menetelmiä. Lisäksi jokaisen arviointimenettelyn tulisi sisältää ainakin yksi haastattelu. Ainoastaan yhden menetelmän avulla ei voida tehdä henkilöarviointia eikä ennusteita henkilön osaamisesta, ominaisuuksista tai työssä suoriutumisesta. Arvioinnin suunnittelussa tulee myös huomioida, että henkilöarviointi on tavoitteellista toimintaa, ja sen kokonaistavoitteena tulisi olla tuloksien hyödyllisyys henkilöstöjohtamiseen liittyvässä päätöksenteossa.⁹⁸

Huolellisen arviointiprosessin vaatimus on esitetty myös KKO:n tuomiossa. Tapauksessa KKO 2002:42 annetun tuomion perustelujen mukaan työnantajalla ei ole oikeutta tehdä päätelmiä työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista tai soveltuvuudesta työtehtävään ilman asian selvittämistä.

Tapauksessa kunta oli virkaa täyttäessään syrjäyttänyt A:n sillä perusteella, että kunnan käsityksen mukaan A ei ollut tosiasiallisesti kiinnostunut virasta. Tätä osoittivat muun muassa se, että A:n hakemus oli ollut hyvin lyhyt ja ettei hän ollut ottanut yhteyttä valinnan valmistelijoihin ennen valintaesityksen tekemistä. Lisäksi A:n syrjäyttämiseen oli vaikuttanut se, että toisen kunnan päällikköhammaslääkärinä oleva A haki nyt tavallisen hammaslääkärin virkaa ja että A:n hakemuksen liitteistä oli ilmennyt A:lla olevan myös yksityisvastaanotto, jollaisesta kunta kertoi saaneensa aikaisemmin huonoja kokemuksia. Kunta oli pitänyt B:tä, joka oli jo sijaisena hoitanut täytettävää virkaa ja jota oli virkaa täytettäessä haastateltu, A:ta sopivampana virkaan.

KKO:n tuomion mukaan, kun ammattikokemukseltaan selvästi ansioituneempaa A:ta ei ole haastateltu eikä kunta muullakaan tavoin ole selvittänyt A:n sopivuutta, kunnalla ei ole ollut perusteita pitää B:tä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta virkaan A:ta sopivampana. Ne seikat, joilla kunta on perustellut A:n syrjäyttämistä, eivät perustu sellaisiin asiallisiin perusteisiin, joita voitaisiin pitää hyväksyttä-

⁹⁷ Koskinen 2002a, 4.

⁹⁸ Lavonen & Myyry 2004, 6.

vinä. Kunta ei ole siten näyttänyt, että sillä olisi ollut hyväksyttävä syy syrjäyttää A.

KKO:n tuomio on merkittävä peruste vaatia huolellista henkilöarviointia. Huolelliseen arviointiin kuuluu, että arvioitavia kohdellaan yhdenvertaisesti. Huolellisen arvioinnin vaatimusta voidaan soveltaa kaikissa arviointia sisältävissä tilanteissa ja näin ollen se koskee myös henkilöarviointia.⁹⁹

Ei-asiantuntijamaista henkilöarviointia koskevat pääosin samat periaatteet. Huolellisen arvioinnin vaatimus korostaa työntäjän velvollisuutta kaikessa henkilöarvioinnissa huolehtia siitä, että arviointia tekevällä, esimerkiksi esimiehellä, on riittävät valmiudet suoriutua arviointityöstä ja että käytettävät arviointimenetelmät ovat asiantuntevia ja luotettavia. Työnantajalla on myös velvollisuus kontrolloida arviointityön onnistumista. Myös työnantaja-arvioinnissa arvioinnin tulee kohdistua niihin valmiuksiin, joita vaaditaan työssä.¹⁰⁰

Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksella tehtiin syksyllä 2003 tutkimus siitä, miten YksTL:n säätäminen on vaikuttanut henkilöarviointikäytäntöihin. Tutkimustulosten mukaan huolellisen henkilöarvioinnin prosessia noudatetaan käytännössä melko hyvin. Erityisesti prosessin suunnittelu ja itse arvioinnin toteuttaminen hoidetaan huolella. Arvioinneissa yleisimmin käytetyt menetelmät ovat pääosin tutkittuja ja luotettavia, ja menetelmiä käytetään kattavasti. Käytössä on tosin edelleen myös menetelmiä, joiden luotettavuutta ei ole tieteellisesti todennettu. Eniten kehitettävää arviointikäytännöissä on seurannassa.¹⁰¹

4.3.3 Yleisimmät menetelmät

Henkilöarvioinnin toteuttamiseen ja henkilötietojen keräämiseen on käytettävissä monenlaisia arviointimenetelmiä ja arvioiteja tekeviä henkilöitä, yrityksiä

⁹⁹ Koskinen 2002a, 4.

¹⁰⁰ Koskinen 2002a, 5.

¹⁰¹ Lavonen & Myyry 2004, 78. Seppo Koskinen arvostelee em. tutkimuksen antamaa positiivista kuvaa henkilöarviointien tilasta Suomessa. Koskisen mukaan työelämän henkilöarvioinnit ovat todellisissa ongelmassa, erityisesti työpaikoilla tehtävä ei-asiantuntijamainen arviointi. Siellä henkilöarviointi joudutaan usein tekemään muiden töiden rinnalla ja lähes aina kiireesti vähäisen aineiston perusteella, eikä lain vaatimukseen aina kiinnitetä huomiota. Kts. tarkemmin Koskinen 2004a, 34.

ja laitoksia.¹⁰² Työelämän henkilöarvioinneissa käytetään sekä asiantuntija-arviointia että ”ei-asiantuntijamaista” pätevyyden ja osaamisen arviointia. Jälkimmäiseen kategoriaan luetaan esimerkiksi esimiehen tekemä työhönottohaastattelu, suoriutumisen arviointi esimies–alais-keskusteluissa sekä osaamisen tai työtehtävien arviointi koulutustilaisuuksissa.¹⁰³

Varsinaisella asiantuntijan käyttämällä henkilöarviointimenetelmällä tarkoitetaan standardoitua tapaa kerätä tietoa henkilön käyttäytymisestä tai yleisimmin persoonallisuudesta¹⁰⁴. Työelämässä käytettävät psykologiset henkilöarviointimenetelmät voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan: haastatteluun, erilaisiin testi- ja simulatioihin. Jokainen näistä pääluokista sisältää vielä suuren määrän erilaisia tekniikoita, lähestymistapoja ja yksittäisiä arviointivälineitä. Tavallisimpia henkilöarvioinnissa käytettyjä menetelmiä ovat kyselylomakkeet, kykytestit, simulaatiot, projektiiviset menetelmät ja haastattelu.¹⁰⁵ Jokaisen kolmella menetelmien pääluokilla on osoitettu olevan kykyä ennustaa työmenestystä. Kullakin menetelmäluokalla on sille ominaisia piirteitä, vahvuuksia ja heikkouksia, joita on syytä arvioida suhteessa henkilöarvioinnin tavoitteisiin. Menetelmien eroavaisuuksien takia kukin niistä soveltuu parhaiten tiettyyn henkilöarvioinnin tilanteeseen, mutta eri menetelmiä on myös mahdollista vertailla keskenään ja käsitellä yhdessä.¹⁰⁶

Haastattelut muodostavat ensimmäisen henkilöarviointimenetelmien pääluokan. Haastattelu onkin henkilöarvioinnin päämenetelmä¹⁰⁷. Haastattelu on henkilöarviointimenetelmistä ainoa, jota on suositeltavaa käyttää aina, kun tehdään henkilöarviointia. Haastattelu on menetelmä, joka kokoaa kaikkia muita arviointimenetelmiä ja tietolähteitä yhteen. Se on myös ainoa henkilöarvioinnin väline, jossa arvioitava henkilö on kokonaisena esillä arviointia varten. Käytettynä yhdessä muiden menetelmien kanssa haastattelu luo kokonaiskuvan hen-

¹⁰² HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 4. kappale.

¹⁰³ Koskinen 2002a, 5.

¹⁰⁴ Honkanen & Nyman 2001, 83.

¹⁰⁵ Honkanen & Nyman 2001, 84–85.

¹⁰⁶ Niitamo 2003, 20–21.

¹⁰⁷ Niitamo 2003, 22.

kilöstä yhdistämällä tämän testitulokset ja elämäntapahtumat edelleen ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi.¹⁰⁸

Vaikka haastattelu on henkilöarviointimenetelmistä ylivoimaisin, sen tarkkuus tai ennustamiskyky ei kuitenkaan ole itsestään selvä. Haastattelutekniikoiden tunteminen on avain menetelmällä saavutettavaan tarkkuuteen ja ennustuskyykyyn, ja asiantuntevasti toteutettuna haastattelu kilpailee kaikkien muiden henkilöarviointimenetelmien rinnalla tai edellä yleisenä henkilöarvioinnin menetelmänä.¹⁰⁹ Haastattelun etuna on myös sen yleinen hyväksyttävyys arvioitavien keskuudessa. Haastattelua pidetään myönteisempänä henkilöarviointimenetelmänä kuin muita arviointimenetelmiä ja se yleensä hyväksytään arvioinnin välineenä paremmin kuin muut menetelmät.¹¹⁰

Toisen henkilöarviointimenetelmien pääluokan muodostavat erilaiset testimenetelmät. Yleisimpiä testimenetelmiä ovat inventaarit, kykytestit ja projektiiviset menetelmät. Inventaarit ovat kyselylomaketyyppisiä menetelmiä, joissa arvioitava itse selvittää omaa näkemystään itsestään. Kykytesteillä taas mitataan erityyppisiä kykyjä ja lahjakkuuden osa-alueita, kuten numeerista ja kielellistä päättelyä. Projektiivisissä menetelmissä kyse on siitä, että testattavia henkilöitä pyydetään reagoimaan monitulkintaisiin ärsykkeisiin, kuten kertomaan, mitä ajatuksia tietty kuva herättää. Projektiiviset menetelmät perustuvat siihen, että vastaukset heijastavat arvioitavan tunnemaailman tiedostettuja ja tiedostamattomia asioita.¹¹¹

Kolmantena henkilöarviointimenetelmien pääluokkana ovat simulaatiomenetelmät. Henkilöarvioinnin simulaatiomenetelmillä mallinnetaan aina jotakin työssä menestymisen kannalta olennaista toimintaa tai käyttäytymistä. Usein simulaatiot liittyvät päätöksenteko- ja vuorovaikutustilanteisiin.¹¹²

¹⁰⁸ Niitamo 2003, 42–43.

¹⁰⁹ Niitamo 2003, 41–42.

¹¹⁰ Niitamo 2003, 43.

¹¹¹ Honkanen & Nyman 2001, 84–85.

¹¹² Honkanen & Nyman 2001, 84–85.

4.4 Arviointien tekijät

4.4.1 Kuka voi toteuttaa arviointeja?

Organisaatioissa harjoitetaan hyvin monenlaista ja monentasoista henkilöarviointia. Työpaikan jokapäiväistä henkilöarviointia on muun muassa esimiesalaisyhteisöjen työssä suoriutumisen arviointi, kun taas harvoin tehtävään työntekijän psykologiseen testaukseen käytetään useimmiten työkäyttäytymiseen erikoistunutta organisaation ulkopuolista tai sisäistä asiantuntijaa. Se, minkä tasoista henkilöarviointia tehdään, riippuu siitä, minkälaisen päätöksenteon avuksi arviointia tarvitaan. Työelämän tilanteiden moninaisuuden vuoksi henkilöarviointia käytetään hyvinkin erilaisissa tilanteissa, ja siksi myös arvioijalle asetetut vaatimukset vaihtelevat sen mukaan, mitä henkilöarviointimenetelmää käytetään. Keskeinen kriteeri arvioinnin tekijältä vaadittavaan pätevyyteen tai osaamisen tasoon on kuitenkin se, missä määrin halutun arviointikriteerin luonne edellyttää psykologian teorioiden ja menetelmien hyvää hallintaa. Arvioijan tulee olla pätevä käyttämään luotettavasti arvioinnissa käytettävää menetelmää.¹¹³

Vaativuudeltaan alhaisimpia henkilöarvioinnin menetelmistä ovat erilaiset pätevyyden ja osaamisen arvioinnit, joissa arvioitavaksi tulevat ne seikat, jotka ovat määritelty työssä vaadittaviksi pätevyyksiksi tai kompetensseiksi. Pätevyyden ja osaamisen arviointia on esimerkiksi esimiehen tekemä suorituksen arviointi kehityskeskusteluissa¹¹⁴. Organisaation johdon ja esimiesten tekemät arvioinnit ovat perinteisesti olleet keskeisessä asemassa arvioitaessa työntekijän potentiaalia erilaisiin tai nykyistä vaativampiin tehtäviin.¹¹⁵ Tällaisessa työnantajaarvioinnissa voidaan käyttää erilaisia haastattelun tueksi tarkoitettuja strukturoituja haastattelu- ja kyselylomakkeita tai vastaavia välineitä ilman, että kyse on vaativuustasoltaan korkeasta henkilöarvioinnista. Jos saatuja vastauksia pisteitetään tai lasketaan yhteen jonkin teoreettisen tai tilastollisen tulkintamallin

¹¹³ Honkanen & Nyman 2001, 77–79.

¹¹⁴ Honkanen & Nyman 2001, 79.

¹¹⁵ Korosuo & Järvinen 1992, 68.

tai matemaattisesti monimutkaisen kaavan avulla, voi arvioinnin tehdä vain työkäyttäjymisen arviointiin erikoistunut asiantuntija.¹¹⁶ Näin ollen asiantuntija tarvitaan, kun henkilöarvioinnissa käytetään työkäyttäjymistä selvittäviä menetelmiä, joilla arvioidaan työntekijän työssä suoriutumista, osaamista ja kompetensseja. Tällöin arvioinnin tekijällä tulee olla riittävä pätevyys käyttämiensä menetelmien ja koko arviointiprosessin hallintaan. Psykologisessa arvioinnissa on kyse työntekijän psykologisten ominaisuuksien arvioinnista tai kompetenssien ja ominaisuuksien arvioinnista psykologian teorioiden hallintaa vaativilla arviointimenetelmillä. Psykologisten arviointien tekemiseen vaaditaan aina psykologin pätevyys.¹¹⁷

Käytännössä henkilöarviointia voi tehdä kuka tahansa ammatillisesta koulutuksesta riippumatta¹¹⁸. Sen lisäksi, että esimies voi toteuttaa ei-asiantuntijamaista henkilöarviointia, tämä tarkoittaa myös sitä, että kenellä tahansa on oikeus harjoittaa toimintaa, jota kutsuu henkilöarvioinniksi tai testaamiseksi¹¹⁹. Nykyään on tavanomaista, että arviointipalvelut ostetaan organisaation ulkopuolisilta konsulttiyrityksiltä ja organisaation sisällä tehdään ainoastaan ei-asiantuntijamaista pätevyyden ja osaamisen arviointia. Henkilöarviointipalvelujen kasvava kysyntä ja niiden tarjoamisen vapaus ovat lisänneet markkinoille erilaisia menetelmiä käyttäviä arvioijia, joiden ammatillinen taso vaihtelee suuresti¹²⁰. YksTL:ssa henkilöarvioinnin tekijän asiantuntevuuden arviointi on annettu työnantajan vastuulle. Työnantajan on aina huolehdittava, että arvioinnin tekijällä on riittävä asiantuntemus luotettavaan arviointiin¹²¹.

4.4.2 Henkilöarvioinnin sertifikaatti

1.10.2001 voimaan tulleen VYksTL:n yhteydessä henkilöarvioinnille oli ensimmäisen kerran asetettu vaatimuksia erityislainsäädännöllä. Voimaan tullut laki

¹¹⁶ Honkanen & Nyman 2001, 12.

¹¹⁷ Honkanen & Nyman 2001, 77 ja 79.

¹¹⁸ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5 § 4. kappale.

¹¹⁹ Raatikainen 2002, 157.

¹²⁰ Korosuo & Järvinen 1992, 175.

¹²¹ YksTL 13 § 1. momentti.

täsmensi henkilöarvioinnin teettäjän ja testattavan oikeuksia ja velvollisuuksia. Tämä asetti myös arvioinnin toteuttajille uusia vaatimuksia.

Edistääkseen lain noudattamista Suomen Psykologiliitto aloitti erityisten sertifi-
kaattien myöntämisen henkilöarvioinnin ammattihenkilöille vuoden 2003 lopulla. Sertifioinnin tavoitteena oli parantaa konsulttitoimintaa. Sertifikaatin myöntämi-
sen perusteena käytetään ammatillista kokemusta sekä sitoutuneisuutta hyvän
henkilöarvioinnin periaatteisiin ja korkeaan ammattietiikkaan. Suomen Psykolo-
giliiton myöntämiä sertifikaatteja on kahdenlaisia: osaamis- ja kompetenssipoh-
jaisia sertifikaatteja ja psykologisen henkilöarvioinnin sertifikaatteja. Ensimmäi-
senä mainitun sertifikaatin haltija on oikeutettu käyttämään haastattelu- ja simu-
laatiomenetelmiä sekä sellaisia arviointilomakkeita, joista tutkittava voi päätellä,
mitä tietoja hänestä selvitetään. Psykologisen henkilöarvioinnin sertifikaatin hal-
tijalta edellytetään laillistetun psykologin pätevyyttä. Hän saa käyttää osaamis-
ja kompetenssipohjaisten menetelmien lisäksi myös varsinaisia psykologisia
testejä. Saadakseen sertifikaatin henkilön on toimitettava hakemus ja asiaan
liittyvät dokumentit sertifiointilautakunnalle. Lautakunta voi tarvittaessa myös
poistaa sertifikaatit tai se voi ehdottaa hakijalle lisäkoulutusta.¹²²

Henkilöarviointien tekeminen ei kuitenkaan vaadi sertifiikaattia, joten Suomen
Psykologiliiton aloittama sertifiointi ei poista asiantuntemattomia henkilöarvioin-
tipalvelujen tarjoajia markkinoilta. Henkilöarvioinnin sertifikaateilla on kuitenkin
oma merkityksensä. Koska lain mukaan työnantaja vastaa henkilöarvioinnin
tekijän asiantuntevuudesta, henkilöarvioinnin sertifiointin avulla työnantajat voi-
daan ohjata ostamaan arviointipalvelut sertifikaatin saaneilta konsulteilta ja ala
saadaan puhdistettua epämääräisistä toimijoista. Sertifikaatin saaneen henkilön
valinta henkilöarvioinnin tekijäksi riittänee näytöksi työnantajan toimenpiteistä
asiantuntevan arvioijan valitsemiseksi.

¹²² Nevalainen 2004, 8. Myös Ruotsissa ollaan järjestämässä vastaavanlaista sertifiointia per-
soonallisuustestien käyttäjille. Hanketta vetää Sveriges Psykologförbundin ja Skandinaviska
Testförlagetin yhdessä perustama Stiftelsen för tillämpad psykologi (STP). Kts. tarkemmin esim.
SOU 2002:18, 200.

5 VAATIMUKSET HENKILÖARVIOINNEILLE

5.1 Tarpeellisuusvaatimus

Yksityisten ihmisten henkilötietojen käsittely on tarkoin laissa säänneltyä toimintaa. Henkilötietojen käsittelyyn on aina oltava laissa säädetty peruste ja lailla rajoitetaan kerättävien henkilötietojen laatua ja laajuutta.¹²³ Tarpeellisuusvaatimuksesta henkilötietojen käsittelyssä on säädetty HetiL:ssa, mutta koska tarpeellisuusvaatimus on yksityisyyden suojan kannalta keskeinen seikka, siitä on säädetty myös YksTL:ssa.¹²⁴ Tarpeellisuusvaatimusta koskevat säännökset ovat YksTL:n 3 §:ssä. Pykälässä säädetään, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin. Henkilötietojen käsittely voi johtua myös työtehtävien erityisluonteesta. Pykälän toisessa momentissa lisätään vielä, että tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työntekijä on alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan, joten suostumuksen ei voida katsoa perustuvan vapaaseen tahdonmuodostukseen¹²⁵.

Jotta tarpeellisuusvaatimuksen rajoitukset täyttyvät, työnantajan on jo suunnitteluvaiheessa ennen henkilötietojen käsittelyä määriteltävä tietojen käsittelyn tarpeellisuus ja se, minkälaisen tehtävien hoitamiseksi tietoja kerätään.¹²⁶ Työnantajan on myös huolehdittava, että kukin yksittäinen henkilötieto on tarpeellinen keräämisen tarkoituksen kannalta.¹²⁷ Tietojen asianmukaisuutta turvataan myös sillä, että arvioitavalta kerättävät tiedot kuuluvat yhteistoimintamenettelyssä neuvoteltaviin asioihin.¹²⁸ Turhaa tiedonkeruuta on syytä välttää, sillä se on sekä työnantajan että arvioitavan edun mukaista. Vastuu tietojen

¹²³ Nyssölä 2004, 23.

¹²⁴ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta, 3 § 2. kappale.

¹²⁵ Raatikainen 2002, 125.

¹²⁶ HE 162/2003, Yleisperustelut, 2.1.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 2. kappale.

¹²⁷ Koskinen 2004c, 5.

¹²⁸ Koskinen 2002a, 3.

laadusta ja määrästä sekä tarpeellisuusvaatimuksen täyttymisestä on lopulta työnantajalla.¹²⁹

Työntekijältä kerättävät tiedot voidaan jakaa välttämättömiin, tarpeellisiin ja hyödyllisiin tietoihin. Välttämättömiä tietoja työnantajan kannalta ovat työntekijän tunnistetiedot ja erilaiset työn tekemisen edellytyksenä olevat todistukset sekä todistus työntekijän työkykyisyydestä. Näitä tietoja työnantaja tarvitsee välttämättä käyttäessään työvoimaa. Työnantajan kannalta tarpeelliset tiedot työntekijästä sen sijaan ovat jo vaikeammin määriteltävissä. Niitä voivat kuitenkin olla työntekijän tunnistetietojen lisäksi tiedot koulu- ja kurssitodistuksista, henkilöarvioinnit, urasuunnitteluun liittyvät tiedot, tiedot työntekijän käytöksestä sekä työtaidoista ja ahkeruudesta työsuhteessa. Rajanveto tietojen jakamisessa tarpeellisiin ja hyödyllisiin tietoihin voi olla ongelmallista ja riippuu pitkälti työntekijän tehtävänkuvasta.¹³⁰

Henkilöarviointeja koskevassa YksTL:n 13 §:ssä tarpeellisuusvaatimus on huomioitu säätämällä, että työntekijää voidaan testata henkilöarvioinnein selvittäessä työtehtävien hoidon edellytyksiä tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeita. Työnantajan toiminnan kannalta näiden arviointien on katsottu olevan asiallisesti perusteltuja työnhakuvaiheessa sekä muun muassa urasuunnittelun ja työorganisaation kehittämisen tilanteissa¹³¹. Pykälän perustelujen mukaan työnantajalla on tosiasiallinen tarve kerätä työntekijöistään henkilötietoja myös henkilöarvioinnein oman toimintansa järjestämiseksi. Työelämässä työnantajien ja työtehtävien kirjo on laaja, ja sen vuoksi työsuhteen osaamis- ja tuottavuusvaatimukset samoin kuin työsuhteen kannalta tarpeellisten henkilötietojen määrä ja laatu vaihtelevat. Monimuotoisuuden johdosta on mahdotonta luetella työsuhteeseen liittyviä tarpeellisia tietoja tyhjentävästi. Tarve kerätä työntekijöiden henkilötietoja voi johtua viranomaisista, asiakkaista, työympäristöstä ja organisaation kehittämisestä.¹³²

¹²⁹ Waris 2002, 22.

¹³⁰ Saarinen 2003, 668–669.

¹³¹ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 1. kappale.

¹³² HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 3 § 3. kappale. Kts. myös Raatikainen 2002, 128.

Lähtökohtaisesti työntekijä omistaa omat henkilötietonsa ja työnantaja voi käsitellä niitä vain laissa olevan nimenomaisen kelpuutuksen nojalla¹³³. Tarpeellisuusvaatimus vaikuttaa rajoittavasti henkilöarviointitietien sisältöön ja laajuuteen¹³⁴. Käsiteltävien henkilötietojen ei saa olla liian laajoja suhteessa käyttötarkoitukseensa eivätkä myöskään epäasiallisia tai epäolennaisia.¹³⁵ Testeissä tulee helposti esiin myös sellaisia henkilötietoja, jotka paljastavat arvioitavan henkilön persoonasta ja yksityiselämästä turhan paljon. Lain mukaan arvioinneilla kerättävät henkilötiedot saavat koskea vain työsuhdetta ja työssä selviytymistä. Työnantajalla ei ole oikeutta tietää esimerkiksi sitä, millainen arvioitavan henkilön persoonallisuus yleisesti on.¹³⁶

5.2 Työntekijän suostumus

YksTL:n 13 §:ssä sanotaan, että työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein. Työnantaja saa siis säännöksen nojalla kerätä työntekijästä tietoja henkilöarvioinnilla, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Työntekijää ei voida velvoittaa osallistumaan henkilöarviointiin, vaan henkilöarviointi on aina vapaaehtoista.¹³⁷ Suostumuksen vaatimus perustuu siihen, että lähtökohtaisesti työntekijä omistaa itseään koskevat henkilötiedot ja hänellä on oikeus määrätä omien henkilötietojensa käsittelystä¹³⁸.

Suostumus on käsitteenä uusi ja merkittävä. Se otettiin henkilötietojen käsittelyssä lainsäädäntöön ensimmäisen kerran HetiL:iin.¹³⁹ HetiL:ssa suostumus on määritelty kaikenlaiseksi vapaaehtoiseksi, yksilöidyksi ja tietoiseksi tahdonil-

¹³³ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 3 § 4. kappale. Kts. myös Koskinen 2004c, 4.

¹³⁴ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 3 § 6. kappale.

¹³⁵ Koskinen 2004c, 5.

¹³⁶ Waris 2002, 17 ja 23.

¹³⁷ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 2. kappale. Jos henkilöarvioinnin tekeminen on annettu ulkopuolisen hoidettavaksi työnantajan lukuun, arvioijan oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja perustuu työnantajan oikeuteen, eikä tällaisella ammatin- tai elinkeinonharjoittajalla ole itsenäistä oikeutta käsitellä henkilötietoja omia tarkoituksiaan varten. Kts. Koskinen 2004c, 4 alav. 8.

¹³⁸ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 3 § 4. kappale.

¹³⁹ Raatikainen 2002, 62.

maisuksi, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn (Hetil 3 § 7 kohta). Tietoisella tahdonilmaisulla tarkoitetaan sitä, että suostumuksen antaja on suostumusta antaessaan tietoinen siitä, mihin hänen suostumuksensa johtaa.¹⁴⁰ Työntekijän tulee saada henkilöarvioinnista ja sen toteuttamisesta riittävät tiedot suostumuksen antamiseksi. Työntekijän on saatava tietää vähintään se, milloin, mitä ja miksi testataan, mitä seurauksia tuloksilla voi olla, kuka henkilötiedot saa, mikä on niiden mahdollinen myöhempi käyttö ja kuinka pitkään niitä säilytetään.¹⁴¹ Arvioitavalle tulee myös selvittää, miten arviointi liittyy hänen työtehtäviensä tekemiseen, osaamiseensa tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeensa selvittämiseen¹⁴². Vasta näiden tietojen perusteella työntekijä voi antaa asianmukaisen suostumuksen itsensä arviointiin.

Suostumuksen vapaaehtoisuudella tarkoitetaan sitä, että suostumuksen on oltava muiden tahdosta riippumattomasti annettu. Oman tahdon vastaisesti annettu suostumus ei ole lain mukainen suostumus eikä siten pätevä. Suostumus on aina henkilökohtainen ja omaan harkintaan perustuva. Suostumusta ei voi antaa toisen henkilön puolesta.¹⁴³ Suostumukselle asetettujen edellytysten täyttyminen ratkaistaan viime kädessä tapauskohtaisesti, jolloin huomioon otetaan myös kerättävien tietojen laatu. Todistustaakka suostumuksen olemassaolosta on rekisterinpitäjällä, eli tässä työnantajalla.¹⁴⁴ YksTL:ssa suostumuksen käsitettä käytetään useassa lain kohdassa, mutta sitä ei ole sen tarkemmin enää määritelty, vaan suostumukseen pätee se, mitä Hetil:ssa on säädetty.

Suostumukselle ei ole laissa asetettu määrämuotoa. Suostumus voi olla siten suullinen tai kirjallinen, kunhan se täyttää määritelmässä mainitut edellytykset. Myös konkludenttista suostumusta voidaan joissakin tapauksissa pitää aitona suostumuksena. Työntekijän antama suostumus on aina voimassa toistaiseksi, ellei suostumuksesta ilmene muuta. Työntekijällä on myös milloin tahansa mahdollisuus peruuttaa suostumuksensa.¹⁴⁵

¹⁴⁰ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 14. kappale.

¹⁴¹ Raatikainen 2002, 152.

¹⁴² Koskinen 2002a, 3.

¹⁴³ Raatikainen 2002, 62–63.

¹⁴⁴ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 14. kappale.

¹⁴⁵ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki 3 § 14. kappale. Kts. myös Nyssölä 2004, 34.

Työntekijällä on myös oikeus kieltäytyä henkilöarvioinnista. Oikeus kieltäytymiseen on silloinkin, kun arviointiin ryhtymisestä on sovittu yhteistoimintamenetelyssä. Arvioinnista kieltäytyjä ei saa joutua kieltäytymisensä vuoksi eriarvoiseen asemaan työyhteisössään.¹⁴⁶ Tosiasiassa kieltäytymisestä voi olla haitallisia vaikutuksia työntekijälle. Se voi esimerkiksi heikentää työntekijän mahdollisuuksia saada ylennys tai palkankorotus, jos päätös niistä tehdään henkilöarvioinnin perusteella.¹⁴⁷

Työntekijä voi myös antaa suostumuksensa vain johonkin henkilöarvioinnin osaan, jolloin hänelle pitää varata mahdollisuus osallistua haluamaansa osaan arvioinnista. Toisaalta työntekijä voi pyytää saada tulla haastatelluksi henkilöarviointitestien sijaan. Hän voi pyytää saada tulla haastatelluksi myös silloin, kun arvioinnissa on käytetty muita menetelmiä. Haastattelussa esitetyt kysymykset saavat koskea vain työn tai työsuhteen kannalta merkittävää tietoa. Haastateltavalla on oikeus kieltäytyä vastaamasta sellaisiin kysymyksiin, jotka hän kokee syystä tai toisesta ongelmallisiksi tai joihin hän ei osaa vastata.¹⁴⁸

Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksella tehdyssä henkilöarviointikäytäntöjä selvittäneessä tutkimuksessa tuli esille, että arvioitavien informointi ennen arvioinnin tekemistä on edelleen puutteellista. Käytännössä arvioitaville ei useinkaan anneta riittävästi tai ollenkaan tietoa arvioinnin tavoitteista, menetelmien tarkoituksesta tai miksi arviointi ylipäätään tehdään. Työntekijän lainmukaisen suostumuksen saamisen kannalta arviointikäytännössä on vielä parantamisen varaa ja arviointiprosesseihin kaivattaisiinkin edelleen suurempaa avoimuutta arvioitavaan nähden.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Waris 2002, 16.

¹⁴⁷ Bruun & von Koskull 2004, 177.

¹⁴⁸ Waris 2002, 14–15.

¹⁴⁹ Lavonen & Myyry 2004, 76.

5.3 Luotettavat testausmenetelmät ja tulosten virheettömyys

YksTL:n 13 §:ssä todetaan, että työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, testien tekijät ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot virheettömiä. Säännöksellä pyritään edistämään työntekijöiden asiallista ja tasapuolista kohtelua sekä syrjintäsuojaa. Yksilön oikeusturva edellyttää, että häntä koskevat päätökset tehdään oikealla tavalla hankitun ja sisällöllisesti oikean tiedon varassa.¹⁵⁰ Henkilöarvioinnissa käytetyn menetelmän luotettavuus on olennainen edellytys sille, että arvioinnilla saatava tulos on virheetön. Työntekijän testauksen tarkoituksena on luonnollisesti saada mahdollisimman puolueeton ja asiantunteva arvio testattavasta henkilöstä. Luotettavat testimenetelmät ja virheettömät testitulokset asettavat testattavat keskenään mahdollisimman tasavertaiseen asemaan ja luovat näin oikeudenmukaisen perustan työnantajan päätöksenteolle.¹⁵¹

YksTL:ssa vastuu arviointimenetelmien luotettavuudesta ja virheettömyydestä on annettu työnantajalle. Vastuu on työnantajalla silloinkin, kun hän on antanut henkilöarvioinnin toimeksiantona organisaation ulkopuoliselle. Luotettavien testausmenetelmien käytön vaatimus tarkoittaa myös, että työnantajan on selvitettävä tarjolla olevista testausmenetelmävaihtoehdoista tarkoitukseen sopivin menetelmä ja testin tekijä¹⁵².

Henkilöarviointiin on olemassa laaja joukko erilaisia ja laadullisesti eritasoisia menetelmiä¹⁵³. Työntäjille on tarjolla muun muassa erilaisia psykologisia testejä, jotka mittaaavat työntekijän yleistä älykkyyttä tai tulkitsevat käyttäytymistä eri tilanteissa, haastatteluja ja ns. arviointikeskuksissa tapahtuvaa monipuolista eri menetelmillä tehtävää työntekijän arviointia¹⁵⁴. Usein menetelmät ovat

¹⁵⁰ Koskinen 2002a, 2 ja 5.

¹⁵¹ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 3–4 kappaleet.

¹⁵² HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 6. kappale.

¹⁵³ ILO:n ohjeistuksen mukaan mm. valheenpaljastus-, grafologisia, astrologisia ja muita näihin verrattavissa olevia testejä ei saa käyttää työntekijän arvioinnissa.

¹⁵⁴ Raatikainen 2002, 157–158.

myös tarkoituksenmukaisia vain tietynlaiseen henkilöarviointiin, eikä yhden menetelmän käyttö näin ollen sovellu kaikenlaiseen työntekijän arviointiin.

Työnantaja voi helposti pitää testausmenetelmien luotettavuuden arviointia jossain määrin ongelmallisena, sillä työnantaja tai hänen edustajansa on harvoin testimenetelmien asiantuntija. YksTL:n perusteluissa huomioidaan tämä seikka antamalla esimerkkejä siitä, miten työnantaja voi menetelmän luotettavuutta selvittää. Perusteluissa todetaan, että testien luotettavuutta voidaan selvittää usealla tavalla, kuten kääntymällä asiantuntijan puoleen, selvittämällä testaajan ammattitaidon ja koulutuksen tai valitsemalla yleisesti asiantuntemuksesta tunnetun yrityksen. Myös selvittämällä etukäteen, miten, missä ja kuka on kehittänyt ja tutkinut testin sekä mitä testeillä tosiasiallisesti pystytään milläkin todennäköisyydellä saamaan selville, on yksi tapa varmistaa menetelmän luotettavuus ja tulosten virheettömyys.¹⁵⁵ Menetelmien luotettavuus on selvitettävä työnantajan käytettävissä olevien mahdollisuuksien mukaan¹⁵⁶. Varmistamisvelvollisuuden täyttämiseksi keskeistä on, että työnantaja vilpittömästi selvittää arviointimenetelmän luotettavuuden ja virheettömyyden riittävän luotettavalla tavalla¹⁵⁷.

Henkilöarviointia käsittelevässä kirjallisuudessa arviointimenetelmän luotettavuuden selvittämisessä on nähty keskeiseksi myös toimeksiantosopimuksen tekeminen silloin, kun arvioinnin toteuttaa organisaation ulkopuolinen työnantajan lukuun. Huolellisesti tehty toimeksiantosopimus mahdollistaa hyvän henkilöarvioinnin ja sen perusteella voidaan myös arvioida työnantajan toimenpiteiden riittävyttä luotettavan arvioinnin varmistamiseksi. Toimeksiantosopimuksessa tulee määritellä riittävän yksityiskohtaisesti arvioinnin kohteena oleva työtehtävä ja sen vaatimukset, eli mihin organisaatioon, tehtävään ja tilanteeseen arviota pyydetään. Toimeksiantosopimukseen kuuluu myös kirjata, mitä asioita arvioijan odotetaan selvittävän.¹⁵⁸

¹⁵⁵ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 §, 7. kappale.

¹⁵⁶ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 7–8. kappaleet.

¹⁵⁷ Koskinen 2002a, 5

¹⁵⁸ Waris 2001, 19.

Milloin arviointimenetelmä sitten on luotettava? Arviointimenetelmän luotettavuudesta kertoo sen reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin arviointimenetelmä antaa tietoa mitattavasta asiasta johdonmukaisella tavalla, eli kun arviointia toistetaan, se antaa tuloksen. Validiteetilla taas tarkoitetaan sitä, että menetelmä mittaa juuri sitä ominaisuutta, mitä sen on tarkoitus mitata. Kun arviointimenetelmällä on sekä hyvä reliabiliteetti että validiteetti, menetelmää voidaan pitää luotettavana.¹⁵⁹

Hyvän henkilöarvioinnin käsikirjassa on esitetty tunnusmerkit sekä numeerista että laadullista tietoa tuottavien arviointimenetelmien luotettavuudelle. Testimenetelmän tuottaman tiedon muodosta riippumatta luotettavasta menetelmästä on dokumentoitu sen kehittämisprosessi, josta ilmenee menetelmän käyttötarkoitus. Luotettavien, numeerista tietoa tuottavien menetelmien tunnusmerkkejä ovat lisäksi, että menetelmälle on olemassa asianmukainen vertailuaineisto ja että menetelmällä on hyvä reliabiliteetti ja validiteetti. Luotettavien, laadullista tietoa tuottavien menetelmien toinen tunnusmerkki on menetelmän hyvä validiteetti.¹⁶⁰

Etenkin työikäytymistä selvittäviä henkilöarviointimenetelmiä ja psykologista henkilöarviointia käytettäessä on hyödynnettävä useita arviointimenetelmiä. Usean arviointimenetelmän käyttäminen lisää tulosten luotettavuutta. Yhtenä arviointimenetelmänä tulisi tällöin käyttää haastattelua, joka on muita arviointimenetelmiä kokoava menetelmä ja joka siksi lisää henkilöarvioinnin luotettavuutta¹⁶¹. Useita arviointimenetelmiä käytettäessä arvioinnin luotettavuus riippuu kuitenkin siitä, miten arvioija kykenee yhdistämään ja painottamaan yksittäisillä menetelmillä saamaansa tietoa oikean kokonaiskuvan saamiseksi.¹⁶²

Käytännössä käyttäytymistieteisiin liittyviltä testeiltä ei voida vaatia täydellistä virheettömyyttä¹⁶³. YksTL:n 13 §:ssä todetaankin, että työnantajan on varmistettava, että testejä suoritettaessa käytetään luotettavia testausmenetelmiä ja että

¹⁵⁹ Honkanen & Nyman 2001, 87.

¹⁶⁰ Honkanen & Nyman 2001, 88–89.

¹⁶¹ Waris 2002, 32–33.

¹⁶² Honkanen & Nyman 2003, 86.

¹⁶³ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 7. kappale.

testauksella saadut tiedot ovat virheettömiä ottaen huomioon testausmenetelmä ja sen luonne. Arvioitaessa testausmenetelmää tulee huomioida sekä käytettyjen testausmenetelmien että koko arviointiprosessin luotettavuus¹⁶⁴. Tämän lisäksi arvioinnin tekijän tulee arvioida menetelmän virhemahdollisuutta sekä tehdä luotettavuusarvio menetelmällä saatavista tuloksista. Suositeltavaa on myös kuvata niitä toimenpiteitä, joilla mittausten virhemahdollisuutta on pyritty vähentämään.¹⁶⁵

5.4 Arvioijan asiantuntevuus

YksTL:n 13 §:n mukaan työnantajan on varmistettava, että henkilöarviointien suorittajat ovat asiantuntevia. Henkilöarvioinnissa käytetään monenlaisia menetelmiä, ja osa niistä vaatii suurempaa asiantuntemusta kuin toiset. Henkilöarvioinnissa, jossa hyödynnetään työikäytymistä arvioivia ja ennustavia menetelmiä, on syytä käyttää menetelmien teoriaan perehtyneitä asiantuntijoita. Arvioinnin tekijäksi tulisi valita tällöin olla mahdollisimman ammattitaitoinen ja kokenut henkilö¹⁶⁶. Useinkaan työnantajalla tai hänen edustajallaan ei ole riittävää asiantuntemusta näistä menetelmistä, eivätkä he siten voi YksTL:a rikkomatta toteuttaa tällaista henkilöarviointia¹⁶⁷. Sen sijaan, kun kyse on ei-asiantuntijamaisesta pätevyyden ja osaamisen arvioinnista, henkilöarvioinnin tekijältä vaadittava asiantuntevuuden taso on alhaisempi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että asiantuntemusta henkilöarvioinnin tekemiseen ei tarvita lainkaan, vaan työnantajan on myös työnantaja-arvioinnissa varmistettava, että arvioinnin tekijällä on riittävät edellytykset luotettavaan arviointiin¹⁶⁸.

Arvioinnin teettäminen kokeneella asiantuntijalla lisää kuitenkin aina arvioinnin luotettavuutta¹⁶⁹. Menetelmien luotettavuus ja virheettömyys eivät riitä takaamaan onnistunutta henkilöarviointia. Arvioinnin onnistumiselle on keskeistä

¹⁶⁴ Waris 2002, 11–12.

¹⁶⁵ Waris 2002, 35.

¹⁶⁶ Raatikainen 2002, 157.

¹⁶⁷ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 7. kappale.

¹⁶⁸ Koskinen 2002a, 5.

¹⁶⁹ Waris 2002, 22.

kaikentyyppisiä menetelmiä käytettäessä myös arvioijan asiantuntemus. Arvioinnin tekijän tulee ymmärtää, että arviointimenetelmän tuottaman tiedon luotettavuuteen liittyy aina ehtoja ja rajoituksia. Epäpätevä tulkinta johtaa herkästi virheellisiin tietoihin henkilöstä, mikä taas voi vääristää työnantajan päätöksenteon perustan.¹⁷⁰

Henkilöarvioinnin tekijöitä tai testaajayrityksiä ei millään lailla hyväksytä tehtäviinsä¹⁷¹. YksTL:ssa ongelma on ratkaistu siten, että arvioijan asiantuntevuus on määrätty työnantajan vastuulle. Lain perusteluissa on annettu eräitä keinoja arvioijan asiantuntevuuden varmistamiseksi. Työnantaja voi esimerkiksi selvittää testaajan ammattitaidon ja koulutuksen tai pyytää nähtäväkseen testaajan laatimia kirjallisia lausuntoja ja palautetta.¹⁷² Oikeuskirjallisuudessa asiantuntevan arvioijan valinnan suhteen on esitetty ratkaisuksi huolella tehty toimeksiantosopimus, kuten luotettavien menetelmien valinnassakin¹⁷³. Toisena ratkaisuna kirjallisuudessa on esitetty keskustelu usean henkilöarviointipalveluja tarjoavan asiantuntijan kanssa, jolloin heiltä voidaan pyytää selvitystä siitä, millä menetelmällä, resursseilla ja kokemuksella he toteuttaisivat arvioinnin¹⁷⁴.

5.5 Lausunto testattavalle

Henkilöarvioinnin laatuvaatimuksia täydentää säännös työntekijän oikeudesta tarkastaa häntä koskevat tiedot¹⁷⁵. YksTL:n 13 §:n 2. momentissa määrätään, että työnantajan tai hänen osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä. Lain perusteluissa vastuu lausunnon antamisesta on asetettu viime kädessä työnantajalle¹⁷⁶.

¹⁷⁰ Honkanen & Nyman 2003, 86.

¹⁷¹ Bruun & von Koskull 2004, 177.

¹⁷² HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 § 7. kappale.

¹⁷³ Waris 2002, 22.

¹⁷⁴ Korosuo & Järvinen 1992, 176.

¹⁷⁵ Bruun & von Koskull 2004, 177.

¹⁷⁶ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 §, 9. kappale.

YksTL ei siis velvoita työnantajaa antamaan lausuntoa henkilöarvioinnin tuloksesta työntekijälle automaattisesti, vaan vasta työntekijän pyytäessä sitä. Työntekijälle annettavan lausunnon on oltava arvioitavalle ymmärrettävässä muodossa, lisäksi siitä on käytävä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit¹⁷⁷. Tiedon virhemahdollisuuden pienentämiseksi lausunto on hyvä antaa suoraan arvioijalta arvioidulle kirjallisena. Työnantajalla ei ole oikeutta tulkita arvioinnin tuloksista tehtyä lausuntoa arvioitavalle, tulkintaoikeus kuuluu ainoastaan arvion tekijälle.¹⁷⁸

Henkilöstöarviointeihin erikoistuneilla yrityksillä on käytössä erilaisia arviointilausuntoja. Niiden sisältö ja laajuus vaihtelevat arvioinnin tavoitteista ja käyttötarkoituksesta riippuen. Yleensä arviointi raportoidaan kirjallisesti toimeksiantajalle ja sitä täydennetään suullisella konsultaatiolla. Lausunnon tulee kuitenkin antaa vastaukset niihin kysymyksiin, jotka arvioinnilla on haluttu selvittää.¹⁷⁹ Henkilöarviointikäytäntöjä tutkineen selvityksen mukaan lausunnon antaminen arvioinnista arvioitavalle on parantunut henkilöarviointeja koskevan sääntelyn myötä. Aiemmin kirjallisen lausunnon antaminen arvioitavalle on ollut harvinaista.¹⁸⁰

5.6 Henkilöarviointien sääntely Ruotsin lainsäädännössä

Ruotsissa ei ole säädetty Suomen YksTL:a vastaavaa erityislakia, vaan henkilötietojen käsittelyyn ja työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseen sovelletaan henkilötietolakia (personuppgiftslag 29.4.1998/204, seuraavassa PUL). Ruotsissa kuitenkin valmistellaan lakia yksityisyyden suojasta työelämässä (lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet, seuraavassa LIA) ja Ruotsin hallituk-

¹⁷⁷ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 §, 9. kappale.

¹⁷⁸ Waris 2002, 25–26.

¹⁷⁹ Korosuo & Järvinen 1992, 173.

¹⁸⁰ Lavonen & Myyry 2004, 76.

sen asettama komitea antoi ehdotuksensa LIA:n sisällöksi maaliskuussa 2002¹⁸¹. Toistaiseksi ehdotus ei ole johtanut lainsäädäntötoimiin.

Lakiehdotusta valmistellessaan, komitea otti huomioon erityisesti Suomen YksTL:n ja vastaavan tanskalaisen erityislain (loven om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarknaden)¹⁸². Lain lähtökohtana olisi PUL ja erityislain kina LIA korvaisi ja täydentäisi PUL:n säännöksiä. LIA:n tarkoituksena olisi vahvistaa yksityisyyden suojaa työelämässä.¹⁸³ Lakiehdotus keskittyy pääasiallisesti kahteen yksityisyyden suojan ongelma-alueeseen. Toinen näistä on työntekijöiden informaatiotekniikan käyttöön liittyvät seikat kuten henkilökohtainen sähköpostiviestintä, internetselailu ja sisäänkirjautuminen. Toinen LIA:n tärkeä sääntelyn alue on terveydentilaan ja huumausaineiden käyttöön liittyvät henkilötiedot.¹⁸⁴ Komitean ehdotuksen mukaan LIA:n soveltamisalaan kuuluisivat yksityisen ja julkisen sektorin työnhakijat sekä nykyiset ja entiset työntekijät¹⁸⁵.

Lakiehdotuksen 8 §:ssä on säännökset persoonallisuustesteille (personlighets-tester). Ehdotuksen mukaan persoonallisuustesteillä tarkoitettaisiin persoonallisuusarviointeja, joista yleisimpiä ovat itsearviointit, projektiiviset persoonallisuustestit ja soveltuvuusarviointit¹⁸⁶. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja ei saa käsitellä persoonallisuustesteillä saatuja henkilötietoja ilman työntekijän tai työnhakijan suostumusta. Suostumuksen vaatimus tarkoittaisi sitä, että työntekijällä on oikeus määrätä persoonallisuustesteissä esiintulleiden, itseään koskevien tietojen käsittelystä. Pykälän 2 momentissa todetaan vielä, että työnantajan on varmistettava, että persoonallisuustestit toteutetaan turvallisella tavalla, mihin kuuluu luotettavien testausmenetelmien ja testaukseen sopivan koulutuksen saaneiden henkilöiden käyttö.¹⁸⁷ Testaajan ja testin luotettavuuden vaatimuksella pyrittäisiin varmistamaan se, ettei työntekijän yksityisyyden suojaa loukata persoonallisuustesteissä. Käytettävien testien laa-

¹⁸¹ Ehdotus on komitean mietinnössä Personlig integritet i arbetslivet, SOU 2002:18.

¹⁸² SOU 2002:18, 331.

¹⁸³ SOU 2002:18, 16 ja 66.

¹⁸⁴ Magnusson Sjöberg 2002, 2.

¹⁸⁵ SOU 2002:18, 17.

¹⁸⁶ SOU 2002:18, 201.

¹⁸⁷ SOU 2002:18, 22 ja 39.

tu ja testaajan asiantuntevuus olisi aina jollain tapaa varmistettava ennen kuin työnantaja voi toteuttaa testin.¹⁸⁸

Ehdotus LIA:n 8 §:n sisällöksi poikkeaa vain vähäisessä määrin YksTL:n 13 §:stä. Persoonallisuustesteistä ei säännellä lakiehdotuksessa yhtä tarkasti kuin YksTL:ssa. Ehdotuksesta puuttuu muun muassa testistä annetun lausunnon antaminen työntekijälle tai työnhakijalle sekä säännökset siitä, mihin tarkoitukseen testejä voidaan tehdä. PUL:ssa on kuitenkin säännökset henkilön informoinnista henkilötietojen käsittelystä ja näitä säännöksiä sovellettaessa työntekijän oikeusturva lausunnon saamisessa on Suomen lainsäädäntöä vastaava¹⁸⁹. LIA:n lakiehdotuksen perusteluissa todetaan myös, että persoonallisuustestien käytössä tulee huomioida myös PUL:n 9 §:n vaatimukset henkilötietojen käsittelylle, kuten käsittelyn tarpeellisuus ja laillisuus sekä hyvän tavan noudattaminen¹⁹⁰.

¹⁸⁸ SOU 2002:18, 202.

¹⁸⁹ PUL informointi säännöstä käsitellään tarkemmin luvussa 6.4.

¹⁹⁰ SOU 2002:18, 264.

6 HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY

6.1 Henkilötiedon käsittelyn yleiset periaatteet

6.1.1 Huolellisuus velvoite

HetiL:n 2. luvussa säädetään henkilötietojen käsittelyä koskevista yleisistä periaatteista. Henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista ei säädetä enää erikseen YksTL:ssa vaan HetiL:n säännöksiä sovelletaan myös työelämässä toteuttavaan henkilötietojen käsittelyyn. Ensimmäinen henkilötietojen käsittelyä koskeva periaate on huolellisuusvelvoite, josta on säännökset HetiL:n 5 §:ssä. Huolellisuusvelvoitteen mukaan henkilötietoja on käsiteltävä laillisesti ja käsittelyssä on noudatettava huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa. Lisäksi on huolehdittava, että rekisteröidyn yksityiselämän suojaa tai muita yksityisyyden suojan turvaavia perusoikeuksia ei rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Huolellisuusvelvoite koskee sekä rekisterinpitäjää että itsenäistä elinkeinon- tai toiminnanharjoittajaa, joka toimii rekisterinpitäjän lukuun.

Huolellisuusvelvoitteen sisältöä ei voida määrittellä yksityiskohtaisesti tai tyhjentävästi. Velvoitteen sisällön voidaan ajatella tarkoittavan työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä esimerkiksi sitä, että työnantajan on noudatettava henkilötietojen käsittelyssä samaa huolellisuutta, jolla huolellinen työnantaja hoitaa muuta toimintaansa. Huolellisuusvelvollisuutta noudattamalla työnantaja kerää työntekijöistään vain sallittuja henkilötietoja ja käsittelee niitä lainmukaisella tavalla. Tällöin myös työntekijöitä koskeva päätöksenteko perustuu oikeisiin ja olennaisiin tietoihin, eikä työntekijöitä syrjitä.¹⁹¹

Huolellisuusvelvoitteen mukaan henkilötietoja tulee siis käsitellä laillisesti. Laillisuusvelvoitteella ei tarkoiteta ainoastaan lainvastaisen toiminnan kieltämistä,

¹⁹¹ Nyssölä 2004, 35–36.

vaan myös sitä, ettei henkilötietoja kerätä laittomiin tarkoituksiin¹⁹². Lainmukaisen käsittelyn lähtökohtana on, että työnantaja tietää, mitä henkilötietoja työpaikalla käsitellään ja mitä henkilötietoja lain mukaan voidaan käsitellä. Työnantajan on myös huolehdittava henkilörekisterin teknisestä ylläpidosta ja valittava henkilöt, jotka voivat käsitellä henkilötietoja työpaikalla.¹⁹³ Varovaisuuden ja hyvän rekisteritavan noudattaminen henkilötietojen käsittelyssä merkitsee sitä, että tietoja on käsiteltävä ottaen huomioon PL:ssa vahvistettu oikeus yksityiselämään.¹⁹⁴

6.1.2 Käsittelyn suunnitelmallisuus

HetiL:n 6 §:ssä säädetään henkilötietojen käsittelyn suunnitelmallisuudesta. Pykälän mukaan henkilötietojen käsittelyn tulee olla asiallisesti perusteltua rekisterinpitäjän toiminnan kannalta. Henkilötietojen käsittelyssä tulee suunnitella käsittelyn tarkoitus, mistä henkilötiedot hankitaan ja minne tai kenelle niitä voidaan luovuttaa. Käsittelyn tarkoitus tulee lain kohdan mukaan määritellä siten, että siitä ilmenee, minkälaisen rekisterinpitäjän tehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään.

Suunnitteluvollisuus tarkoittaa, että henkilötietojen käytön tarkoitus, tietojen hankinta ja luovutus on suunniteltava ennen kuin henkilötietojen käsittely aloitetaan. Työsuhteessa henkilötietojenkäsittelyn tarkoitus yleisellä tasolla on aina työsuhdeasioiden hoito, sillä YksTL:n 3 §:n mukaan työnantaja saa käsitellä työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. HetiL:n 6 §:ssä kuitenkin edellytetään, että henkilötietojen käsittelyn tarkoitus määritellään tarkemmin. Määrittelyvelvoite konkretisoituu rekisteriselostetta laadittaessa¹⁹⁵.

¹⁹² Raatikainen 2002, 71. Helsingin kärjäoikeus teki kesällä 1996 päätöksen, joka koski henkilörekisterin lainvastaista käyttöä. Tapauksessa ahtausalan yritys oli käyttänyt henkilörekisteriä työhön ottamisen estämiseksi. Kärjäoikeus katsoi päätöksessään yrityksen käyttäneen henkilörekisteriä lainvastaiseen tarkoitukseen. Helsingin HO:ssa kärjäoikeuden päätös kuitenkin kumottiin. Helsingin HO:n päätös jäi voimaan, sillä KKO ei myöntänyt asiassa valituslupaa. (Helsingin HO 20.11.1997 T 4165)

¹⁹³ Nyssölä 2004, 36.

¹⁹⁴ Bruun & von Koskull 2004, 176.

¹⁹⁵ Nyssölä 2004, 38. Rekisteriseloste on henkilörekisterin pohjalta tehtävä tietopaketti käsiteltävistä henkilötiedoista ja käsittelyyn liittyvistä seikoista. Rekisteriselosteessa tulee olla rekisterinpitäjän nimi ja yhteystiedot, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, kuvaus rekisteröityjen

6.1.3 Käyttötarkoitussidonnaisuus

Kolmas henkilötietojen käsittelyn yleinen periaate on käyttötarkoitussidonnaisuus, josta säädetään HetiL:n 7 §:ssä. Käyttötarkoitussidonnaisuudesta henkilötietojen käsittelyssä säädetään, että henkilötietoja saa käsitellä vain etukäteen suunnitellun käyttötarkoituksensa mukaisesti. Henkilötietoja saa kerätä vain tiettyjä määriteltyjä ja laillisia tarkoituksia varten, eikä niitä saa myöhemmin käsitellä näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla.

Työnantajalle käyttötarkoitussidonnaisuus merkitsee sitä, että hänellä ei ole oikeutta käyttää kerättyjä henkilötietoja vapaasti ja rajoituksetta¹⁹⁶. Työntekijöiden henkilötietoja saa käsitellä vain tavalla, joka on yhteensopiva sen tarkoituksen mukaan, johon ne on alun perin kerätty. Laissa ei kuitenkaan ole määritelty tarkemmin, mitä yhteensopivuudella tarkoitetaan. Yhteensopivuuden harkinta jää näin ollen työnantajan tehtäväksi erikseen jokaisessa yksittäisessä tapauksessa.¹⁹⁷ Henkilötietojen käsittelyn rajaaminen määrättyä tarkoitusta varten rajoittaa myös tietojen säilyttämisen keston. Kun erityinen tarkoitus on saavutettu, tiedot tulee hävittää.¹⁹⁸

Ongelmia käyttötarkoitussidonnaisuus voi työpaikalla aiheuttaa silloin, kun tiedot on kerätty tiettyä, tarkkaan rajattua tarkoitusta varten. Tällöin henkilötietojen käyttö muuhun tarkoitukseen työsuhteen sisällä voi olla tällöin käyttötarkoitussidonnaisuuden vastaista.¹⁹⁹

6.1.4 Käsittelyn edellytykset

HetiL:n 8 §:ssä on lueteltu yhdeksän henkilötietojen käsittelyn yleistä edellytystä. Pykälän mukaan henkilötietoja saa käsitellä ainoastaan, jos jokin näistä

ryhmästä tai ryhmistä ja näihin liittyvistä tiedoista, mihin tietoja säännönmukaisesti luovutetaan, tietojen mahdollinen siirto EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle ja kuvaus rekisterin suojausperiaatteista. Rekisteriseloste on jokaisen saatavilla. (HetiL 10 §).

¹⁹⁶ Saarinen 2003, 667.

¹⁹⁷ Nyssölä 2004, 41.

¹⁹⁸ Saarinen 2003, 667.

¹⁹⁹ Nyssölä 2004, 41.

yleisistä edellytyksistä tulee kysymykseen. Työnantajan oikeus työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn voi perustua vain muutamaankin HetiL:n 8 §:n kohtaan, tässä niistä esitetään kolme työnantajan kannalta tärkeintä²⁰⁰.

Työnantaja voi ensinnäkin käsitellä työntekijän henkilötietoja työntekijän yksiselitteisesti antamalla suostumuksella (1 kohta). Suostumuksen käsite on määritelty HetiL:n 3 §:n 7 kohdassa. Suostumuksella tarkoitetaan kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdonilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Henkilötietojen käsittely tulisi lähtökohtaisesti perustua rekisteröidyn suostumukseen, koska silloin toteutuu parhaiten henkilön tiedollinen itsemääräämisoikeus ja rekisterinpidon avoimuus²⁰¹. Suostumus on myös edellytys henkilöarvioinnin tekemiselle.

Toinen työnantajan kannalta tärkeä edellytys työntekijän henkilötietojen käsittelyyn on yhteysvaatimus (5 kohta). Se on myös työnantajan yleisin käsittelyperuste. Sen mukaan henkilötietoja saa käsitellä, jos rekisteröidyllä on asiakas- tai palvelussuhteen, jäsenyyden tai muun niihin verrattavan suhteen vuoksi asiallinen yhteys rekisterinpitäjän toimintaan. Säännös oikeuttaa siten työnantajan keräämään henkilötietoja työntekijästä.

Kolmanneksi työntekijän henkilötietojen käsittelyyn on oikeus, jos kysymys on konsernin tai muun taloudellisen yhteenliittymän asiakkaita tai työntekijöitä koskevista tiedoista ja näitä tietoja käsitellään kyseisen yhteenliittymän sisällä (6 kohta). HetiL:n 8 §:n 5 kohdan yhteysvaatimus ei ole olemassa, jos työntekijä on sellaisen yrityksen palveluksessa, joka on konsernin osa, mutta hänen työsuhteensa ei ole itse konserniin eikä emoyhtiöön. Tämän vuoksi lakiin on otettu erityinen säännös, joka oikeuttaa henkilötietojen käsittelyyn konsernin sisällä. Siten konsernin emoyhtiö voi pitää rekisteriä kaikista konsernin osien työntekijöistä.²⁰²

²⁰⁰ Työnantaja voi saada oikeuden henkilötietojen käsittelyyn HetiL:n 8 §:n mukaan myös, jos kyse on konsernin sisäisestä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä (6. kohta), jos käsittely on tarpeen työnantajan toimeksiannosta tapahtuvaa esim. maksupalvelua varten (7. kohta), jos käsittely on tarpeen työntekijän elintärkeän edun suojaamiseksi (3. kohta) tai jos tietosuojalautakunta antaa käsittelyyn luvan (9. kohta).

²⁰¹ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, 8 § 4. kappale.

²⁰² Nyyssölä 2004, 45.

6.1.5 Tietojen laatua koskevat periaatteet

HetiL:n 9 §:ssä on säännökset tietojen laatua koskevista periaatteista, joita ovat tarpeellisuusvaatimus ja virheettömyysvaatimus. Rekisterinpitäjän on huolehdittava käsiteltävien tietojen tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimuksen noudattamisesta.

Tarpeellisuusvaatimuksella tarkoitetaan sitä, että käsiteltävät henkilötiedot ovat määritellyn henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia (9 § 1 momentti). Henkilötietojen tarpeellisuus liittyy määriteltyyn käyttötarkoitukseen. HetiL:n mukaan työnantajan on ennakkoon tapahtuvan suunnittelun yhteydessä määriteltävä henkilötietojen käsittelyn tarkoitus siten, että suunnitelmasta ilmenee millaisten työnantajan työtehtävien hoitamiseksi henkilötietoja käsitellään. Henkilötietojen tarpeellisuus ratkaistaan suunnittelun yhteydessä.²⁰³ HetiL:n 9 §:n perustelujen mukaan henkilötietoja voidaan pitää tarkoituksen kannalta tarpeellisina silloin, kun ne ovat asianmukaisia ja olennaisia eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerätty²⁰⁴.

Virheettömyysvaatimuksesta säädetään, että virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja ei saa käsitellä. Velvollisuus huolehtia virheettömyysvaatimuksen toteutumisesta on rekisteripitäjällä. Velvollisuutta arvioitaessa otetaan huomioon henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn merkitys rekisteröidyn yksityisyyden suojalle (9 § 2 momentti).

Työnantajalla voidaan katsoa olevan korostettu velvollisuus huolehtia työntekijää koskevien tietojen oikeellisuudesta, sillä lainkohdan perustelujen mukaan virheettömyysvaatimus edellyttää laajempia toimia, jos tietoja käytetään yksityistä henkilöä koskevaan päätöksentekoon²⁰⁵.

²⁰³ Raatikainen 2002, 126.

²⁰⁴ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, 9 § 2. kappale.

²⁰⁵ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, 9 § 4. kappale. Kts. myös Nyssölä 2004, 57.

6.2 Rekisteröidyn oikeudet

6.2.1 Informointi tietojen käsittelystä

Yksityisyyden suojan toteutumisen kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää henkilötietojensa käsittelystä ja että hän voi vaikuttaa siihen, millaisia tietoja työnantaja hänestä käsittelee.²⁰⁶ HetiL:n 24 §:ssä on säädetty rekisteröidyn oikeudesta tulla informoiduksi tietojen käsittelystä. Rekisteröidyllä oikeus on saada tietää henkilötietojen käsittelystä. Hänellä on oikeus tietää, kuka rekisterinpitäjä hänen henkilötietojaan käsittelee, mikä on henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja mihin tietoja säännön mukaisesti luovutetaan. Tiedot on annettava henkilötietoja kerätessä ja talletettaessa.²⁰⁷

Työnantajan on annettava työntekijälle tietoja henkilöarvioinnista ja siinä kerättävien henkilötietojen käsittelystä. Työntekijällä on oikeus tietää, miksi hänen olisi osallistuttava henkilöarviointiin sekä miten arviointi liittyy hänen nykyisiin työtehtäviinsä, uralla kehittymiseen tai työolojen muutosprosessiin. Hänellä on myös oikeus tietää arvioinnissa käytettävistä menetelmistä.²⁰⁸ Arvioinnista tiedottaminen on järjestettävä siten, että työntekijällä on mahdollisuus kysyä täsmennyksiä. Näin varmistetaan se, että työntekijällä on mahdollista saada asiasta riittävän selkeä näkemys ennen kuin päättää, haluaako osallistua arviointiin tai vain johonkin osaan siitä.²⁰⁹

Työnantajan on myös kerrottava työntekijälle, jos työntekijää koskevia tietoja kerätään muualta kuin työntekijältä itseltään. Työntekijälle on ilmoitettava muualta saaduista tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Tiedot pitää ilmoittaa työntekijälle niin yksityiskohtaisesti, että hän

²⁰⁶ Nenonen & Nyblin 2001, 471.

²⁰⁷ ILO:n ohjeistus poikkeaa tässä hieman Suomen lainsäädännöstä. Ohjeistuksen mukaan työntekijällä tulisi mm. olla oikeus päättää, mitä häntä koskevia tietoja käytetään, millä ehdoilla ja mihin tarkoituksiin. Suomen lainsäädännön lähtökohtana taas on, että henkilötietojen käsittelyn perusteet ja menettelytavat on säädetty laissa, eikä työntekijällä ole yleistä oikeutta kieltää henkilötietojensa käsittelyä. Ero ei ole kuitenkaan suuri, sillä työntekijää koskevat tiedot on kerättävä pääsääntöisesti häneltä itseltään ja vain poikkeustapauksissa jostakin muualta.

²⁰⁸ Waris 2002, 14.

²⁰⁹ Waris 2001, 19.

voi ilmoituksen perusteella arvioida asian ja esittää kantansa niiden sisäl- löstä.²¹⁰

6.2.2 Tarkastusoikeus

HetiL:n 26 § mukaan rekisteröidyllä on oikeus tietää, onko hänestä tietoja hen- kilörekisterissä ja mitä nämä henkilötiedot ovat. Työntekijälle tulee myös ker- toa, mistä henkilötiedot ovat pääsääntöisesti kerätty, mihin tietoja käytetään ja säännönmukaisesti luovutetaan. Rekisteröidyllä on myös oikeus tarkastaa rekis- terissä olevat itseään koskevat henkilötiedot.²¹¹

HetiL:n 26 §:n mukaisesti työntekijällä on oikeus tarkastaa tiedot, jotka hänestä on kerätty henkilöarvioinnilla ja jotka ovat merkitty henkilörekisteriin. Oikeus tarkastamiseen on varattava ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koske- vassa päätöksenteossa. Hän voi pyytää arvioinnin tekijältä tai rekisterinpitäjältä saada nähtäväkseen omaan suoritukseensa liittyvät asiakirjat sekä pyytää selvi- tystä siitä, mihin toimenpiteisiin arvioinnin tulos perustuu. Työntekijällä on oikeus tarkastaa, että kerätty tieto on asianmukaista tarkoitukseensa ja että tie- to on virheetöntä. Tarkistamisesta huolimatta työnantaja on viime kädessä vastuussa menettelyn ja saatujen tietojen virheettömyydestä.²¹²

6.2.3 Tiedon korjaaminen

HetiL:n 29 §:ssä on säädetty tiedon korjaamisesta. Säännöksen mukaan rekis- terinpitäjän on ilman aiheetonta viivytystä oma-aloitteisesti tai rekisteröidyn vaatimuksesta oikaistava, poistettava tai täydennettävä rekisterissä oleva, käsit- telyn tarkoituksen kannalta virheellinen, tarpeeton, puutteellinen tai vanhentunut tieto. Rekisterinpitäjän on myös estettävä tällaisen tiedon leviäminen, jos tieto

²¹⁰ Koskinen 2002a, 8.

²¹¹ ILO:n ohjeistuksessa on toisenlainen lähestymistapa tarkastusoikeuteen. Se velvoittaa työn- antajaa antamaan työntekijälle tietoja oma-aloitteisesti. Ohjeistuksen mukaan työntekijällä pitäisi olla oikeus saada säännöllisesti tietoa siitä, mitä tietoja hänestä pidetään rekistereissä ja miten niitä käsitellään.

²¹² Waris 2002, 15 ja Koskinen 2002a, 8.

voi vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan. Rekisterinpitäjän on myös ilmoitettava tiedon korjaamisesta sille, jolle rekisterinpitäjä on luovuttanut tai jolta rekisterinpitäjä on saanut virheellisen henkilötiedon, jos ilmoittaminen ei vaadi kohtuutonta vaivaa.

Henkilöarvioinneilla kerättävien henkilötietojen oikeellisuus on työntekijän oikeuksien kannalta oleellinen, sillä arviointeja käytetään hyväksi työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Työntekijän oikeuksia loukataan, jos häntä koskevia päätöksiä tehdään virheellisten tietojen pohjalta. Työnantaja on viime kädessä vastuussa siitä, että asianomaisella on todellinen mahdollisuus korjata virheelliset tiedot²¹³.

6.3 Tietoturvallisuus

Yksityisyyden suojaan kuuluu, että työntekijän henkilötietoja käsitellään luottamuksellisesti ja hänen yksityisyyttään suojaavalla tavalla. Työntekijän tietosuojaan kuuluu tekniset ja organisatoriset toimet tietoturvallisuuden järjestämiseksi henkilötietojen käsittelyssä, henkilötietoja käsittelevien vaitiovelvollisuus sekä tarpeettomien ja virheellisten henkilötietojen hävittäminen. Työntekijällä on oikeus saada tietää, miten häntä koskevia henkilötietoja aiotaan säilyttää sekä miten ja milloin ne aiotaan hävittää²¹⁴.

HetiL:n 7 luvussa säädetään tietoturvallisuudesta ja tietojen säilytyksestä. 32 §:ssä velvoite suojata henkilötietoja on määrätty rekisterinpitäjälle ja näin ollen velvoite koskee myös työnantajia. 32 §:n mukaan rekisterinpitäjän on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi asiattomalta pääsylvä tietoihin ja vahingossa tai laittomasti tapahtuvalta tietojen hävittämiseltä, muuttamiselta, luovuttamiselta, siirtämiseltä tai muulta laittomalta käsittelyltä. Tietoturvallisuuden luonteen takia pykälässä todetaan vielä, että toimenpiteiden toteuttamisessa on otettava huomioon käytettävissä olevat tekniset mahdollisuudet, toimenpiteiden aiheuttamat kustannukset, käsi-

²¹³ Koskinen 2002a, 8.

²¹⁴ Waris 2002, 15.

teltävien tietojen laatu, määrä ja ikä sekä käsittelyn merkitys yksityisyyden suojan kannalta. Jos henkilötietojen käsittely on annettu itsenäiselle elinkeinonharjoittajalle tehtäväksi rekisterinpitäjän lukuun, elinkeinonharjoittajalta on saatava ennen henkilötietojen käsittelyä asianmukainen sitoumus tietojen lainmukaisesta käsittelystä.

Yksilön tietosuojaan kuuluu myös, että tietoja ei ilmaista ulkopuolisille. HetiL:n 33 §:ssä säädetään vaitiolovelvollisuudesta. Henkilön, joka on henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta, ei saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle. Henkilöstöhallinnon rekistereihin voi pitkällä aikavälillä kerääntyä mittaviakin määriä tietoja organisaation työntekijöistä aina ylintä johtoa myöten. Yksityisyyden suojan kannalta on olennaista, että henkilötietoja käsittelevät ovat tietoisia lain heille määräämästä vaitiolovelvollisuudesta ja että he noudattavat tätä velvollisuutta.²¹⁵

Työnantajan on aina huolehdittava siitä, ettei virheellisiä, epätäydellisiä tai vanhentuneita henkilötietoja käsitellä. Käsiteltävien henkilötietojen on aina oltava laadukkaita ja ajan tasalla. HetiL:n 34 §:ssä säädetään koko henkilörekisterin hävittämisestä. Pykälän mukaan henkilörekisteri, joka ei ole enää rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeellinen, on hävitettävä, jollei siihen talletettuja tietoja ole erikseen säädetty tai määrätty säilytettäväksi tai jollei rekisteriä siirretä HetiL:n 35 §:ssä tarkoitetulla tavalla arkistoon.

6.4 Henkilötietojen käsittelyn sääntely Ruotsin lain-säädännössä

Ruotsissa on säädetty Suomen HetiL:a vastaava PUL vuonna 1998. PUL on henkilötietojen käsittelystä säädetty yleislaki, joka seuraa varsin tarkasti tietosuojadirektiivin periaatteita, jaottelua ja käsitteistöä. Lain tarkoituksena on

²¹⁵ Raatikainen 2005.

määritelty 1 pykälässä henkilöiden yksityisyyden suojaaminen henkilötietojen käsittelystä aiheutuville loukkauksille.

PUL:n soveltamisala vastaa pitkälti HetiL:n soveltamisalaa²¹⁶. PUL:a sovelletaan osittain ja kokonaan automatisoituun henkilötietojen käsittelyyn. Soveltamisalaa kuuluu myös manuaalinen henkilötietojen käsittely, jos henkilötietoja kerätään sellaiseen järjestettyyn henkilötietojen kokoelmaan, josta tietoja voidaan etsiä tai yhdistellä tiettyjen kriteerien mukaan. Myös henkilötietojen käsittelyyn liittyvät käsitteet ovat määritelty PUL:ssa HetiL:n määritelmiä vastaavalla tavalla²¹⁷. PUL:ssa määritelty käsitteistö on tosin HetiL:n käsitteistöä lukumäärällisesti laajempi.

PUL sisältää HetiL:n tavoin myös muun muassa yleiset tietojen käsittelyä koskevat periaatteet sekä säännökset rekisteröidyn informoinnista, henkilötietojen suojaamisesta ja valvontaviranomaisista. PUL:n 9 §:ssä on säännökset henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä perustavaa laatua olevista vaatimuksista. Pykälä vastaa sisällöltään HetiL:n tarpeellisuus- ja virheettömyysvaatimusta (9 §), ja sillä on myös yhtymäkohtia huolellisuusveloitteeseen (5 §), henkilötietojen käsittelyn suunnitelmallisuuteen (6 §) ja käyttötarkoitussidonnaisuuteen (7 §). PUL:n 9 §:n 1 momentissa korostetaan laillisuutta, tarpeellisuutta ja hyvää tapaa henkilötietojen käsittelyssä. Henkilötietoja saa kerätä vain tiettyihin, ilmaistuihin, lainmukaisiin tarkoituksiin eikä tietoja saa käyttää muuhun tarkoitukseen kuin siihen, mihin ne on kerätty. Käsiteltävien henkilötietojen tulee olla oikeita ja relevantteja suhteessa käsittelyn tarkoitukseen, eikä tarpeettomia tietoja saa kerätä. Lisäksi pykälässä vaaditaan, että tarkoitukseensa nähden virheellisten tai epätäydellisten henkilötietojen korjaamiseksi tai hävittämiseksi ryhdytään kohtuullisiin toimenpiteisiin. Henkilötietoja ei myöskään saa säilyttää pidempää aikaa kuin tietojen tarkoitukseen nähden on tarpeellista.

PUL:n 10 §:ssä säädetään siitä, milloin henkilötietojen käsittely on sallittu. Pääsääntönä on, että henkilötietojen käsittely on sallittu rekisteröidyn suostu-

²¹⁶ Vrt. PUL 5 § ja HetiL 2 §.

²¹⁷ Vrt. PUL 3 § ja HetiL 3 §. PUL:ssa ei kuitenkaan käytetä termiä henkilörekisteri ja rekisterinpitäjästä käytetään termiä henkilötiedoista vastuussa oleva henkilö (personuppgiftsansvarig). Tässä kuitenkin selvyyden vuoksi käytetään HetiL:a vastaavia termejä.

muksella. Pykälässä on esitetty myös kuusikohtainen lista muista tilanteista, joissa henkilötietojen käsittely on tarpeellisena sallittu. Lista vastaa osittain HetiL:n 8 §:ssä esitettyjen henkilötietojen käsittelyn yleisiä edellytyksiä²¹⁸.

Henkilötietojen suojaamisesta henkilötietoja käsiteltäessä säädetään PUL:n 30–31 §:ssä. PUL:n 30 §:n mukaan rekisterinpitäjän apulaisen on käsiteltävä henkilötietoja vain niiden ohjeiden mukaisesti, mitkä hän on saanut rekisterinpitäjältä. Heidän on myös tehtävä kirjallinen sopimus siitä, että apulainen käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun. Lain 31 §:ssä säädetään turvallisuustoimenpiteistä ja ne vastaavat pääosin sisällöltään HetiL:n 32 §:n säännöstä tietojen suojaamisesta.

Vaikka PUL ja HetiL vastaavat sisältönsä puolesta pitkälti toisiansa, on lakien sisällöissä myös joitakin eroavaisuuksia. Eräs merkityksellisimmistä eroista PUL:n ja HetiL:n suhteen on sääntelyssä rekisteröidyn informoinnista tietojen käsittelystä. Rekisteröidyn informoinnista on säännökset PUL:n 23–27 §:ssä. PUL:ssa rekisterinpitäjä on veloitettu oma-aloitteisesti antamaan tietoja henkilötietojen käsittelystä rekisteröidylle, kun taas HetiL:n mukaan rekisteröidyn tulee pyynnöstä saada tietoja henkilötietojensa käsittelystä. Rekisteröidylle annettavien tietojen osalta lait vastaavat sisällöltään toisiaan.

Ruotsin ja Suomen henkilötietojen käsittelyä koskevien lakien samankaltaisuus johtuu siitä, että näillä laeilla on saatettu voimaan kansallisella tasolla tietosuojadirektiivin vaatimukset. Lakien eroavaisuudet johtunevat siitä, mitkä tietosuojadirektiivin säännökset ovat katsottu olevan ehdottomasti sitovia ja mitkä taas enemmän mukailtavissa kansallisen lainsäädännön tarjoamissa puitteissa.

²¹⁸ PUL:n 10 §:n kohdat a–c vastaavat sisällöltään HetiL:n 8 §:n 2–4 kohtia.

7 VALVONTA JA RIKKOMUSSEURAAMUKSET

7.1 Valvonta

Henkilötietojen lainmukaista käsittelyä valvoo Suomessa kaksi erillistä tietosuojaviranomaista, TSV ja tietosuojalautakunta (seuraavassa TSLTK). Ne toimivat oikeusministeriön yhteydessä ja tekevät HetiL:n soveltamista koskevat ratkaisunsa itsenäisesti. Tietosuojaviranomaisten toimivaltuudet kattavat Suomen oikeuden käytön piiriin kuuluvat alueet ja he toimivat yhteistyössä muiden EU:n jäsenvaltioiden tietosuojaviranomaisten kanssa.²¹⁹

Työntekijän henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuutta ja yksityisyyden suojaa valvoo TSV:n ja TSLTK:n lisäksi myös työsuojeluviranomaiset. YksTL:n 22 §:n mukaan TSV:n tulee valvoa lain noudattamista yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa. Vaikka molemmat viranomaiset ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään, heidän tulee kuitenkin toimia yhteistyössä ja pyrittävä lain yhtenäiseen soveltamiseen. YTL:n noudattamista valvoo työministeriö.²²⁰

TSV on henkilötietojen käsittelyn yleisviranomainen. TSV:n tehtävistä on säännökset HetiL:n 38 §:ssä ja YksTL:n 22 §:ssä²²¹. TSV:n valvoo YksTL:n ja HetiL:n noudattamista sekä antaa henkilötietojen käsittelyä koskevaa ohjausta ja neuvontaa. TSV on toimivaltainen myös silloin, kun henkilötietojen käsittely ei perustu HetiL:iin tai YksTL:iin. TSV:n virka perustettiin HenkRekL:n voimaantumisen yhteydessä, ja toimivaltuuksia tarkistettiin tietyiltä osin HetiL:n korvatussa HenkRekL:n.²²² Tehtävää hoitaessaan TSV:n on otettava huomioon HetiL:n tarkoitus toteuttaa yksityisyyden suojaa ja muita perusoikeuksia samoin kuin edistää hyvän tietojen käsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. TSV:n puo-

²¹⁹ Raatikainen 2002, 401.

²²⁰ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 9 § 3–4. kappaleet.

²²¹ TSV:n valvontatehtävistä säädetään HetiL:n lisäksi tietosuojalautakunnasta ja tietosuojavaltuutetusta annetussa laissa (389/1994).

²²² Nyysölä 2004, 162.

leen voivat kääntyä sekä työntekijät että työnantajat. TSV:n on otettava toiminnassaan huomioon rekisteröidyn etujen lisäksi myös rekisterinpitäjän ja sivullisen intressit.²²³ Jos TSV havaitsee, että henkilötietojen käsittelyä koskevia säännöksiä rikotaan, valtuutetun on HetiL:n 40 §:n mukaan ensisijaisesti ohjein ja neuvoin pyrittävä estämään lainvastaisen menettelyn jatkaminen tai uusiminen. Tarvittaessa hän voi myös saattaa asian TSLTK:n päätettäväksi tai ilmoittaa sen syytteen panna varten. Eräissä asioissa TSV:lla on kuitenkin henkilökohtainen ratkaisovalta. TSV voi antaa rekisterinpitäjälle määräyksen tarkastusoikeuden toteuttamisesta tai tiedon korjaamisesta ja asettaa päätöksensä tehosteeksi uhkasakon. TSV:n päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Työsuojeluviranomaisten tehtävä on valvoa YksTL:n noudattamista yhdessä TSV:n kanssa²²⁴. TSV:lla ei ole vastaavaa valvontaorganisaatiota kuin työsuojeluviranomaisilla ja se rajoittaa käytännössä TSV:n valvontamahdollisuuksia. YksTL:n perusteluissa perustellaankin työsuojeluviranomaisten valintaa toiseksi valvontaelimeksi sillä, että tietosuojan valvonnassa päästään tehokkaasti hyödyntämään jo olemassa olevaa valvontaorganisaatiota.²²⁵ Työsuojelun valvonnasta vastaavat sosiaali- ja terveysministeriö sekä alueelliset työsuojelupiirit. Työsuojeluviranomaisten tekemä valvonta tapahtuu pääasiassa työpaikka-valvontana.²²⁶

TSLTK:n tehtäviin ja toimivaltaan liittyvistä seikoista on säännökset HetiL:n 43–46 §:ssä. TSLTK käsittelee HetiL:n soveltamisalan kannalta periaatteellisesti tärkeitä kysymyksiä ja käyttää päätösvaltaa monissa tietosuoja-asioissa. TSLTK:lla on laajat valtuudet puuttua lainvastaiseen henkilötietojen käsittelyyn, ja se voi asettaa päätöksensä tehosteeksi uhkasakon (46 §). Lautakunnalla on muun muassa valta määrätä lainvastainen rekisteritoiminta lopetettavaksi, ja toisaalta se voi antaa luvan henkilötietojen käsittelyyn silloinkin, kun mikään lain nimenomaisista käsittelyedellytyksistä ei täyty. Yksittäinen työnantaja tai työntee-

²²³ HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, 38 § 2. kappale.

²²⁴ YksTL:n 22 §:ssä säädettyjen tehtävien lisäksi työsuojeluviranomaisten tehtävistä säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973).

²²⁵ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 9 § 2. kappale.

²²⁶ Nyssölä 2004, 166.

kijä ei voi saattaa asiaansa suoraan TSLTK:n tutkittavaksi vaan hakijana toimii aina TSV (43–44 §:t). TSLTK:n päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen. TSLTK voi kuitenkin määrätä, että sen antamaa päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta, jollei valitusviranomaisen toisin määrää (45 §).²²⁷

Valvonnan ja erilaisten seuraamusten tarkoituksena on saada rekisterinpitäjät noudattamaan lakia henkilötietojen käsittelyssä ja jo etukäteen ehkäistä lainvastaiset toimenpiteet ja käytännöt. Viranomaiset antavat neuvontaa ja ohjausta soveltajille lainmukaisten käytäntöjen varmistamiseksi. Vahingonkorvaus- ja rangaistussäännökset tulevat sovellettavaksi, kun lakia on jo rikottu. Rikkomussäännöksillä on myös tärkeä ennaltaehkäisevä vaikutus.²²⁸

YksTL:n noudattamisen ja työntekijän oikeuksien valvonnan kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Lain nähtävänäpidosta on säännökset YksTL:n 23 §:ssä. Jotta työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa, lakiteksti on asetettava paikkaan, jossa se on työntekijöiden vapaasti luettavissa. Myös sähköisessä muodossa oleva laki täyttää YksTL:n 23 §:n veloitteen, jos työpaikan kaikilla työntekijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.²²⁹

VYksTL:n ja myöhemmin YksTL:n voimaan tultua TSV:n toimistoon ei ole juuriakaan tullut kyselyitä tai ilmoituksia työntekijöiltä koskien henkilöarviointeja. Näyttäisi siis siltä, että henkilöarviointeja koskeva lainsäädäntö on noteerattu työelämässä sekä työnantajien että työntekijöiden keskuudessa. YksTL:n säännökset on myös ilmeisesti otettu hyvin vastaan, sillä säännöksillä on pystytty parantamaan henkilöarviointikäytäntöjä selkeyttämällä arvioijan ja arvioitavan oikeuksia ja velvollisuuksia.²³⁰

²²⁷ Kts. myös Nyyssölä 2004, 166.

²²⁸ Nyyssölä 2004, 161.

²²⁹ HE 75/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 10 § kappaleet 1–2.

²³⁰ Raatikainen 2005.

7.2 Rikkomusseuraamukset

7.2.1 Vahingonkorvaukset

YksTL:ssa ei ole säännöksiä vahingonkorvauksesta. Tämän takia HetiL:n 47 §:n säännöstä vahingonkorvausvelvollisuudesta sovelletaan myös työelämässä tapahtuviin henkilötietojen käsittelystä aiheutuviin vahinkoihin. HetiL:n mukaan rekisterinpitäjä on velvollinen korvaamaan sen taloudellisen ja muun vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle tai muulle henkilölle lainvastaisesta henkilötietojen käsittelystä. HetiL:n vahingonkorvaussäännös sisältää lisäksi lakiviittauksen, jonka mukaan vahingonkorvauksesta on muutoin voimassa, mitä Vahingonkorvauslain (31.5.1974/412) 2 luvun 2 ja 3 §:ssä, 3 luvun 4 ja 6 §:ssä sekä 4, 6 ja 7 luvussa säädetään.

Korvausvastuu on tuottamuksesta riippumaton, joten lainvastaista tekoa ei tarvitse arvioida sen tahallisuuden tai huolimattomuuden asteen perusteella. Työntekijälle taloudellista vahinkoa voi aiheutua esimerkiksi siitä, että ylennys tai palkankorotus jää saamatta. HetiL:n perusteella korvattavaksi voi tulla myös muu kuin rekisteröidylle itselleen aiheutunut vahinko. Näin ollen korvattava vahinko voi syntyä myös työntekijän puolisolle, jos häntä koskevia tietoja käsitellään lainvastaisesti.²³¹ Lain esitöiden mukaan vahingonkorvausvastuu kattaa muun muassa sellaisen taloudellisen vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle virheellisen tai lainvastaisen tiedon käytöstä tai luovutuksesta. Korvattavaksi tulisi myös laittomasta tietojenkäsittelystä aiheutunut kärsimys.²³²

Työnantaja voi vahingonkorvaussäännösten perusteella joutua vahingonkorvausvastuuseen, jos hän ei noudata HetiL:n säännöksiä. Vahingonkorvaussäännöksillä pyritään ensisijaisesti saattamaan henkilö taloudellisesti siihen asemaan, jossa hän olisi ollut, ellei vahinkoa olisi sattunut. Mikäli työntekijälle on aiheutunut vahinkoa lainvastaisesta henkilötietojen käsittelystä, työnantaja

²³¹ Raatikainen 2002, 417–418.

²³² HE 96/1998, Yksityiskohtaiset perustelut, 1.1. Henkilötietolaki, 47 § 2. kappale.

on velvollinen korvaamaan vahingon.²³³ Myös työnantaja rekisterinpitäjänä voi vaatia korvausta siltä, jolta hän on saanut virheellisen tiedon²³⁴.

7.2.2 Rikkomusrangaistukset

Yksityisyyden loukkaamisesta ja henkilötietojen lainvastaisesta käsittelystä ovat rangaistussäännökset rikkomuksista YksTL:ssa ja HetiL:ssa ja rikoksista rikoslaisissa (19.12.1889, seuraavassa RL)²³⁵. Vankeusrangaistusta edellyttävät teko- muodot on koottu RL:iin, ja YksTL:n ja HetiL:n yhteydessä säädetään teoista, joista voi olla seurauksena ainoastaan sakko.

Työntekijän yksityisyyden suojan loukkaamisesta henkilöarvioinneissa on rangaistussäännökset YksTL:n 24 §:ssä. Pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja on tuomittava sakkoon, jos hän tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta testaa työntekijää henkilö- tai soveltuvuusarvioinnein tämän suostumuksetta tai jättää varmistamatta testaamisen menetelmän luotettavuuden, testaajan asiantuntevuuden tai testauksella saatavien tietojen virheettömyyden (4 kohta). Samoin rangaistaan, jos rikkoo säännöksiä kirjallisen lausunnon antamisesta tai selvityksen antamisesta suullisen lausunnon sisällöstä (5 kohta). YksTL:n 24 §:ssä on lisäksi viittaussäännös, jonka mukaan rangaistus henkilörekisteririkoksesta, tietomurrosta, salassapitosäännösten rikkomisesta säädetään RL:ssa.

HetiL:ssa rangaistussäännökset lainvastaisesta toiminnasta henkilötietojen käsittelystä ovat 48 §:ssä. Pykälän mukaan henkilörekisteririkkomuksesta on tuomittava sakkoon se, joka tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta toimii HetiL:n vastaisesti ja siten vaarantaa rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan. Rangaistukset henkilörekisteririkoksesta säädetään RL:n 38 luvussa.

²³³ Nyyssölä 2004, 161.

²³⁴ Raatikainen 2002, 418.

²³⁵ Tutkimuksessa käsitellään ainoastaan YksTL:n ja HetiL:n määräämät rangaistukset rikkomuksista. Rikoksia koskeviin rangaistussäännöksiin ei tässä tarkemmin puututa.

Teon rangaistavuus edellyttäisi siten molempien lakien mukaan tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta. Rangaistussäännökset poikkeavat vahingonkorvaussäännöksistä siinä, että rangaistus ei voi kohdistua yritykseen tai muuhun yhteisöön vaan ainoastaan luonnolliseen henkilöön. Näin ollen, jos työntekijän yksityisyyden suoja on rikottu työnantajana olevassa yrityksessä, syyte ja mahdollinen rangaistus kohdistuvat siihen henkilöön, joka työnantajan organisaatiossa vastaa henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä asioista ja syyllistynyt lain rikkomiseen.²³⁶

²³⁶ Nyssölä 2004, 162.

8 PÄÄTELMÄT

TSL:n 1 §:n mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena ja noudattamaan määräyksiä, joita työnantaja antaa työn suorittamisesta. Työnantajan johto- ja valvontaoikeutta rajoittavat kuitenkin työntekijän oikeudet. Työntekijän perusoikeuksiin kuuluu muun muassa oikeus yksityisyyteen ja työnantajan on kunnioitettava tätä oikeutta. Yksityisyyteen kuuluu oikeus elää elämää ilman ulkopuolisten aiheetonta puuttumista, määrätä itsestään ja ruumiistaan sekä määrätä itseään koskevista tiedoista.

Lainsäädäntö ei määrittele yksityisyyttä yksiselitteisesti vaan yksityisyys on suhdekäsite, jonka sisältö muuttuu yhteiskunnan ja sen arvojen muuttuessa. Näin ollen yksityisyys perusoikeutena ulottaa vaikutuksensa myös sellaisiin yksityisyyden loukkauksiin, joita ei asianomaista säännöstä kirjoitettaessa vielä pystytty edes ennakoimaan.

Yksityisyyden suojan merkitys on korostunut erityisesti työelämässä. Nykyisin työn ja yksityiselämän piirin välinen raja on hämärtynyt useilla aloilla. Työnantaja tarvitsee perustietoja yksityiskohtaisempia tietoja työntekijöistä oman toimintansa järjestämiseksi. Näitä ovat työntekijän osaamiseen, ominaisuuksiin ja kehitystarpeisiin liittyvät tiedot. Tietoteknisen kehityksen myötä entistä yksityiskohtaisempien henkilötietojen järjestelmällinen kerääminen ja käsittely ovat helpottuneet. Kehitys on johtanut laajojen henkilörekistereiden syntymiseen. Työelämässä rekistereiden henkilötietoja käytetään henkilöstöjohtamisen välineenä, mikä tarkoittaa tietojen käyttöä yksittäisiä työntekijöitä koskevaan päätöksentekoon. Työntekijän perusoikeuksiin kuuluu, että häntä koskeva päätöksenteko tehdään asianmukaisten ja virheettömien tietojen perusteella. Lainsäädännöllä on haluttu vahvistaa työntekijän yksityisyyden suojaa suhteessa työnantajaan. HetiL ja erityisesti YksTL ovat esimerkkejä näistä pyrkimyksistä. YksTL:n perimmäisenä tarkoituksena on ollut lisätä henkilötietojen käsittelyn avoimuutta sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omien henkilötietojen käsittelyn suhteen.

Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja korostuvat erityisesti työelämässä tehtävissä henkilöarvioinneissa. Henkilöarvioinnissa on kyse työntekijän ominaisuuksien arvioinnista sekä työssä suoriutumisen ennustamisesta erilaisten menetelmien avulla. Arvioinnilla kerättävät tiedot työntekijästä sekä arvioinnin tulos ovat HetiL:n mukaisia henkilötietoja. Henkilöarviointien tekeminen tarkoittaa aina puuttumista työntekijän yksityisyyteen ja se on otettava huomioon arvioinnin toteuttamisessa ja työntekijän henkilötietojen käsittelyssä.

YksTL:n mukaan henkilöarvioinnilla voidaan selvittää, mitkä ovat työntekijän edellytykset hoitaa työtehtäviä tai millaisia koulutus- tai muita ammatillisen kehittämisen tarpeita työntekijällä on. Se, mikä kaikki arviointi on laissa säädeltyä henkilöarviointia, ei ole täysin yksiselitteistä. Lain tarkoituksena on kuitenkin estää epäluotettavien henkilöarviointien tekeminen ja tällä perusteella lähes kaikenlainen henkilöarviointi on lain piirissä, teki arvioinnin sitten ammatillisen koulutuksen saanut arvioija tai esimies. Toisaalta lain tarkoituksesta riippumatta jo perusoikeuksien työntekijälle antama suoja velvoittaa työnantajaa kohtelemaan työntekijöitään tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti, työntekijän yksityisyyttä loukkaamatta niin henkilöarvioinnissa kuin muussakin toiminnassa.

YksTL:n 13 §:ssä on säädetty henkilöarvioinnista. Säännöksen tarkoitus on täsmentää työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia henkilöarvioinneissa. Henkilöarviointeja voidaan tehdä vain työntekijän suostumuksella. Työntekijälle on annettava työntekijälle tietoja arvioinnin tarkoituksesta, menetelmistä ja tavoitteista, jotta työntekijä voi antaa arviointiin asianmukaisen suostumuksensa. Työntekijällä on myös oikeus kieltäytyä arvioinnista tai osallistua vain johonkin arvioinnin osaan. Henkilöarviointia voidaan käyttää, kun selvitetään työntekijän työtehtävien hoidon edellytyksiä tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeita. Tämä tarkoittaa, että arviointeja voidaan tehdä vain tiettyjä tarkoituksia varten ja arvioinneilla voidaan kerätä vain tarkoitukseensa nähden tarpeellisia henkilötietoja. Liian laajojen ja tarpeettomien tietojen käsittely on kielletty. Työnantajalle on määrätty myös velvollisuus huolehtia, että arvioinnissa käytetään luotettavia menetelmiä, saatavat tiedot ovat virheettömiä ja että arvioinnin tekijät ovat asiantuntevia. Menetelmien luotettavuus ja asiantunteva käyttö on edellytys saatavien tulosten virheettömyydelle ja virheettömät tiedot

taas ovat perusta oikeudenmukaisten päätöksien tekemiselle työntekijää koskien. Työnantaja ei vapaudu varmistamisvelvollisuudestaan silloinkaan, kun hän on antanut arvioinnin ulkopuolisen asiantuntijan hoidettavaksi omaan lukuunsa. Lisäksi arvioidulla työntekijällä on oikeus pyynnöstä saada arvioinnissa annettu lausunto tai selvitys sen sisällöstä. Näin työntekijä voi tarkastaa häntä koskevat tiedot sekä niiden oikeellisuuden.

HetiL:ssa on säädetty henkilötietojen käsittelyn yleisistä periaatteista ja käsittelyssä noudatettavasta tietoturvallisuudesta. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja vain laissa määritellyin perustein. Työntekijästä kerättyjen henkilötietojen tulee olla tarpeellisia ja virheettömiä, ja niitä on käsiteltävä huolellisesti. Henkilötietojen käsittelyltä vaaditaan myös suunnitelmallisuutta ja henkilötietoja voidaan käsitellä vain siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerätty. Työnantajan on huomioitava työntekijän henkilötietojen käsittelyssä erityisesti työntekijän yksityisyyden suojan toteutuminen sekä tietoturvasäädökset. Työntekijän oikeuksiin kuuluu saada tietää omien henkilötietojensa käsittelystä ja mitä tietoja työntekijästä on rekisteröity.

Henkilöarviointien ja henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuutta valvovat TSV, työsuojeluviranomaiset sekä TSLTK. Työnantajalla on tuottamuksesta riippumaton vahingonkorvausvelvollisuus, jos hän on lain vastaisella menettelyllä aiheuttanut taloudellista tai muuta vahinkoa työntekijälle tai kolmannelle henkilölle. Työnantaja tai tämän edustaja voidaan myös tuomita sakkoon, jos hän tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta rikkoo lain säännöksiä henkilöarvioinneissa tai henkilötietojen käsittelyssä.

Tiivistäen voidaan yksityisyyden suojaamisesta henkilöarvioinnissa todeta, että työnantajan on otettava huomioon arvioinnissa YksTL:n 13 § säännökset henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteistä sekä HetiL:n säännökset arvioinnilla kerättävien ja saatavien henkilötietojen käsittelystä. Työnantajan on myös neuvoteltava henkilöstön kanssa henkilöarviointien toteuttamisesta YTL:ssa säädetyllä tavalla. Kaiken kaikkiaan arviointien toteuttamisen ja sillä kerättyjen henkilötietojen käsittelyn on oltava avointa suhteessa arvioitavaan työntekijään. Henkilöarvioinnin avoimuudella voidaan varmistaa työntekijän oikeus määrätä omista hen-

kilötiedoistaan sekä muiden hänen henkilötietojen käsittelyyn liittyvien oikeuksiensa toteutuminen. Avoimuuden lisäksi työnantajan keskeinen velvollisuus on varmistua, että henkilöarviointi toteutetaan siten, että arvioinnilla kerättävät ja sillä saatavat tiedot työntekijästä ovat virheettömiä ja asianmukaisia tarkoitukseensa nähden. Velvollisuuden tarkoituksena on rajoittaa työntekijän yksityisyyteen puuttuminen vain välttämättömimpään. Huolellisuuden ja suunnitelmallisuuden noudattaminen kaikessa henkilötietojen käsittelyssä toteuttaa työntekijän yksityisyyden suojaamista.

Sitä, kuinka paljon työntekijän yksityisyyden suojasta säädetty lainsäädäntö sitten käytännössä on vaikuttanut työelämässä tehtäviin henkilöarviointeihin, ei voida täydellä varmuudella osoittaa. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksella tehty tutkimus osoitti, että YksTL:n säätämällä on saatu parannettua ainakin arviointipalveluja tarjoavien konsulttien toimintaa. Parannuksia on tapahtunut lausuntojen antamisessa arvioidulle ja arviointimenetelmien valinnassa. Laki ei kuitenkaan varsinaisesti estä ketään tarjoamasta arviointipalveluja tai karsi markkinoilla toimivia konsultteja. Vastuu arvioijan asian tuntevuudesta on lain mukaan työnantajalla, joten työnantajan asiantuntevuus arvioijan valinnassa korostuu. Työnantajilla ei silti useinkaan ole käytännössä mahdollisuutta varmistua aukottomasti konsultin asiantuntevuudesta. Usein työnantajan valinta perustuu konsultin maineeseen tai koulutustaustaan, mikä ei vielä ole todiste konsultin ammattitaidosta. Henkilöarvioinnin sertifiointijärjestelmä pyrkii osaltaan parantamaan työnantajien tilannetta konsultin valinnassa. Sertifiointi on kuitenkin konsulteille vapaaehtoista, eikä sillä siten ole kuin ohjaava merkitys, kun työnantaja valitsee henkilöarvioinnin suorittajaa. Voidaankin pohtia, pitäisikö myös henkilöarviointipalveluja tarjoavia konsultteja velvoittaa huolehtimaan oman ammattitaitonsa riittävydestä eri arviointimenetelmien käytössä, jotta markkinoilta saataisiin poistettua epäluotettavat konsultit.

Myös ei-asiantuntijamaisen henkilöarvioinnin toteuttamisessa voidaan edelleen nähdä ongelmakohtia. Ei-asiantuntijamaisen henkilöarvioinnin valvominen on ongelmallista ja siinä työntekijän yksityisyyden loukkaaminen ja lain säännösten rikkominen lieneekin yleisempää. Työnantajaorganisaation sisällä toteutetussa ei-asiantuntijamaisessa arvioinnissa on helpompi laiminlyödä työnantajan vel-

vollisuuksia. Esimiesten tekemät arvioinnit työntekijöistä ovat tavanomaista organisaation jokapäiväistä henkilöarviointia, mutta kuinka usein työnantaja varmistaa, että esimiehellä on riittävä asiantuntemus toteuttaa edes ei-asiantuntijamaista arviointia tai että hänelle varataan riittävä aika huolellisen arvioinnin toteuttamiseksi? Kyseenalaista lienee myös se, tunnetaanko henkilöarvioinnin säännöksiä tarpeeksi hyvin ei-asiantuntijamaisen henkilöarvioinnin suorittajien keskuudessa. Lain säännöksiä rikkoessaan myös yksittäistä työntekijää, joka on toteuttanut arvioinnin, voidaan rangaista.

Työntekijän yksityisyyden suojaamisen onnistumisesta voidaan tehdä päätelmiä myös valvontaviranomaisille tulleiden tapausten ja oikeuskäytännön pohjalta. TSV:n toimistoon ei tule juurikaan työntekijöiden ilmoituksia henkilöarvioinneissa tapahtuneista loukkauksista. Toimistoon on tullut ainoastaan yksittäisiä tapauksia, joissa henkilö on kokenut, että hänen yksityisyyttään on loukattu. Eri ihmiset kokevat yksityisyyden hyvinkin eri lailla, eikä se, että työntekijä kokee yksityisyytensä tulleen loukatuksi henkilöarvioinnissa aina tarkoita, että työnantaja olisi menetellyt lainvastaisesti. TSV:n toimiston tietoon tulleissa tapauksissa arvioidut olivat kokeneet, että henkilöarvioinneissa kysellään liian laajasti tietoja heistä ja heidän menneisyydestään.²³⁷ Henkilöarvioinneista ei myös ole juurikaan oikeuskäytäntöä. Oikeuskäytännön niukkuuteen voidaan löytää useita syitä. Työntekijälle työnantajan haastaminen oikeuteen on aina riski. Oikeudenkäyntikulut ovat suuret, voitto on epävarma ja maineen menetys työntekijänä voi tarkoittaa urakehityksen päättymistä. Toisaalta oikeuskäytännön puuttumisesta voidaan johtaa myös päätelmä, jonka mukaan YksTL turvaa riittävästi työntekijöiden oikeuksia ja normien olemassaolo on tiedostettu sekä työnantajien että työntekijöiden taholla ja normeja noudatetaan. Joka tapauksessa oikeuskäytännön puuttuminen merkitsee sitä, että käytännön tilanteisiin ei ole muodostunut lainsoveltajien tulkintalinjoja, jotka lainsäädännön ohella ohjaisivat työntekijöiden henkilöarviointeja.

Lainsäädännössä on siis havaittavissa yksityisyyden suojan korostuminen. Suojataanko YksTL:lla sitten liikaa työntekijöiden yksityisyyttä? Työntekijän oikeuk-

²³⁷ Raatikainen 2005.

sien suojaamisen vastapuolella on työnantajan oikeuksien toteutuminen. Luonnollisesti myös työnantaja hyötyy osasta työntekijän suojaksi säädetyistä normeista. Niin työntekijän kuin työnantajankin etu on, että henkilöarviointi toteutetaan luotettavasti ja että sillä saadaan virheetöntä tietoa työntekijästä. Asianmukaiset ja oikeat tiedot työntekijästä johtavat varmemmin siihen, että työnantaja tekee oikeita ratkaisuja liiketoimintansa kannalta, liittyvät päätökset sitten työntekijän urakehitykseen, koulutustarpeisiin, palkankorotuksiin tai muihin tavoitteisiin. Toisaalta lainsäädännön vaatimukset työnantajalle lisäävät työnantajan vastuita jossain määrin ehkä kohtuuttomastikin. Arvioinnin toteuttajien ja arviointimenetelmien valinnassa työnantajille ei ole tarjolla täysin varmoja ja yksiselitteisiä keinoja varmistua näiden luotettavuudesta ja asianmukaisuudesta. Voidaan pohtia, voiko työntekijöiden yksityisyyden korostunut suojaaminen johtaa jopa työntekijöiden irtisanomisiin tai muihin ei-toivottuihin tuloksiin? Työnantaja voi kokea, ettei hänellä ole riittäviä keinoja saada työntekijästä tarpeellisia tietoja toimintansa tehokkaaksi järjestämiseksi. Työntekijöitähän ei voi esimerkiksi velvoittaa osallistumaan henkilöarviointiin.

Kaiken kaikkiaan henkilöarviointeja ja työntekijän yksityisyyden suojaa on säännelty melko kattavasti Suomen lainsäädännössä. YksTL on täyttänyt sen tarpeen, joka oli olemassa ennen lain säätämistä. Sekä työntekijät että työnantajat vaikuttavat olevan enimmäkseen tyytyväisiä YksTL:n säännöksiin. Henkilöarviointien tekemiseen työelämässä on saatu pelisäännöt ja työntekijöiden yksityisyyden toteutuminen on suojattu niissä riittävällä tavalla. Työntekijöiden yksityisyyden suoja yleisellä tasolla työelämässä on tuskin kuitenkaan turvattu pitkäksi aikaa. Tieteen ja tekniikan kehitys luo yksityisyyden suojalle jatkuvasti uusia, aikaisemmin tuntemattomia uhkia. Lainsäädäntö tällä saralla on vasta alussa.