

ILO-asiakirjoja 2/98

**TYÖNTEKIJÖIDEN HENKILÖTIETOJEN
SUOJAAMINEN**

KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN (ILO) OHJEISTO

 **TYÖMINISTERIÖ**

Helsinki 1998

ISBN 951-735-297-2
ISSN 0782-3290

Tämän teoksen alkuperäisen painoksen on julkaissut Kansainvälinen työtoimisto (International Labour Office, ILO, Geneve) nimellä ”*Protection of workers’ personal data. An ILO code of practice*”. Suomenkielinen käännös julkaistaan ILO:n luvalla. Tekijänoikeus © 1997 Kansainvälinen työjärjestö. Suomenkielisen julkaisun tekijänoikeus © 1998 Työministeriö.

ILO:n julkaisuissa käytettyjä nimityksiä, jotka ovat Yhdistyneiden kansakuntien käytännön mukaisia samoin kuin julkaisuissa esiintyvää materiaalia, ei pidä tulkita Kansainvälisen työtoimiston kannanotoksi jonkin valtion tai alueen tai näiden rajojen tai niiden viranomaisten oikeusaseman määrittelyssä.

Vastuu nimellä merkityissä artikkeleissa, tutkimuksissa ja muussa aineistossa esitetyistä mielipiteistä kuuluu yksinomaan niiden kirjoittajille, eikä niiden julkaiseminen merkitse sitä, että Kansainvälinen työtoimisto hyväksyy niissä esitetyt mielipiteet.

Viittaus yritysten ja kaupallisten tuotteiden ja prosessien nimiin ei merkitse Kansainvälisen työtoimiston hyväksyntää, samoin kuin ei myöskään kunkin yrityksen, kaupallisen tuotteen tai prosessin mainitsematta jättäminen ole merkki niiden hylkäämisestä.

Alkusanat ohjeiston suomennokseen

Informaatioteknologian melkein räjähdysenomainen kehitys on globaalin kilpailun oloissa nopeasti lisännyt yritysten ja muiden työorganisaatioiden mahdollisuuksia ja tarpeita käyttää työntekijöitä tai -hakijoita koskevia tietoja toiminnassaan. Vaara siitä, että näitä tietoja kerätään tai käytetään epäasiallisesti, lisääntyy samalla. Tätä osoittaa myös viranomaisille tulevien tiedustelujen määrä. Vain osaan kysymyksiä voidaan löytää selviä vastauksia Suomessa voimassa olevasta henkilörekisterilainsäädännöstä tai työlainsäädännöstä. Tietojenkäsittelyn ja lääketieteen kehitys on mahdollistanut myös sellaisten terveyttä koskevien ennustetietojen hankkimisen, joita ei ole osattu ottaa huomioon henkilötietolainsäädäntöä laadittaessa. Samanlaisia eettisiä ongelmia liittyy niihin tietotarpeisiin, jotka koskevat mahdollista huumeiden käyttöä.

Kansainvälisessä työjärjestössä toimivan työntekijöiden oikeutta yksityisyyteen käsittelevän asiantuntijakomitean vuonna 1996 hyväksymä ohjeisto työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta on ajankohtainen kannanotto moniin sellaisiinkin työelämän tietosuojaoongelmiin, jotka vasta viime aikoina ovat nousseet esiin. On syytä korostaa, että kysymys on menettelytapaohjeesta, joka ei sellaisenaan työnantajia sido. Ohjeisto on kuitenkin hyväksytty kolmikantaisesti hallitusten, työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen yhteisellä sopimuksella. Noudattamalla ohjeiston periaatteita voi työnantaja siten välttyä tarpeettomalta riskinotolta epävarmoissakin tilanteissa ja osoittaa henkilötietojen osalta omaksuneensa toiminnassaan noudatettavaksi eettisesti hyväksyttävät menettelytavat. Asian suuren periaatteellisen ja käytännöllisen merkityksen vuoksi työministeriö on pitänyt tarpeellisenä ohjeiston julkaisemista myös suomenkielisenä.

Matti Salmenperä
Osastopäällikkö

Esipuhe

Työnantajat keräävät henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten: noudatakseen lakeja, avuksi, kun henkilöitä valitaan töihin ja koulutukseen sekä yllennetään, varmistamaan henkilökohtaisen suojelun ja henkilökohtaisen turvallisuuden, sekä varmistamaan laadunvalvonnan, asiakaspalvelun ja omaisuuden suojelun. Uudet keinot kerätä ja käsitellä tietoja aiheuttavat uusia riskejä työntekijöille. Vaikka kansalliset lait säättävät ja kansainväliset normit määräävät sitovia menettelytapoja henkilötietojen käsittelylle, on tarvetta kehittää tietosuojasääntöjä, jotka on erityisesti kohdistettu koskemaan työntekijöiden henkilötietojen käyttöä.

Tämän ohjeiston tarkoituksena on antaa ohjausta työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta. ILO:n ohjeistona tämä ei ole velvoittava, vaan antaa paremminkin suosituksia. Ohjeisto ei korvaa kansallisia lakeja, asetuksia ja määräyksiä, kansainvälisiä työelämän normeja tai muita hyväksytyjä normeja. Ohjeistoa voidaan käyttää lainsäädännön, määräysten, työ- ja virkaehtosopimusten, työpaikkakohtaisten sääntöjen, toimintatapojen ja käytännön toimien kehittämisessä työpaikkatasolla.

Tämä ohjeisto hyväksyttiin ILO:n asiantuntijakokouksessa, joka käsitteli työntekijöiden yksityisyyttä. Kokous pidettiin Genevessä 1. - 7.10.1996 ILO:n hallintoneuvoston 264. istunnossa (marraskuussa 1995) tekemän päätöksen mukaisesti.¹ Kokouksessa oli läsnä 24 asiantuntijaa, joista kahdeksan nimettiin hallitusten kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen, ja kahdeksan sekä hallintoneuvoston työnantaja- että työntekijäryhmien kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen.²

¹ Kokous tutki työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskevan ohjeiston luonnoksen (asiakirja MEWP/1995/1). Kokouksen asialistalla oli myös suosituksia ILO:n tulevia toimenpiteitä varten. Tässä yhteydessä harkittiin mm. mahdollisuuksia laatia tämän alan kansainvälisiä työnormeja. Kokouksen raportti (asiakirja MEWP/1996/5) sisältää lyhennelmän keskusteluista, kokouksen hyväksymän ohjeiston tekstin ja asiantuntijoiden suositukset ILO:n tulevia toimenpiteitä varten.

² Hallitusten kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen nimetyt asiantuntijat:

Mr. A. Bhattacharya, Director, Ministry of Labour, Government of India, New Delhi (Intia)

Professor M.H. Cheadle, Adviser, Ministry of Labour, Johannesburg (Etelä-Afrikka)

Ms. S.J. De Vries, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague (Alankomaat)

Mr. G. Dutra Gimenez, National Director of Employment, Ministerio de Trabajo, Montevideo (Uruguay)

Ms. K. Leigh, Senior Government Counsel, International Civil and Privacy Branch, Civil Law Division, Attorney-General's Department, Barton (Australia)

Ms. A. Neill, Senior Counsel/Director, Department of Justice Canada, Ottawa (Kanada)

Mr. O. Vidnes, Deputy Director-General, Royal Ministry of Local Government and Labour, Oslo (Norja)

Mr. H.P. Viethen, Head, Section for Employment Relationships Law, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Bonn (Saksa).

Työnantajaryhmän kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen nimetyt asiantuntijat:

Mr. J. Fuller, Senior Labour Counsel, US Council for International Business, Illinois (Yhdysvallat)

Ms. A. Knowles, Deputy Chief Executive, New Zealand Employers' Federation Inc., Wellington (Uusi-Seelanti)

Ms. A. Mackie, Consultant, Confederation of British Industry, London (Iso-Britannia)

Mr. G. Muir, Manager, Industrial Relations, c/o Australian Chamber of Commerce and Industry, Melbourne (Australia)

Mr. S.K. Nanda, Secretary-General, Employers' Federation of India, Bombay (Intia)

Mr. J.M. Szambelanczyk, Expert, Confederation of Polish Employers, Poznan (Puola)

Mr. A. Van Niekerk, Adviser, Business South Africa, c/o Anglo-American Corporation of South Africa Ltd., Johannesburg (Etelä-Afrikka)

Mr. H.K. Werner, Attorney-at-Law, Danish Employers' Confederation, Copenhagen (Tanska).

Työntekijäryhmän kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen nimetyt asiantuntijat:

Mr. H. Bouchet (titular), Secretary General, Confédération Force Ouvrière, Paris (Ranska)

Mrs. V. Lopez Rivoire (substitute), Force Ouvrière, Paris (Ranska)

Ms. L. Cronin, Legal Adviser, New Zealand Nurses' Organization, Wellington (Uusi-Seelanti)

Mr. R. Delarue, Legal Adviser, Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique, Brussels (Belgia)

Mr. T. Frén, Ombudsman, Department for Wage and Working Life Policy, Swedish Trade Union Confederation (LO), Stockholm (Ruotsi)

Mr. E.R. Hoogers, National Union Representative, Canadian Union of Postal Workers, Ottawa (Kanada)

Mrs. B. Kailou, SYNATREN-USTN, Niamey (Niger)

Kokous suositteli, että ohjeistoa levitetään laajasti. Asiantuntijat ehdottivat myös, että ohjeistoa koskeva selitysosia, jonka Kansainvälinen työtoimisto on valmistellut, seuraa ohjeiston mukana, koska siinä on selityksiä, jotka asiantuntijoiden mielestä olisivat avuksi ohjeiston tulkitsemisessa ja soveltamisessa, ja siinä kiinnitetään huomiota asiaankuuluviin kansainvälisiin työnormeihin.

Hallintoneuvosto hyväksyi ohjeiston ja selitysosien levittämisen 267. istunnossaan (marraskuussa 1996) sen jälkeen, kun selitysosaa oli tarkistettu asiantuntijakokouksen keskustelun perusteella.

Mr. M. Tshehla, Participatory Research Unit Coordinator, Congress of South African Trade Unions (COSATU), Johannesburg (Etelä-Afrikka)

Mr. J.H. Valero Rodriguez, Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, Bogota (Kolumbia).

Tarkkailijat:

Euroopan komissio

Euroopan unionin tietosuojakomissaarit

Yleinen ammattiyhdistysten liitto, GCTU

Vapaiden ammattiyhdistysten kansainvälinen liitto VAKL, ICFTU

Kansainvälinen työnantajajärjestö, IOE

Maaailman työn liitto MTL, WCL

Maaailman ammattiyhdistysten liitto MAL, WFTU

Maaailman terveysjärjestö, WHO

Arab Labour Organization

Organization of African Trade Union Unity.

ILOn edustajat:

Ms. F.J. Dy, Chief, Conditions of Work and Welfare Facilities Branch

Ms. Michele Jankanish, Conditions of Work and Welfare Facilities Branch

Professor S. Simitis, consultant.

Sisällysluettelo

Alkusanat ohjeiston suomennokseen	3
Esipuhe	4
Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskeva ohjeisto	7
1. Johdanto	7
2. Tarkoitus	7
3. Määritelmät	7
4. Soveltamisala	8
5. Yleiset periaatteet	8
6. Henkilötietojen kerääminen	9
7. Henkilötietojen suojaaminen	10
8. Henkilötietojen tallettaminen	10
9. Henkilötietojen käyttö	11
10. Henkilötietojen luovuttaminen	11
11. Yksilölliset oikeudet	12
12. Kollektiiviset oikeudet	13
13. Työnvälitystoimistot	13
Ohjeistoa koskevat selitykset	14
1. Johdanto	14
2. Tarkoitus	15
3. Määritelmät	15
4. Soveltamisala	17
5. Yleiset periaatteet	18
6. Henkilötietojen kerääminen	21
7. Henkilötietojen suojaaminen	24
8. Henkilötietojen tallettaminen	25
9. Henkilötietojen käyttö	26
10. Henkilötietojen luovuttaminen	26
11. Yksilölliset oikeudet	28
12. Kollektiiviset oikeudet	29
13. Työnvälitystoimistot	30

Työntekijöiden henkilötietojen suojaamista koskeva ohjeisto

1. Johdanto

Työnantajat keräävät henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten:

- noudattaakseen lakeja
- avuksi valittaessa henkilöitä töihin, koulutukseen tai ylennettäväksi
- varmistaakseen henkilökohtaisen suojelun sekä turvallisuuden
- varmistaakseen laadunvalvonnan, asiakaspalvelun ja omaisuuden suojelun.

Monet kansalliset lait säättävät ja kansainväliset normit määräävät sitovia menettelytapoja henkilötietojen käsittelylle. ATK-pohjaiset hakutekniikat ja henkilötietojärjestelmät, elektroninen valvonta sekä geeni- ja huumetestit ilmentävät tarvetta kehittää sellaiset tietosuojasäännökset, jotka kohdistuvat nimenomaisesti työntekijöiden henkilötietojen käyttöön heidän ihmisarvonsa turvaamiseksi, yksityisyytensä suojaamiseksi sekä sen takaamiseksi, että heillä on perustavaa laatua oleva oikeus määrätä siitä, kuka saa käyttää mitään heitä koskevaa tietoa, mihinkä tarkoitukseen ja millä ehdoilla.

2. Tarkoitus

Tämän ohjeiston tarkoituksena on antaa ohjeita työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta. Ohjeisto ei ole sitova, eikä se korvaa kansallisia lakeja, asetuksia ja määräyksiä, kansainvälisiä työelämän normeja tai muita hyväksyttyjä normeja. Ohjeistoa voidaan käyttää lainsäädännön, määräysten, työ- ja virkaehtosopimusten, työpaikkakohtaisten sääntöjen, toimintatapojen ja käytännön toimien kehittämisessä.

3. Määritelmät

Tässä ohjeistossa:

3.1 Käsite "henkilötiedot" tarkoittaa mitä tahansa tietoja, jotka koskevat tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa työntekijää.

3.2 Käsitteeseen "käsittely" kuuluu kerääminen, tallettaminen, yhdistäminen, luovuttaminen tai muu henkilötietojen käyttö.

3.3 Käsitteeseen "valvonta" sisältyy muun muassa, mutta ei ainoastaan, erilaisten laitteiden kuten tietokoneiden, kameroiden, videolaitteiden, äänentalletuslaitteiden, puhelimien ja muiden viestintävälineiden, erilaisten tunnistamis- ja paikantamismenetelmien tai mahdollisten muiden tarkkailumenetelmien käyttö.

3.4 Käsite "työntekijä" tarkoittaa ketä tahansa nykyistä tai entistä työntekijää tahi työnhakijaa.

4. Soveltamisala

4.1 Tätä ohjeistoa sovelletaan:

- a) julkiseen ja yksityiseen sektoriin sekä
- b) manuaaliseen ja automaattiseen työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn.

5. Yleiset periaatteet

5.1 Henkilötietoja tulisi käsitellä laillisesti ja oikeudenmukaisesti ja vain työntekijän työsuhteen hoitamiseen välittömästi liittyviä tarkoituksia varten.

5.2 Henkilötietoja tulisi periaatteessa käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne alun perin on koottu.

5.3 Mikäli henkilötietoja käytetään muihin tarkoituksiin kuin mihin ne kerättiin, työnantajan tulisi varmistaa, ettei niitä ei käytetä tavalla, joka on ristiriidassa alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa, sekä ryhtyä tarvittaviin toimiin välttääkseen tietojen virheellisen tulkinnan toisessa käyttöyhteydessä.

5.4 Henkilötietoja, jotka on kerätty teknisten tai organisatoristen toimien yhteydessä automaattisten tietojärjestelmien turvallisuuden ja asianmukaisen toiminnan varmistamiseksi, ei tulisi käyttää työntekijöiden käyttäytymisen valvontaan.

5.5 Työntekijää koskeva päätöksenteko ei saisi perustua yksinomaan työntekijän henkilötietojen automaattiseen käsittelyyn.

5.6 Työntekijän suoritusta ei saisi arvioida pelkästään elektronisesta valvontajärjestelmästä kerättyjen henkilötietojen perusteella.

5.7 Työnantajien tulisi säännöllisesti arvioida tietojenkäsittelykäytäntöjään:

- a) vähentääkseen kerättäviä henkilötietotyyppisiä ja -määriä niin paljon kuin mahdollista sekä
- b) parantaakseen työntekijöiden yksityisyyden suojaamistapoja.

5.8 Työntekijöille ja heidän edustajilleen tulisi tiedottaa kaikesta tiedonkeruutoiminnasta ja sitä ohjaavista säännöistä sekä heidän oikeuksistaan.

5.9 Henkilötietoja käsitteleviä henkilöitä tulisi säännöllisesti kouluttaa, jotta he ymmärtävät tiedonkeruutoimintaa sekä oman roolinsa tässä ohjeistossa esitettyjen periaatteiden soveltamisessa.

5.10 Henkilötietojen käsittely ei saisi aiheuttaa laitonta syrjintää työhönotossa tai ammatissa.

5.11 Työnantajien sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulisi olla yhteistyössä henkilötietojen suojaamiseksi ja työntekijöiden tietosuojaa koskevien toimintatapojen kehittämiseksi tämän ohjeiston periaatteiden mukaisesti.

5.12 Kaikkia henkilöitä, mukaan lukien työnantajia, työntekijöiden edustajia, työnvälitystoimistoja sekä työntekijöitä, joilla on pääsy henkilötietoihin, tulisi sitoa tehtäviensä hoidon ja tämän ohjeiston periaatteiden edellyttämä salassapitovelvollisuus.

5.13 Työntekijät eivät saa luopua oikeudestaan yksityisyyteen.

6. Henkilötietojen kerääminen

6.1 Kaikki henkilötiedot tulisi periaatteessa hankkia työntekijältä itseltään.

6.2 Jos henkilötietoja joudutaan keräämään kolmansilta osapuolilta, asiasta tulisi ennakolta ilmoittaa työntekijälle ja saada hänen nimenomainen suostumuksensa. Työnantajan tulisi ilmoittaa tietojen käsittelyn tarkoitukset, suunnittelemansa tietolähteet sekä menetelmät samoin kuin kerättävän tiedon laatu sekä seuraamukset, mikäli niitä on, jos henkilö kieltäytyy antamasta suostumustaan.

6.3 Jos työntekijää pyydetään allekirjoittamaan lausunto, joka oikeuttaa työnantajan tai jonkun muun henkilön tai organisaation keräämään tai antamaan työntekijää koskevaa tietoa, lausunnon tulisi olla helppotajuinen ja siitä tulisi yksityiskohtaisesti käydä ilmi kyseiset henkilöt, laitokset tai organisaatiot sekä annettavat henkilötiedot, niiden käyttötarkoitukset ja lausunnon voimassaoloaika.

6.4 Saatuaan työntekijän suostumuksen henkilötietojen keräämiseen työnantajan tulisi varmistaa, että ne henkilöt tai organisaatiot, joita hän on pyytänyt keräämään tietoja tai tekemään selvityksen, ovat koko ajan selvillä pyynnön tarkoituksesta ja välttävät virheellisten ja harhaanjohtavien tietojen esittämistä.

6.5 1) Työnantajan ei tulisi kerätä henkilötietoja, jotka koskevat työntekijän

- a) sukupuolielämää,
- b) poliittista, uskonnollista tai muuta vakaumusta taikka
- c) rikoksista annettuja tuomioita.

2) Poikkeustapauksissa työnantaja voi kerätä henkilötietoja yllä (1) kohdassa mainituista seikoista, mikäli tiedot liittyvät suoraan työhönottoa koskevaan päätökseen ja ovat sopusoinnussa kansallisen lainsäädännön kanssa.

6.6 Työnantajien ei tulisi kerätä henkilötietoja, jotka koskevat työntekijän jäsenyyttä työntekijäjärjestöissä tai toimintaa ammattiliitoissa, paitsi jos laki tai työ- ja virkaehtosopimus siihen velvoittaa taikka sallii sen.

6.7 Lääketieteellisiä henkilötietoja ei tulisi kerätä muutoin kuin kansallisen lainsäädännön, terveys-tietoja koskevan salassapitovelvollisuuden sekä yleisten työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien periaatteiden mukaisesti ja vain, kun se on tarpeen:

- a) arvioitaessa työntekijän soveltuvuutta tiettyyn työtehtävään,
- b) työterveys- ja työturvallisuusvaatimusten täyttämiseksi sekä
- c) selvitetessä henkilön oikeutta sosiaaliturvaetuuksiin ja niitä myönnettäessä.

6.8 Mikäli työntekijälle tehdään tämän ohjeiston 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 ja 6.7 periaatteiden vastaisia kysymyksiä, joihin hän antaa epätasällisen tai epätäydellisen vastauksen, ei työntekijän työsuhdetta saisi päättää eikä häneen saisi kohdistaa muitakaan kurinpitotoimia.

6.9 Mikäli työntekijä on käsittänyt väärin henkilötietoja koskevan pyynnön ja antanut liian laajoja tai asiaan liittymättömiä henkilötietoja, ei niitä pitäisi käsitellä.

6.10 Valheenpaljastuslaitteita tai muita vastaavia testimenetelmiä ei pitäisi käyttää.

6.11 Persoonallisuustestien ja muiden vastaavien testimenetelmien tulisi olla tämän ohjeiston mukaisia ottaen huomioon, että työntekijä saattaa vastustaa testausta.

6.12 Geenitestit tulisi kieltää tai rajoittaa kansallisen lainsäädännön nimenomaisesti sallimiin tapauksiin.

6.13 Huumetestejä tulisi käyttää vain kansallisen lainsäädännön ja käytännön sekä kansainvälisten normien mukaisesti. Esimerkkejä ILO:n ohjeistuksesta ovat ohjeisto "Alkoholi- ja huumeekysymysten hoito työpaikalla" sekä "Pääperiaatteet huume- ja alkoholitestauksesta työpaikalla".¹

6.14 1) Jos työntekijöitä valvotaan, heille tulisi ennakolta kertoa valvonnan syyt, aikataulu, käytettävät menetelmät ja tekniikat sekä kerättävät tiedot, ja työnantajan tulee rajoittaa työntekijöiden yksityisyyden loukkaukset mahdollisimman vähäisiksi.

2) Salainen valvonta tulisi sallia vain,

- a) kun se tapahtuu kansallisen lainsäädännön hyväksymissä puitteissa tai
- b) jos on olemassa perustellut syyt epäillä rikollista toimintaa tai muuta vakavaa väärinkäytöstä.

3) Jatkuva valvonta tulisi sallia vain, jos terveys ja turvallisuus tai omaisuuden suojeleminen sitä edellyttävät.

7. Henkilötietojen suojaaminen

7.1 Työnantajien tulisi taata, että henkilötiedot suojataan olosuhteisiin nähden kohtuullisin turvatoimin mahdollista häviämistä, laitonta tietoihin pääsyä, käyttöä, muuttamista tai paljastamista vastaan.

8. Henkilötietojen tallettaminen

8.1 Henkilötietojen tallettaminen tulisi rajoittaa vain tämän ohjeiston periaatteiden mukaisesti kerättyihin tietoihin.

8.2 Vain lääketieteellisen salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvan henkilöstön tulisi tallettaa lääketieteellisesti salassapidettäviä henkilötietoja, ja näitä tietoja tulisi säilyttää erillään muista henkilötiedoista.

8.3 Työnantajien tulisi antaa yleistä tietoa, jota säännöllisesti tarkasteltaisiin, siitä, millaisia tietoja työnantajalla on yksittäisistä työntekijöistä, sekä näiden tietojen käsittelystä.

8.4 Työnantajien tulisi määräajoin tarkistaa, että talletetut henkilötiedot ovat oikeita, ajantasaisia ja täydellisiä.

8.5 Henkilötietoja tulisi tallettaa vain niin kauan kuin ne nimenomaiset tarkoitukset, joihin ne on kerätty sen oikeuttavat paitsi jos

- a) työntekijä haluaa olla mahdollisena työnhakijana tietyn ajan,

¹ ILO: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace: An ILO code of practice* (Geneve, 1996); "Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace", sisältyy julkaisuun *Drug and alcohol testing in the workplace* (Geneve, 1993), jonka ILO:n alueidenvälinen työpaikkojen päihdetestejä käsitellyt kolmikantainen asiantuntijakokous (Oslo, Hønefoss, 10. - 14.5.1993) on hyväksynyt. (On myös liitteenä V edellä mainitussa ohjeistossa.)

- b) kansallinen lainsäädäntö edellyttää henkilötietojen tallettamista tai
- c) työnantaja tai työntekijä tarvitsee henkilötietoja oikeudellisiin toimiin todisteeksi asiassa, joka liittyy nykyiseen tai entiseen työsuhteeseen.

8.6 Henkilötietoja tulisi tallettaa ja koodata tavalla,

- a) jonka työntekijä ymmärtää ja
- b) joka ei anna työntekijälle sellaisia ominaisuuksia, joilla on häntä syrjivä vaikutus.

9. Henkilötietojen käyttö

9.1 Henkilötietojen käytön tulisi perustua niihin periaatteisiin, jotka tässä ohjeistossa on annettu tietojen keräämisestä, luovuttamisesta ja tallettamisesta.

10. Henkilötietojen luovuttaminen

10.1 Henkilötietoja ei tulisi luovuttaa kolmansille osapuolille ilman työntekijän nimenomaista suostumusta, ellei

- a) luovuttaminen ole välttämätöntä hengelle tai terveydelle vakavan ja välittömän uhkan torjumiseksi,
- b) laki edellytä tai oikeuta luovuttamista,
- c) luovuttaminen ole välttämätöntä työsuhteen hoitamiseksi tai
- d) rikoslain toimeenpano edellytä luovuttamista.

10.2 Työntekijän henkilötietoja ei tulisi luovuttaa kaupallisiin tai markkinointitarkoituksiin ilman että työntekijä on tietoinen asiasta ja antaa nimenomaisen suostumuksensa.

10.3 Sääntöjä, jotka koskevat luovuttamista kolmansille osapuolille tulisi soveltaa myös samaan ryhmään kuuluvien työnantajien väliseen sekä valtion eri viranomaisien väliseen henkilötietojen luovuttamiseen.

10.4 Työnantajien tulisi antaa työntekijän henkilötietojen saajille ohjeet siitä, että tietoja voidaan käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne on luovutettu, sekä pyytää vahvistus siitä, että ohjeita on noudatettu. Tämä ei koske lakisääteiden velvoitteiden mukaisesti tapahtuvaa säännöllistä tietojen luovuttamista.

10.5 Henkilötietojen luovuttaminen organisaation sisällä tulisi rajoittaa niihin tietoihin, joista on nimenomaisesti ilmoitettu työntekijälle.

10.6 Henkilötietojen tulisi olla organisaation sisällä saatavilla vain henkilöille, joilla on tietojen saamiseen erityiset valtuudet, ja heilläkin tulisi olla pääsy vain tehtäviensä hoitamisen kannalta tarvittaviin henkilötietoihin.

10.7 Työntekijöiden henkilötietoja sisältävien tiedostojen yhdistäminen tulisi kieltää, jollei ole varmistettu, että tämän ohjeiston ohjeita sisäisestä luovuttamisesta noudatetaan tarkasti.

10.8 Lääketieteellisestä tutkimuksesta tulisi työnantajalle ilmoittaa vain tietyn työsuhteeseen liittyvän päätöksenteon kannalta olennaiset päätelmät.

10.9 Päätelmiin ei tulisi sisältyä lääketieteellisiä tietoja. Mikäli on tarkoituksenmukaista, niissä voitaisiin ilmaista soveltuvuus ehdotettuun tehtävään tai määritellä ne työt ja työolot, joihin on tilapäinen tai pysyvä lääketieteellinen este.

10.10 Työntekijöiden edustajille tulisi luovuttaa vain heidän erityisten tehtäviensä hoidon kannalta välttämättömiä henkilötietoja, ja luovuttamisen tulisi tapahtua ainoastaan kansallista käytäntöä noudattaen kansallisen lainsäädännön tai työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisesti.

10.11 Työnantajien tulisi ottaa käyttöön menettelytavat, joilla valvoa organisaation sisäistä henkilötietojen kulkua ja joilla taata, että tietojen käsittelyssä noudatetaan tätä ohjeistoa.

11. Yksilölliset oikeudet

11.1 Työntekijöillä tulisi olla oikeus saada säännöllisesti tietoa siitä, millaisia henkilötietoja heistä pidetään ja miten niitä käsitellään.

11.2 Työntekijöillä tulisi olla pääsy kaikkiin henkilötietoihinsa riippumatta siitä, onko kyse automaattisesti käsitellyistä tai työntekijäkohtaiseen manuaaliseen tiedostoon taikka johonkin muuhun tiedostoon talletetuista työntekijöitä koskevista henkilötiedoista.

11.3 Työntekijöiden oikeuteen tietää henkilötietojensa käsittelystä tulisi kuulua oikeus tarkastaa sekä saada jäljennös häntä itseään koskevista tiedoista mistä tahansa rekisteristä, joka sisältää häntä koskevia tietoja.

11.4 Työntekijöillä tulisi olla oikeus pääsyyn henkilötietoihinsa normaalin työajan puitteissa. Jos pääsy tietoihin ei voida järjestää työaikana, tulisi se järjestää muulla tavalla, jolla sekä työntekijän että työnantajan edut otetaan huomioon.

11.5 Työntekijöillä tulisi olla oikeus nimittää työntekijöiden edustaja tai valitsemansa työoveri avustamaan heitä heidän käyttäessään oikeuttaan pääsyyn henkilötietoihin.

11.6 Työntekijöillä tulisi olla oikeus pääsyyn terveystietoihinsa valitsemansa terveydenhuollon ammattihenkilön kautta.

11.7 Työnantajat eivät saisi periä työntekijöiltä maksua siitä, että näillä on pääsy omiin tietoihinsa tai näiden omien tietojen kopioinnista.

11.8 Työnantajilla tulisi olla oikeus kieltää työntekijältä pääsy henkilötietoihinsa turvallisuustutkinnan aikana, mikäli se uhkasi tutkinnan tarkoitusten toteutumista. Työsuhdetta koskevaa päätöstä ei kuitenkaan saisi tehdä, ennen kuin työntekijällä on ollut pääsy kaikkiin henkilötietoihinsa.

11.9 Työntekijöillä tulisi olla oikeus vaatia, että virheelliset, epätäydelliset tai vastoin tämän ohjeiston ohjeita käsitellyt henkilötiedot poistetaan tai oikaistaan.

11.10 Kun henkilötietoja poistetaan tai oikaistaan, työnantajien tulisi ilmoittaa tehdyistä korjauksista kaikille niille, joilla aiemmin on ollut käytössään virheellisiä tai epätäydellisiä henkilötietoja, paitsi jos työntekijä pitää sitä aiheettomana.

11.11 Jos työnantaja kieltäytyy korjaamasta henkilötietoja, työntekijällä tulisi olla oikeus antaa lausunto rekisteristä tai liittää siihen selvitys, jossa hän perustelee eriävän mielipiteensä. Joka kerta kun henkilötietoja sen jälkeen käytetään, niihin tulisi sisältyä maininta tietojen kiistanalaisuudesta sekä työntekijän esittämä lausunto.

11.12 Kun on kyse arvioon perustuvista henkilötiedoista, eikä poistaminen tai oikaiseminen ole mahdollista, työntekijöillä tulisi olla oikeus täydentää talletettuja henkilötietoja lausunnolla, josta käy ilmi heidän oma näkemyksensä. Lausunto tulisi aina liittää mukaan luovutettaessa kyseisiä henkilötietoja, paitsi jos työntekijä pitää sitä aiheettomana.

11.13 Kaikessa lainsäädännössä sekä kaikissa määräyksissä, työ- tai virkaehtosopimuksissa, työpaikkakohtaisissa säännöissä tai toimintaohjeissa, jotka ovat yhdenmukaisia tämän ohjeiston ohjeiden kanssa, tulisi määrätä muutoksenhakumenettelystä, jonka kautta työntekijät voivat valittaa työnantajan tavasta soveltaa asianomaista määräystä tai asiakirjaa. Työntekijöiden tekemien valitusten vastaanottamiseksi ja niihin vastaamiseksi tulisi luoda menettelytavat. Valitusmenettelyn tulisi olla yksinkertainen ja helposti työntekijöiden käytettävissä.

12. Kollektiiviset oikeudet

12.1 Kaikissa neuvotteluissa, joissa on kysymys työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä, tulisi noudattaa tämän ohjeiston periaatteita, jotka turvaavat yksittäisen työntekijän oikeuden tietää ja päättää häntä koskevien henkilötietojen osalta siitä, mitä tietoja käytetään, millä ehdoilla ja mihin tarkoituksiin.

12.2 Työntekijöiden edustajille, mikäli sellaisia on, tulisi kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti tiedottaa ja heidän kanssaan neuvotella

- a) kun otetaan käyttöön tai muutetaan työntekijöiden henkilötietojen automaattisia käsittelyjärjestelmiä,
- b) ennen kuin työpaikalla otetaan käyttöön jokin elektroninen työntekijöiden käyttäytymistä valvova valvontajärjestelmä,
- c) kun on kyse työntekijöiden henkilötietoihin liittyvien kyselylomakkeiden ja testien tarkoituksesta, sisällöstä, käsittelytavasta ja tulkinnasta.

13. Työnvälitystoimistot

13.1 Jos työnantaja käyttää työnvälitystoimistoja hankkiessaan työntekijöitä, työnantajan tulisi pyytää, että henkilötietoja käsitellään tämän ohjeiston ohjeiden mukaisesti.

Ohjeistoa koskevat selitykset

1. Johdanto

1970-luvun alusta lähtien henkilötietojen suojaamisesta on tullut merkittävä asia sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Lisääntyvä määrä aihetta koskevia kansallisia lakeja osoittaa, että on olemassa valmiuksia yhä pitemmälle kehittyneiden tietojenkäsittelykeinojen seurausten hoitamiseen. Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä vuodelta 1981,¹ OECD:n vuonna 1980 laatimat periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen liikkuvuudesta yli rajojen² sekä vuoden 1995 Euroopan Unionin direktiivi yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja niiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta³ korostavat tarvetta täydentää näitä yleisluontoisia tietosuojaa koskevia määräyksiä työelämän alalla kansainvälisesti hyväksytyillä periaatteilla.

Jokainen yllämainituista asiakirjoista kuvastaa sitä vakaata käsitystä, että systemaattisella henkilötietojen keräämisellä ja hankinnalla on kauaskantoiset seuraukset. Suuren tietomäärän kokoaminen ja ne monet eri tavat, joilla sitä käytetään, eivät ainoastaan lisää virheellisen tai väärin ymmärretyn tiedon riskiä, vaan antavat myös mahdollisuuden ihmisten tarkkaan valvontaan ja lisäävät pyrkimyksiä vaikuttaa heidän käyttäytymiseensä tai jopa manipuloida sitä. Mitä vähemmän asianosaiset tietävät siitä, kuka käsittelee mitään tietoja mihinkin tarkoitukseen, sitä vähemmän he voivat itse arvioida omaa tilannettaan ja ilmaista ja puolustaa omia etujaan. Lyhyesti sanottuna, heidän on vaikea määrätä omasta henkilökohtaisesta kehityksestään. Tämän vuoksi periaatteiden etsiminen henkilötietojen käsittelyn ohjaamista varten osoittaa tarvetta turvata ihmisarvo.

Yksittäisen määräyksen tai periaatekokonaisuuden tehokkuus riippuu kuitenkin suuresti siitä, kykeneekö se selvittämään ongelmia, jotka ovat tyypillisiä tietyille tietojenkäsittelylle. Ne hyvin yleiset määräykset, jotka alun perin kehitettiin tietojen käsittelyä varten, ovat siten lisääntyvässä määrin korvautuneet toimialakohtaisilla määräyksillä. Työntekijöitä koskevien tietojen käsittely on todennäköisesti eräs parhaista esimerkeistä toimialakohtaisen lähestymistavan tarpeesta. Tuskin missään muussa tapauksessa käsitellään niin paljon henkilötietoja niin pitkällä aikavälillä kuin työsuhteen yhteydessä. Työnantajat keräävät henkilötietoja työnhakijoista ja työntekijöistä useita eri tarkoituksia varten: noudattaakseen lakeja, avuksi, kun henkilöitä valitaan töihin ja koulutukseen tai ylennetään, varmistaakseen henkilökohtaisen turvallisuuden ja varmistaakseen laadunvalvonnan, asiakaspalvelun ja omaisuuden suojelun, sekä työprosessin organisoimiseen. Uusien luontoisetujen käyttöönotto, työhön liittyvien turvallisuus- ja terveysriskien vähentämiseksi säädetty määräykset sekä valtion virastojen kuten työnvälitystoimistojen ja verovirastojen lisääntynyt tarve saada henkilöitä koskevia tietoja ovat muita syitä sille, että työntekijöistä kerätään yhä enemmän henkilötietoja.

Sekä työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn lukuisat syyt että kerättyjen ja käytettyjen tietojen kasvava määrä kuvastavat sitä, miten vaikeata on saada käyttökelpoisia ratkaisuja niihin moninaisiin ongelmiin, jotka voivat tässä yhteydessä syntyä työpaikalla tietojenkäsittelyä koskevista yleismääräyksistä. Kansalliset lait, kuten Ranskan laki nro 82-689 (4. elokuuta 1982) koskien työntekijöiden oikeuksia yrityksessä,¹ suurin osa Saksassa voimassa olevista valtion tietosuojalaeista sekä kansainväliset sopimukset, kuten Euroopan neuvoston suositus R(89)2 työsuhteen yhteydessä käytettävien

¹ Euroopan neuvoston yleissopimus yksilöiden suojelusta henkilötietojen automaattisessa tietojenkäsittelyssä, nro 108 (Strasbourg, 1981).

² OECD:n periaatteet yksityisyyden suojaamisesta ja henkilötietojen liikkuvuudesta yli rajojen (Pariisi, 1981).

³ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja niiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta. 24.10.1995. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 38. vsk, nro 281, 23.11.1995, s. 31.

¹ Virallinen lehti (Journal Officiel), nro 181, 6.8.1982, s. 2518-2520.

henkilötietojen suojaamisesta² ovat viitoittaneet tietä toimialakohtaiselle säätelylle. Samanaikaisesti Ranskassa kansallisen tietojenkäsittelyn ja vapauksien komission (CNIL) hyväksymät "yksinkertaistetut normit" sekä menettelytapaohjeiden tarkoituksellinen sisällyttäminen tietosuojalakeihin Alan-komaissa ja Isossa-Britanniassa osoittavat, että tarvitaan mahdollisimman suurta joustavuutta.

Näin ollen, vaikka lailla säädetyt määräykset ovatkin välttämättömiä, lisäasiakirjat, jotka perustuvat työnantajien ja työntekijöiden välisiin sopimuksiin, voivat olla ratkaisevassa asemassa, kun kehitetään sääntöjä henkilötietojen käsittelyä varten. Kansainvälisen ohjeistuksen luominen ohjeistoasiakirjan avulla saattaa siten edistää yhteisen perustan kehittämistä tietosuojasäännösten soveltamiselle työsuhteen erityisiin näkökohtiin nähden, sekä edistää yritysten työntekijöiden yksityisyyden ja ihmisarvon kunnioitusta.

2. Tarkoitus

Ohjeiston tarkoituksena on antaa ohjeita työntekijöiden henkilötietojen suojaamisesta. Toisin kuin muut ILO:n asiakirjat kuten yleissopimukset, jotka ovat laillisesti sitovia kansainvälisiä sopimuksia, ja suositukset, jotka eivät ole sitovia, mutta sisältävät menettelytapavelvoitteita, ohjeisto on lähestymistapa, joka maksimoi joustavuuden välttämällä sitovia määräyksiä. Vaikka ohjeisto ei ole sitova, se antaa työnantajille ja työntekijöille perustan, jolle he voivat suunnitella sääntöjään. He voivat siis muotoilla ohjeistoa omien odotustensa ja tarpeidensa mukaisesti. Tämän vuoksi tässä asiakirjassa olevaa ohjeistoa ei tulisi sekoittaa *ohjeistoihin tai menettelytapasääntöihin*, joita esimerkiksi on otettu ennakkolta huomioon Euroopan Unionin tietosuojadirektiivissä tai kansallisessa lainsäädännössä, kuten Ison-Britannian, Hollannin tai Uuden-Seelannin tietosuojalaeissa. Sen lisäksi että ohjeisto on hyödyllinen yritystasolla, ohjeistoa voidaan käyttää lainsäädännön, määräysten, työ- ja virkaehtosopimusten, toimintatapojen ja käytännön toimien kehittämisessä.

3. Määritelmät

Ohjeistossa käytetty terminologia perustuu käsitteisiin, jotka on yleisesti hyväksytty ja joita on käytetty kansainvälisissä asiakirjoissa, kuten OECD:n tietosuojaa koskevissa periaatteissa, Euroopan Neuvoston tietosuojaa koskevassa yleissopimuksessa ja EU:n tietosuojadirektiivissä, sekä kansallisissa tietosuojaa koskevissa lainsäädännöissä. Käsitteet on määritelty väljästi sen varmistamiseksi, että kaikki tietojen käsittelyä koskevat käytännöt ja menetelmät tulevat katetuiksi (3.2, 3.3).

Henkilötiedot

(3.1) "Henkilötiedot" tarkoittaa mitä tahansa tietoja, jotka koskevat tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa työntekijää. Työntekijä on tunnistettavissa, jos työntekijän henkilöllisyys voidaan saada selville yhdistämällä eri tietoja yhdestä tai useammasta tiedostosta tai asiakirjasta. Ohjeisto ei koske tapauksia, joissa työnantaja käyttää tietoja, joista mahdollisuus tunnistamiseen on poistettu tai joissa tietojen kohteet ovat anonymoivia. "Tunnistettavuus" on tulkittava kohtuullisesti. Tämä ei esimerkiksi koske tietoja, joiden perusteella henkilön tunnistaminen vaatisi kohtuuttoman paljon aikaa ja työtä.

Työntekijät

² Euroopan neuvosto: Työsuhteen yhteydessä käytettävien henkilötietojen suojaaminen (Strasburg, 1989).

(3.4) ILO:n asiakirjat eivät yleensä määrittele "työntekijää", vaan jättävät tämän tehtävän kansalliselle lainsäädännölle ja käytännölle. Ohjeistossa olevan "työntekijän" määritelmän tarkoitus on kattaa ei ainoastaan nykyiset työntekijät vaan myös entiset työntekijät sekä työnhakijat, koska henkilötietojen käsittelyllä on seurauksia työnhakijoille, nykyisille työntekijöille ja entisille työntekijöille. Tietojen käsittely ei esimerkiksi välttämättä lopu työsuhteen päättyessä. Työnantajilla on tapana säilyttää ainakin osa tiedoista, esimerkiksi todisteeksi siitä, että tietty henkilö on ollut työsuhteessa tietyn ajan, tai antamaan tietoja entisistä työntekijöistä. Työhönoton yhteydessä työnantajat myös keräävät ja hakevat tietoja työnhakijoista.

Työntekijöiden edustajat

Käsitettä "työntekijöiden edustajat" ei ole määritelty erikseen ohjeistossa, mutta sillä on kansainvälisten työnormien antama merkitys (katso laatikko 1).

Laatikko 1

ILO:n yleissopimus nro 135 ja suositus nro 143

Yleissopimus, joka koskee työntekijöiden edustajia, 1971 (nro 135) sekä suositus (nro 143) määrittelevät, että sanonnalla "työntekijäin edustajat" tarkoitetaan henkilöitä, jotka kansallisessa lainsäädännössä tai maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa nämä

- a) ammattiyhdistysedustajia, so. ammattiyhdistysten tai ammattiyhdistysten jäsenten asettamia tai valitsemia edustajia; tai
- b) valittuja luottamusmiehiä, so. yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa.

Työnvälitystoimistot

Koska ohjeisto kattaa sekä työntekijät että työnhakijat, niin sekä välittömät työnantajat että työnvälitystoimistot ovat siinä olevien periaatteiden piirissä. Tähän sisältyy henkilötietojen käsittely, joka koskee työnvälitystoimistojen omia työntekijöitä, potentiaalisia työntekijöitä, joita he auttavat työn etsimisessä, sekä tilapäisiä työntekijöitä, joita välitetään muille työnantajille.

Ohjeisto ei kuitenkaan anna määritelmää työnvälitystoimistoista, koska joitakin normeja on jo olemassa ja koska yksityiset työnvälitystoimistot, ml. tilapäistä työtä välittävät toimistot olivat keskustelun aiheena vuoden 1994 Kansainvälisessä työkonferenssissa. Konferenssin hyväksymissä päätelmissä todettiin, että yksityiset työnvälitystoimistot voidaan määritellä yksityisiksi yrityksiksi, jotka suoraan tai epäsuorasti tarjoavat palveluita työmarkkinoilla, mutta ei menty sen pidemmälle. Pikemminkin ne viittasivat olemassa oleviin eri tyyppisiin välitystoimistoihin.¹ Työkonferenssi katsoi, että

¹ ILO: "Sixth item on the agenda: The role of private employment agencies in the functioning of labour markets", Report of the Committee of Private Employment Agencies, in *Provisional Record No. 21*, International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, kappaleet 21-24.

ILO on hyödyllistä jatkaa kehittämällä työvälistötoimistojen luokittelua, jonka ILO oli antanut raportissaan työkonferenssille,² mutta tämä ei kuitenkaan sulkisi pois yleisempää kuvausta mainituista välistötoimistoista harkittaessa uudistettua yleissopimusta.³

Nimenomainen suostumus

Kysymys suostumuksesta on olennaisen tärkeä. Nimenomaiseen suostumukseen, jonka työntekijä on antanut ollessaan tietoinen asiasta, viitataan useissa kohdissa. Perussyä tähän on se, että halutaan varmistua siitä, että kun työntekijää pyydetään suostumaan tiettyjen tietojen keräämiseen tai luovuttamiseen, hänellä on tarpeeksi tietoa, johon perustaa päätöksensä. Nimenomainen suostumus tarkoittaisi tavallisesti kirjallista suostumusta. Jos kirjallista suostumusta ei ole, tämä tulee perustella. On esimerkiksi tapauksia, joissa kirjallinen ilmoitus tai suostumus ei olisi riittävä tai tarkoituksenmukainen, koska työntekijä saattaisi olla lukutaidoton tai ei ymmärtäisi käytettyä kieltä. Sellaisissa tapauksissa tiedotus ja suostumus voidaan joutua antamaan suullisesti.

4. Soveltamisala

Ohjeistoa sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn, jota suorittavat julkiset tai yksityiset työnantajat, työntekijöiden edustajat tai työvälistötoimistot. Muiden tahojen, kuten sosiaaliturvan, työttömyyden ja terveydenhuollon alan laitosten suorittamaa henkilötietojen käsittelyä ohjaavat yleiset tietosuojasäännökset sekä tämä ohjeisto suhteessa laitosten omiin työntekijöihin.

(4.1) Ohjeisto ei tee eroa julkisen ja yksityisen sektorin välillä, koska kaikki työnantajat käsittelevät henkilötietoja. Haettujen tietojen määrä ja laji saattavat poiketa toisistaan, mutta molempien sektoreiden työnantajat keräävät tietoja arvioidakseen työntekijöiden soveltuvuutta tiettyyn tehtävään tai arvioidakseen heidän suoritustaan. Työntekijöiden ihmisarvo on turvattava, olkootpa he sitten töissä tehtaassa, vakuutusyhtiössä tai valtion virastossa. Henkilötietojen käyttöä koskevat säännöt on suunniteltava siten, että ne suojelevat sekä yksityisten yritysten työntekijöitä että virkamiehiä.

(4.2) Ohjeisto kattaa tietojen käsittelyn kaikki muodot, koska kokemus osoittaa, että on mahdotonta tehdä tarkkaa eroa manuaalisen ja automaattisen haun välillä. Perinteinen rekisterinpito yhdistetään yhä useammin automatisoituihin järjestelmiin; henkilöstötietojärjestelmissä usein säilytetään vain osa käytettävissä olevista tiedoista ja viitataan muiden tietojen osalta rekistereihin; ja elektronisen valvonnan tuloksia usein pidetään ja arvioidaan työntekijän rekisterissä. Yritykset laatia sääntöjä jotakin tiettyä käsittelymuotoa varten eivät siten olisi työntekijöiden etujen mukaisia.

² ILO: *The role of private employment agencies in the functioning of labour markets*, Report VI, International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994.

³ Hallintoneuvosto päätti 262. istunnossaan (maalis-huhtikuu 1995) sisällyttää vuoden 1997 Kansainvälisen työkonferenssin esityslistalle maksullisia työvälistötoimistoja koskevan yleissopimuksen (muutettu, 1949, nro 96) uudistamisen. Lisäksi hallintoneuvosto päätti pitää merityökonferenssin istunnon lokakuussa 1996. Eräs esityslistan kohdista oli uudistaa sopimus, joka koskee merimiesten työvälistystä, 1920 (nro 9), ja tuloksena oli yleissopimus, joka koskee merenkulkijoiden työvälistystä, 1996 (nro 179).

5. Yleiset periaatteet

(5.1) Työntekijöiden suojelu riippuu ennen kaikkea kerättäviä tietoja koskevista selvistä rajoituksista. Sen vuoksi ohjeisto rajoittaa käsittelyn tietoihin, jotka ovat työntekijän työsuhteeseen suoranaisesti kuuluvia. Se pelkkä tosiseikka, että työsopimusta harkitaan tai sellainen on jo tehty, ei oikeuta työnantajaa keräämään mitä tahansa tietoja, joista hän on kiinnostunut. Päinvastoin, henkilötietojen kerääminen on katsottava poikkeukseksi, joka tulee perustella. Työntekijän tehtävä ei ole tiedustella miksi jotakin tietoa halutaan tai selittää miksi hän kieltäytyy antamasta sitä, vaan on paremminkin työnantajan velvollisuus esittää syyt ja käsitellä vain niin paljon henkilötietoja kuin on välttämätöntä.

Viittaamalla tarpeeseen perustella kerättyjen tietojen merkityksellisyys tietyn työsuhteen kannalta ohjeisto määrittelee kaiken työntekijöitä koskevan henkilötiedon käsittelyn välttämättömän ehdon (*conditio sine qua non*). Valittu kriteeri saattaa ensin tuntua liian epämääräiseltä. Vaikka näyttäisi houkuttelevalta eritellä kaikki mahdolliset tiedot, jotka katsotaan merkityksellisiksi, käytännössä yritykset luetella ne ovat kuitenkin hyödyttömiä, ellei luettelointia ole rajoitettu muutamiin tietoihin, kuten nimeen, ikään, osoitteeseen ja sukupuoleen, joiden käsittely ei aiheuta ongelmia - ainakaan niin kauan kuin käsittely suoritetaan ainoastaan työnantajan käyttöä varten ja lakia noudattaen. Se mitä työnantajan tulee tietää, voidaan itse asiassa määritellä vain tietyn työtilanteen taustatekijöiden perusteella. Sekä oikeutetusti kerättävien tietojen määrä että niiden laji vaihtelevat työn laadun, työntekijän aseman tai tehtävien päätösten, jotka saattavat esimerkiksi vaikuttaa rakenteellisiin muutoksiin yrityksessä, mukaan. Sen sijaan, että luettelaisiin kaikki tiedot, joita voidaan käsitellä, ohjeisto sisältää periaatteita, jotka on tarkoitettu varmistamaan käsittelyn avoimuus ja työntekijöiden tietoisuus. Viittaus työsuhteeseen on vain osoitus puitteista, joissa käsittely yleensä on perusteltua; työnantajan velvollisuus varmistaa mahdollisimman suuri avoimuus niin, että työntekijät tietävät minkä vuoksi tietoja käsitellään, asettaa selvät ja realistiset rajat tietojen keräämiselle. Siellä missä työntekijöillä on taipumus jäädä yhden työnantajan palvelukseen koko uransa ajaksi, viittaus työsuhteeseen kattaa niiden tietojen käsittelyn, joita tarvitaan normaalin uran normaalia kehittämistä varten tietyn yrityksen tai viraston sisällä.

(5.2) Yhtä tärkeä rajoitus seuraa periaatteesta, jota kansalliset ja kansainväliset tietosuojaa koskevat säännöt painottavat, eli että henkilötietojen kerääminen ei oikeuta työnantajaa käyttämään kerättyjä tietoja vapaasti ja rajoituksetta. Kun osoitetaan erityiset tarkoitukset, joihin tietoja kerätään, kaikki tulevat käyttötarkoitukset on myös osoitettava. Jos käsittelyn avoimuus ja siten työntekijöiden mahdollisuus valvoa tietojensa käyttöä varmistetaan, käyttö tulee rajoittaa tarkoituksiin, jotka ovat heillä tiedossa ja jotka on yksiselitteisesti määritelty ennen tietojen keräämistä. Tämä "lopullisuuden periaate" sulkee pois erityisesti kaikki yritykset käyttää automaattisten järjestelmien tarjoamia mahdollisuuksia tietojen käyttöön moniin eri tarkoituksiin. Erityisesti siellä, missä työntekijöillä on taipumus jäädä saman työnantajan palvelukseen suunnilleen koko työiäkseen, tietojen käsittelyn alkuperäisen tarkoituksen sitovaa luonnetta on joskus kuitenkin lievennettävä. Näin on usein asianlaita inhimillisten voimavarojen kehittämisessä. Jollakin tietyllä alalla ei esimerkiksi ehkä ollut näköpiirissä koulutusta silloin, kun henkilötietoja kerättiin, mutta tietojen saatavuus olisi hyödyllistä, koska se saattaisi kelpuuttaa työntekijän tällaiseen koulutukseen. Sen vuoksi ohjeisto asettaa kaksi ehtoa tietojen mahdolliselle uudelle käytölle: että uusi käyttö ei olisi ristiriidassa alkuperäisen tarkoituksen kanssa ja että työnantaja ryhtyy kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin, jotta estettäisiin tietojen vääristyminen asiayhteyden muuttuessa (5.3). Yhdessä tapauksessa ohjeisto kuitenkin ankarasti kieltää tarkoituksen muuttamisen. Toimenpiteitä, joilla on varmistettu ATK-keskusten ja automaattisten järjestelmien tur-

vallinen ja kunnollinen toiminta, ei voida käyttää työntekijöiden käyttäytymisen ja suoritusten valvomiseen ja arvioimiseen (5.4). Ohjeisto antaa siten yleisen periaatteen kohdassa 5.2 ja sallii oikeutettuja poikkeuksia, jos kunnolliset suojatoimet ovat olemassa.

(5.3) Kuten yllä on osoitettu, ohjeisto hyväksyy muutoksia tietojen käsittelyn alkuperäiseen tarkoitukseen tiettyjen tarkkaan kohdistettujen rajoitusten puitteissa. Muutokset ovat seurausta alkuperäisen tarkoituksen ja aiotun uuden tarkoituksen vertailusta. Kunhan jälkimmäinen on vielä ensin mainitun piirissä, käsitteleminen on kohdassa 5.1 mainitun "lopullisuuden periaatteen" mukaista. Täten on täysin "sopuosinnassa" alkuperäisen tarkoituksen kanssa käyttää henkilötietoja, jotka koskevat työntekijöiden pätevyyttä tai suorituksia, kun tehdään päätöksiä uusien luontoisetujen myöntämisestä. Sitä vastoin laskutustarkoituksia varten käsitellyn tiedon käyttäminen perustana työntekijän suorituksiin liittyville kurinpitotoimenpiteille on "ristiriidassa" alkuperäisen käyttötarkoituksen kanssa, joka oli asiakkaiden laskuttaminen. Lopuksi, silloin, kun henkilötietojen käsittely on ohjeiston mukaan ankarasti rajoitettu (6.5), kuten on tiedoissa, jotka koskevat sukupuolielämää tai poliittista vakaumusta, kaikki yritykset laajentaa tietojen käsittelyn tarkoituksia ovat "ristiriidassa", paitsi muutamissa poikkeustapauksissa.

(5.4) Tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, jotka varmistavat sekä turvallisuuden että tietojärjestelmien asianmukaisen toiminnan, ovat tarpeellisia niiden käytön kannalta (katso myös kohta 7). Sellaiset toimenpiteet kuitenkin edellyttävät jatkuvaa valvontaa, varsinkin niiden henkilöiden valvontaa, jotka työskentelevät ATK-keskuksissa. Koska kaikissa henkilötietojen käyttöä rajoittavissa kansainvälisissä ja kansallisissa määräyksissä on olemassa sääntöjä tällaisista toimenpiteistä tehokkaan tietosuojan nimissä, näiden toimenpiteiden käyttö on ehkä yksi niistä harvoista tapauksista, joissa työntekijöiden jatkuva valvonta yleisesti tunnustetaan välttämättömäksi. Käytännöllisesti katsoen rajoittamaton valvonta tulee kuitenkin kompensoida sen kuluessa kerättyjen tietojen tiukasti rajoitetulla käytöllä. Tietoja tulisi käsitellä yksinomaan niitä tarkoituksia varten, joihin valvonta on kohdennettu: järjestelmän asianmukaista toimintaa varten. Täten niitä ei saa käyttää työntekijöiden käyttäytymisen ja liikkumisen valvontaan ja tarkkailemiseen. Tämä ei kuitenkaan päde sellaisessa tapauksessa, että ATK-keskuksessa työskentelevä henkilö on esimerkiksi rikkonut turvamääräyksiä ja tietoja käsitellään kurinpidollisia toimenpiteitä varten. Tällainen käyttö noudattaa täysin keräämisen tarkoituksia. Lisäksi koska tämän määräyksen päätarkoitus on estää jatkuva valvonta turvatoimien avulla, satunnaisten rikkomusten paljastumiset, kun rikkomukset eivät liity toimenpiteiden turvatarkoituksiin, eivät yleensä ole tämän rajoituksen piirissä.

(5.5, 5.6) Käsiteltyjen henkilötietojen rajoittaminen määrättyihin tarkoituksiin ei vielä riitä, jos halutaan välttää turhia riskejä. Käsittelyn tuloksena saatu tieto tulee sijoittaa sellaiseen asiayhteyteen, että tietoa voidaan arvioida oikein. Pelkästään se seikka, että esimerkiksi tietokoneen säännöllisesti tuotaman luettelon perusteella joillakin tietyillä työntekijöillä on eniten poissaoloja, ei kerro vielä mitään työntekijöiden käyttäytymisen syistä, ja siten sitä ei voida käyttää perusteluna irtisanomisille tai millegään muille kurinpidollisille toimenpiteille. Automatisoidut menetelmät eivät vapauta työnantajia käyttämästä kaikkia tarvittavia tietoja arvioidakseen oikein tietojenkäsittelyn tuloksia. Ohjeisto ei siten hyväksy pelkästään mekaanista päätöksentekoprosessia ja edellyttää sen sijaan, että työntekijöitä arvioidaan selkeän yksilöllisesti. On kuitenkin selvää, että painotus on sanassa *yksinomaan*. Ohjeisto ei siis sulje pois automaattisten menetelmien käyttöä. Työnantajilla on täysi vapaus käyttää niitä päätöstensä valmisteluissa. Ohjeisto vaatii, että automatisoidut menetelmät ovat ainoastaan apukeinoja. Yksinomaan automatisoidun henkilötietojen käsittelyn perusteella tehtyjen päätösten rajoittaminen ilmaisee sen, että työntekijöillä on oikeus asianmukaiseen menettelyyn. (Tälle ei ole tarkoitettu yhtä laajaa merkitystä kuin EU:n direktiivissä.)

(5.7) Tietojenkäsittelytapoja on vaikea muuttaa, ja kun joidenkin tietojen kokoaminen on aloitettu, sitä tuskin koskaan asetetaan kyseenalaiseksi. Työnantajien tulisi sen vuoksi säännöllisesti tutkia, esimerkiksi tuotantoprosessin arvioinnin yhteydessä, voidaanko haluttu tieto hankkia joistakin muista, ei henkilötasolla olevista tiedoista. Tämän lisäksi tehokas suojele voidaan saada aikaan vain, jos tietotekniikan jatkuvat muutokset otetaan huomioon. Toisin sanoen työntekijöiden suojaaminen on avoin prosessi, ja työnantajien tulisi säännöllisesti tarkistaa sekä turvallisuus- että organisatoriset toimenpiteet, joita käytetään henkilötietojen käsittelyn yhteydessä.

(5.8) Työntekijöille, joiden henkilötietoja käsitellään, tulisi tiedottaa asiasta ja heidät tulisi saattaa tietoisiksi säännöistä, jotka ohjaavat tietojen keräämistä, sekä heidän oikeuksistaan prosessin suhteen. Ohjeisto siten vaatii, että työntekijät ja heidän edustajansa pidetään ajan tasalla.

(5.9) Tämän lisäksi, vaikka henkilötietojen käytön rajoitukset ymmärrettävistä syistä onkin suunnattu työnantajille, ne luonnollisesti koskevat myös työntekijöitä, jotka käsittelevät tietoja, esimerkiksi työ-sopimusten neuvottelu- ja tekovaiheissa, systemaattisen tiedonhaun yhteydessä henkilöstöosastolla ja ATK-keskuksissa, rutiininomaisissa lääkärintarkastuksissa sekä tilapäisessä tietojenkeruussa määrättyihin valvontatoimenpiteisiin. Tällaiset henkilöt tarvitsevat erityiskoulutusta. Sen vuoksi ohjeisto edellyttää, että henkilöiden, jotka osallistuvat henkilötietojen käsittelyyn, tulisi saada säännöllistä koulutusta tietojenkäsittelyn tärkeydestä ja seurauksista sekä heidän erityisistä velvollisuuksistaan ohjeiston soveltamisessa oikealla tavalla.

(5.10) On tärkeää vahvistaa yleistä työmarkkinoilla tapahtuvan syrjinnän vastaista periaatetta, jotta henkilötietoja ei käytetä suoraan tai epäsuorasti henkilöiden tai työntekijäryhmien syrjintään (katso laatikko 2).

Laatikko 2

ILOn yleissopimus nro 111

Toimenpiteet työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseksi ovat osa tasa-arvon ja samankaltaisen kohtelun periaatteen soveltamista työmarkkinoilla kuten on määrätty yleissopimuksessa, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, 1958 (nro 111). Yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä asiantuntijakomitea pohti asiaa yleissopimusta nro 111 (sekä suositusta nro 111) koskevassa yleiskatsauksessaan, joka käsitteli turvaa syrjintää vastaan ammatin ja työpaikan saamisessa sekä työehdoissa ja työoloissa. Katsauksessa mainitut esimerkit koskevat henkilötiedostoissa olevien tietojen väärinkäyttöä, sekä erilaisia testejä ja työntekijöiden vakaumuksia tai mielipiteitä koskevia kyselyjä.

Tähän liittyviä määräyksiä sisältyy tämän ohjeiston kappaleeseen 6, joka asettaa rajoituksia arkaluontoisten tietojen keräämiselle. Jotkut tiedot ovat työsuhteen kannalta niin asiaankuulumattomia tai niin tunkeilevia tai syrjiviä, että niitä ei tulisi kerätä.

(5.11, 5.12) Yleisenä periaatteena työnantajien, työntekijöiden ja mahdollisten työntekijöiden edustajien tulisi myös toimia yhdessä henkilötietojen suojaamisen varmistamiseksi sekä ohjeiston mukaisten yksityisyyttä koskevien toimintatapojen kehittämiseksi. Lisäksi kaikkien osapuolten tulisi kunnioittaa henkilötietojen luottamuksellisuutta.

(5.13) Ottaen huomioon työntekijöiden riippuvuuden työsuhteestaan sekä heidän perustavaa laatua olevan oikeutensa yksityisyyteen ohjeisto ilmoittaa, että työntekijät eivät saa luopua oikeudestaan yksityisyyteen. Siitä huolimatta myönnetään, että oikeus yksityisyyteen ei ole absoluuttinen ja se on tasapainotettava kilpailevien julkisten etujen kanssa kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

6. Henkilötietojen kerääminen

(6.1) Suuri osa ohjeistosta käsittelee työntekijöiden henkilötietojen keräämistä. Johtava periaate kuvastaa lähestymistapaa, joka on yhteinen useimmille tietosuojalaeille: työntekijän tulee itse olla kaiken häntä koskevan tiedon ensisijainen lähde. Vain silloin, kun työntekijät itse ovat ensisijaisia lähteitä, he voivat tietää, mitä tietoja tullaan käsittelemään, ja ottaa huomioon seuraamukset sekä päättää, pitäisikö tietoja antaa.

(6.2, 6.3, 6.4) Velvollisuus hankkia henkilötietoja suoraan työntekijöiltä ei tietenkään sulje pois epäsuoria tiedonsaantikeinoja, esimerkiksi entisiltä työnantajilta tiedustelemista. Työnantajien tulee kuitenkin ilmoittaa työntekijöille tietojen käsittelyn tarkoitukset, käytetyt tietolähteet ja mitä tietoja on haettu, sekä pyytää työntekijöiltä näiden nimenomainen suostumus. Jotta työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet tehdä asioihin perehdyttyään päätös suostumuksensa antamisesta, kieltäytymisestä johtuvat mahdolliset seuraukset tulee myös ilmoittaa. Vaadittujen henkilötietojen puute voi esimerkiksi johtaa kielteiseen vastaukseen etuuksia haettaessa. Jos tiedon kerääminen uskotaan kolmansille osapuolille tai organisaatioille, työnantajan tulee varmistaa, että kaikki tiedustelut tehdään tarkasti työntekijöiden kanssa sovittujen ehtojen mukaisesti. Sekä tarvittavat henkilötiedot että tarkoitukset, joihin niitä tarvitaan, on sen vuoksi selvästi ilmoitettava kolmansille osapuolille.

(6.5-6.9) Vaikka työntekijöiden osallistuminen onkin tärkeää, sen vaikutusta tietojenkäsittelyprosessiin ei tulisi yliarvioida. Työntekijöiden riippuvuus työpaikasta aiheuttaa yleensä sen, että he suostuvat työnantajan toivomuksiin ja supistavat oman osallistumisensa pelkäksi muodollisuudeksi. Suurin osa kansallisista tuomioistuimista on sen vuoksi yrittänyt, varsinkin kyselylomakkeiden kohdalla, estää erityisen arkaluontoisten tietojen keräämisen. Samankaltainen huoli kuvastuu monissa tietosuojalaeissa sekä vuoden 1981 Euroopan Neuvoston yleissopimuksessa ja tietosuojaa koskevassa EU:n direktiivissä. Arkaluontoisten tietojen luetteloon sisältyvät henkilön sukupuolielämä, jäsenyys ammattiliitoissa, rodullinen alkuperä, poliittiset näkemykset, uskonnollinen vakaumus ja rikoksista saadut tuomiot.

Näiden tietojen arkaluontoisuudesta huolimatta niiden keräämistä ei voida kuitenkaan yksinkertaisesti sulkea pois ennakoon (*a priori*). Esimerkiksi, riippuen kansallisesta lainsäädännöstä, poliittiset näkemykset voidaan ottaa huomioon toimittajan työhönotossa, kun on kysymys sanomalehdestä, jolla on yhteys tiettyyn poliittiseen puolueeseen; tai tieto jäsenyydestä ammattiliitossa voidaan ottaa huomioon automaattisessa jäsenmaksun pidätyksessä. Lyhyesti sanottuna, tiettyjen henkilötietojen tavanomainen luokittelu arkaluontoisiksi ei välttämättä estä niiden keräämistä. Niiden arkaluontoisuus kuitenkin vaatii, että tiettyjä periaatteita kunnioitetaan sen vastapainoksi, että työntekijät ovat työsuhteessa heikommassa asemassa, mikä voi rajoittaa vapaata valintaa heidän henkilötietojensa käytön määrittämisessä.

(6.5) Ohjeisto antaa sarjan esimerkkejä, joissa henkilötietojen kerääminen tulisi sallia vain poikkeustapauksissa ja vain siinä määrin kuin tiedot ovat suoraan olennaisia tiettyä työhönotoratkaisua varten. Kerääminen tulee myös aina suorittaa tarkasti kansallisen lainsäädännön mukaisesti, esimerkiksi syrjintää koskevien lakien sekä kansallisissa tietosuojalaeissa olevien arkaluontoisen tiedon käsittelyä koskevien määräysten mukaisesti.

Ensimmäinen esimerkki koskee tietoja työntekijän sukupuolielämästä. Tietojen hankkiminen saattaa olla tarpeen, jos on kysymys seksuaalista ahdistelua koskevasta syytteenä. Jos on laissa säädettyjä velvoitteita ja menettelyjä, jotka liittyvät syytteenä seksuaalisesta ahdistelusta ja jos työnantaja voi ryhtyä toimenpiteisiin tutkimuksen perusteella, esimerkiksi kurinpitotoimin, tällaiselle tutkimukselle olennaisia tietoja voidaan kerätä. Tällöinkin tietojen tulee olla olennaisia tämän nimenomaisen syytteen kannalta ja niitä tulee käyttää vain tähän tarkoitukseen.

Mitä tulee rikoksista annettuihin tuomioihin, keräämisen tulisi tiukasti rajoittua tietoihin, jotka ovat selvästi olennaisia kyseisen työn kannalta. Esimerkiksi jos työ käsittää lasten hoitoa tai työtä lasten parissa, henkilö, joka on aikaisemmin saanut tuomion lasten ahdistelusta, tulisi velvoittaa tuomaan se ilmi. Ammattikulttuurin tulisi samoin velvoittaa paljastamaan tiedot aikaisemmista tuomioista ratti-juopumuksesta. Tiedot tuomioista tulisi saada suoraan asianomaiselta henkilöltä itseltään, jotta voidaan varmistua siitä, että kerätään vain asiaankuuluvaa tietoa. Samasta syystä työnantajat eivät saisi pyytää työntekijöitä antamaan kopiota rikosrekisteristään.

(6.6) Mitä tulee jäsenyyteen ammattiliitoissa, työnantajat voivat kerätä tietoja jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijäjärjestöissä, jos tämä on tarpeellista järjestön jäsenmaksun tarkistusmääräysten noudattamiseksi, työpaikkaneuvostojen toiminnan sallimiseksi, tai jos on kysymys tiedon antamisesta oikeudellisen velvoitteen noudattamiseksi tai muuta sellaista.

(6.7) Ohjeisto rajoittaa lääketieteellisten tietojen keräämisen tietoihin, joita tarvitaan arvioitaessa työntekijän soveltuvuutta tiettyyn työtehtävään, tai työterveys- ja työturvallisuusvaatimusten täyttämiseksi sekä sosiaaliturvaetuksia varten.

Läketieteellisten henkilötietojen tallettamista ja luovuttamista käsitellään ohjeiston kappaleissa 8 ja 10. Myös yleissopimus, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 161), sekä suositus, 1985 (nro 171), tuodaan esiin.

(6.8) Vaikka työntekijöiltä odotetaan totuudenmukaisia tietoja, ohjeistolla on sama kanta kuin monilla kansallisilla tuomioistuimilla siinä, että erityisesti työhönottomenettelyissä työntekijällä on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin, jotka ovat ristiriidassa ohjeiston kanssa. Tällaisissa tapauksissa työnantaja kantaa vastuun puutteellisista tai epätarkoista vastauksista ja sen vuoksi hänellä ei ole oikeutta määrätä sanktioita. Edelleen, työnantaja ei saisi hyötyä siitä, että työntekijä on käsittänyt kysymyksen väärin ja sen vuoksi antaa ylimääräistä tai asiaankuulumatonta tietoa (6.9).

Se, että työnantajien tulee saada tietty määrä henkilökohtaisia tietoja sekä heidän velvollisuutensa kerätä tietoja suoraan työntekijöiltä eivät tarkoita sitä, että heillä on täysi vapaus valita keräämiskeinot. Periaatteet, jotka on suunnattu työntekijöiden ihmisarvon suojelemiseksi, eivät voi sivuuttaa työntekijän yksityisyyteen tunkeutumista, joka on luonteenomaista monille testeille, kuten sellaisille testeille, joissa arvioidaan työntekijän fyysistä ja psykologista soveltuvuutta tai tarkistetaan hänen rehellisyytensä. Menetelmien suuresta määrästä ja uusien testien jatkuvasta kehittelystä johtuen ohjeisto käsittelee vain muutamia tyypillisiä esimerkkejä. Tässä suhteessa on otettava huomioon, että ILO on käsitellyt HIV/AIDS-testauksia yhdessä Maailman terveysjärjestön WHO:n kanssa¹ ja että rajoituksia psykologisten testien käytölle on annettu Inhimillisten voimavarojen kehittämissuosituksessa, 1975 (nro 150).

¹ WHO/ILO: *Statement from the Consultation on AIDS and the Workplace*, Geneve, 27. - 29.6.1988, asiakirja nro WHO/GPA/INF/88.7 Rev.1.

(6.10, 6.11, 6.12, 6.13) Ohjeisto nimenomaisesti mainitsee neljä eri testityyppiä:

(6.10) Ensinnäkin se kieltää valheenpaljastustestien tai muiden samankaltaisten testimenetelmien käytön.

(6.11) Toiseksi se edellyttää, että persoonallisuustestien tai muiden samankaltaisten testimenetelmien tulisi olla sopusoinnussa ohjeiston ohjeiden kanssa, eikä niitä tulisi suorittaa työntekijän tahdon vastaisesti. Työnantajien tulisi sen vuoksi tiedottaa työntekijöille etukäteen testeistä, joita he aikovat suorittaa, sekä niiden tarkoituksista ja seuraamuksista. Vasta sitten työntekijöiden voidaan kohtuudella odottaa arvioivan testien tärkeyttä ja muodostavan oman mielipiteensä.

Lisäksi mitä enemmän työntekijöiden edustajille annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa työnantajan testauskäytäntöihin, sitä enemmän suostumusvaatimuksesta tulee todellinen este. Kansalliset lait tai määräykset, jotka erittelevät missä määrin työntekijöiden edustajien tai työpaikkaneuvostojen suostumusta tarvitaan, ja vaatimukset, jotka ohjaavat mainittujen testien käyttämistä (esimerkiksi, että testien tulee olla vahvistettuja, että vain tietyt pätevyysvaatimukset täyttävät asiantuntijat voivat suorittaa sellaisia testejä, tai että testit ovat osa pätevän asiantuntijan suorittamaa kokonaisarviointia) täydentävät tätä ohjeiston ohjetta. Tässä suhteessa astrologian, grafologian ja muun sellaisen käytön tulisi olla poissuljettu.

(6.12) Kolmas testityyppi, johon ohjeisto nimenomaisesti kiinnittää huomiota, on geenitestit, jotka tulisi rajoittaa selvästi lainsäädännön sallimiin tapauksiin. Geenitestejä on puolustettu yhä enenevässä määrin sillä perusteella, että on työntekijän edun mukaista estää ne vaarat, jotka saavat alkunsa hänen geneettisestä perimästään. Geenitestit voivat kuitenkin myös paljastaa hyvin henkilökohtaisia tietoja, joilla on kauaskantoisia seuraamuksia työntekijän tulevaisuudelle. Tällaisten testien suorittamista työntekijöille ei täten voi jättää yksinomaan työnantajan harkinnan varaan. Päinvastoin niiden käyttö, jos sitä ollenkaan sallitaan, tulisi rajoittaa ehdottomasti poikkeustapauksiin, joissa se on perusteltua pakottavista syistä ja joissa mitään käyttökelpoista vaihtoehtoa geenitestille ei ole - ja tämä on kysymys, joka täytyy jättää lainsäätäjän ratkaistavaksi.

On otettava huomioon, että on kaksi geenitestityyppiä: geeniseulonta ja geeniseuranta. Geeniseulonta on kertaluonteinen testi, joka kohdistuu henkilön perittyihin ominaisuuksiin tai häiriöihin. Geeniseuranta taas tarkoittaa henkilöiden ajoittaisia tarkastuksia ympäristön aiheuttamien geneettisten muutoksien seuraamiseksi (katso laatikko 3 biologisesta seurannasta).

Laatikko 3

Suositus, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 171)

Kohta 12(2) "B. Työntekijöiden terveyden seuranta" -otsikon alla edellyttää seuraavaa: Silloin kun työntekijöiden terveydentilan seuraamiseksi on olemassa tehokas ja yleisesti hyväksytty biologinen mittausten menetelmä, jolla voidaan varhaisessa vaiheessa havaita kyseisestä työstä johtuville vaaroille altistumisen terveysvaikutukset, sitä voidaan käyttää niiden työntekijöiden selville saamiseksi, joiden kohdalla tarvitaan perusteellista lääketieteellistä tutkimusta, asianomaisen työntekijän myöntymyksellä.

(6.13) Lopuksi, ohjeisto rajoittaa huumetestien käyttöä sellaiseen käyttöön, joka noudattaa kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä tai kansainvälisiä normeja. Esimerkki kansainvälisistä normeista, joihin nimenomaisesti viitataan, on ILO:n ohjeisto ”Alkoholi- ja huumekysymysten hoito työpaikalla” sekä ”Pääperiaatteet huume- ja alkoholitestauksesta työpaikalla”¹.

Ongelmat, jotka liittyvät yhä pitemmälle kehittyneisiin valvontamenetelmiin ovat samanlaisia. Perinteisiä tarkkailukeinoja kuten puhelinkuuntelua tai videovalvontaa täydennetään jatkuvasti ovelammilla ja teknisesti kehittyneemmillä menetelmillä, esimerkiksi sähköpostia tai äänihakua käyttämällä. Lisäksi työntekijöitä valvotaan lisääntyvässä määrin epäsuorasti. Siten järjestelmät, jotka on aivan selvästi asennettu muita tarkoituksia kuten työprosessin kirjaamista ja analysointia varten sekä henkilökunnan tieto- ja puhelinelaskutusjärjestelmiä varten, suovatkin mahdollisuuden sellaisten henkilötietojen keräämiseen, jotka voidaan helposti muuttaa valvontamateriaaliksi.

(6.14) Vaikka ohjeisto ei sulje pois työntekijöiden valvontaa, se selvästi rajoittaa sitä. Valvonnassa tulee noudattaa kahta ehtoa. Ensinnäkin, sitä voidaan käyttää vain jos työntekijöille kerrotaan etukäteen työnantajan aikomuksista. Täten ennen kuin valvonta aloitetaan, työntekijöiden tulee tietää valvonnan tarkoitus ja heillä tulee olla selvä käsitys sen aikataulusta. Toiseksi, työnantajat eivät ole vapaita valitsemaan mitä tahansa valvonnan menetelmää tai keinoa, jonka he katsovat sopivimmaksi tarkoitustaan varten. Pikemminkin työnantajien tulisi ottaa huomioon työntekijöiden yksityisyydelle koituvat seuraamukset ja antaa etusija vähiten tunkeilevalle valvontakeinolle.

Salaisen tai jatkuvan tarkkailun ollessa kyseessä ohjeisto valitsee ehdottomasti rajoittavamman asenteen. Jatkuva valvonta on osoittautunut alituisen huolestuneisuuden aiheuttajaksi, ja tämä voi johtaa sekä fyysiseen sairauteen että psykologiseen ahdistukseen. Näin ollen se tulisi rajoittaa tapauksiin, joissa valvonta on tarpeellista terveyteen ja turvallisuuteen liittyvien erityisten ongelmien hoitamiseksi tai omaisuuden suojelemiseksi. Mitä tulee salaiseen valvontaan, se voidaan hyväksyä, jos kansallinen lainsäädäntö sen nimenomaisesti sallii. Se voi olla myös välttämätöntä rikollisen toiminnan tai muiden vakavien väärinkäytösten tutkinnan yhteydessä. Ohjeisto kuitenkin painottaa, että pelkkä epäily sellaisesta toiminnasta tai väärinkäytöksestä ei riitä. Vain siinä tapauksessa, että on olemassa kohtuulliset perusteet sellaisen toiminnan tai väärinkäytöksen mahdollisuudesta, työnantaja voi käyttää salaista valvontaa. Esimerkki vakavasta väärinkäytöksestä on seksuaalinen ahdistelu, jota ei ehkä määritellä rikokseksi.

7. Henkilötietojen suojaaminen

(7.1) Ohjeisto, kuten muutkin henkilötietojen käsittelyä koskevat määräykset, edellyttää erityisiä organisatorisia ja teknisiä toimenpiteitä varmistamaan, että pääsyä henkilötietoihin voidaan tehokkaasti rajoittaa ja niitä voidaan suojata häviämistä vastaan, ja että tiedot voidaan suojata luvaton käyttöä sekä muuttamista ja paljastamista vastaan. Esimerkkejä toimenpiteistä löytyy tietosuojaa koskevista ohjeista ja käsikirjoista. Ohjeisto kuitenkin painottaa, että ei ole olemassa mitään abstraktia yleistä sääntöä siitä, mihin toimenpiteisiin tulisi ryhtyä. Ne riippuvat kyseisistä käsittelyolosuhteista. Työnantajien tulisi soveltaa lähestymistapansa niihin erityistilanteisiin, joissa henkilötietoja käsitellään.

¹ ILO: *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. An ILO code of practice* (Geneve, 1996); ”Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace”, sisältyy julkaisuun *Drug and alcohol testing in the workplace*, (Geneve, 1993), jonka ILO:n alueidenvälinen työpaikkojen päihdetestejä käsitellyt kolmikantainen asiantuntijakokous (Oslo, Hønefoss, 10. - 14.5.1993) on hyväksynyt.

8. Henkilötietojen tallettaminen

(8.1) Vain ne henkilötiedot, jotka on kerätty tämän ohjeiston periaatteiden mukaisesti, tulisi tallettaa. Erityiset säännöt ovat kuitenkin tarpeen.

(8.2) Lääketieteelliset tiedot tulisi pitää erillään kaikesta muusta työntekijöitä koskevasta tiedosta, kuten jo tehdään useimmissa maissa (katso laatikko 4). Vain salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluvan alaan erikoistuneen henkilöstön tulisi tallettaa lääketieteellisiä tietoja. Mahdollisen väärinkäsityksen välttämiseksi kohta 6.7 selventää, että maininta lääketieteellisistä tiedoista koskee vain sellaisia tietoja, jotka salassapitovelvollisuuden piiriin kuuluva henkilöstö on kerännyt.

Laatikko 4

Suositus, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 171)

Kohta 14(1):

Työterveyshuollon tulisi tallentaa työntekijöiden terveyttä koskevat tiedot luottamuksellisiin henkilökohtaisiin terveystiedostoihin.

Vaikka ohjeisto ei kiellä tiettyjen hyvin arkaluontoisten tietojen kuten lääketieteellisten ja psykologisten tietojen käsittelyä tietokoneella, ongelmia voi syntyä, jos koko sairaskertomusta ei ole otettu mukaan. Erityistä huomiota tulisi sen vuoksi kiinnittää henkilötietojen tallettamiseen tietokoneella, mihin liittyy useita vaaroja: merkinnät tietokoneella voivat olla epätäydellisiä, avainsanojen käyttö tietojen kuvaamiseen voi olla harhaanjohtavaa, valitut tiedot saatetaan siirtää tiedostosta toiseen, ja pääsy tietoihin ei ehkä ole niin helposti valvottavissa kuin manuaalisissa rekistereissä. Näitä riskejä voidaan välttää vain, jos koneellista tallettamista ei ole rajoitettu kyseisiin tietoihin, vaan se käsittää koko asiayhteyden, jossa tiedot on mainittu (katso myös laatikko 5).

(8.3, 8.4) Taatakseen tietojen käsittelyn avoimuuden, työnantajien tulisi säännöllisesti antaa työntekijöille yleistä tietoa työnantajan tietojenkäsittelykäytännöistä ja siitä, minkä tyyppisiä tietoja henkilöistä pidetään. Tiedotuksen tulisi käsitellä erityisesti ulkoista luovuttamista ja henkilötietojen sisäisiä käyttötarkoituksia. Työntekijöiden tulee olla tietoisia ei ainoastaan kolmansista osapuolista, jotka saavat tietoja heistä, vaan myös henkilötietojen kulusta yrityksen tai viraston sisällä. Tietojen tarkkuus ja täydellisyys tulisi varmistaa määräaikaikaisilla tarkastuksilla.

Laatikko 5

Suositus, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 171)

Kohta 15:

Henkilökohtaisten terveystiedostojen pitämisolosuhteista ja pitämisajasta, ehdoista, joilla niitä voidaan toimittaa tai siirtää muille ja välttämättömistä toimenpiteistä niiden säilyttämiseksi luottamuksellisina, erityisesti silloin, kun niiden sisältämät tiedot on syötetty tietokoneeseen, tulisi määrätä kansallisella lainsäädännöllä tai määräyksin tai asianomaisen viranomaisen toimesta tai tavalla, joka on kansallisen käytännön mukainen, jota puolestaan säätelevät yleisesti hyväksytyt eettiset periaatteet.

(8.5) Henkilötietojen käsittelyn rajaaminen määrättyjä tarkoituksia varten rajoittaa myös tietojen säilyttämisen keston. Kun erityinen tarkoitus, jota varten tietoja käsiteltiin, on saavutettu, ne tulisi hävittää. Säilyttäminen tätä kauemmin on perusteltua vain siinä määrin kuin tietoja vielä tarvitaan todisteeksi entisestä tai nykyisestä työsuhteesta. Tämä edellytys koskee myös tapauksia, joissa yritys lopettaa toimintansa. Työntekijöiden henkilötietoja on käsitelty yrityksen toimintaan liittyen. Tietojen säilyttämisen tulisi sen vuoksi loppua, kun yritys lakkautetaan, paitsi jos kansallinen lainsäädäntö edellyttää määrättyjen tietojen säilyttämistä ja määrittelee ehdot niiden edelleen tallettamiselle [8.5(b)].

Yleistä sääntöä täydentävät myös erityiset määräykset, jotka koskevat työnhakijoiden antamia henkilötietoja, jotka on tarkoitettu helpottamaan mahdollisen työnantajan tekemää valintaa. Kun tietty ehdokas on valittu, tiedot muista ehdokkaista tulisi tuhota, paitsi jos listoja potentiaalisista ehdokkaista pidetään heidän suostumuksellaan.

(8.6) Ohjeisto edellyttää avoimuutta tietojen tallettamiseen ja koodaamiseen, jotta vältetään henkilötietojen koodaaminen sillä tavalla, että työntekijän turva ja tarkoituksenmukainen pääsy tietoihin on rajoitettu.

9. Henkilötietojen käyttö

(9.1) Henkilötietojen "käsittely" on määritelty kohdassa 3.2 hyvin väljästi ja sisältää viittauksia keräämiseen, tallettamiseen tai luovuttamiseen ja muuhun mahdolliseen käyttöön. Tätä määritelmää silmällä pitäen tämä kohta nimenomaisesti mainitsee, että kappaleissa 6, 8 ja 10 lueteltuja keräämistä, luovuttamista ja tallettamista koskevia periaatteita tulisi kunnioittaa myös muun mahdollisen käytön yhteydessä. Tällä varmistetaan se, että ohjeiston ohjeiden mukaisesti kerättyjä ja talletettuja tietoja ei käytetä tavalla, joka ei ole sopusoinnussa ohjeiston kanssa.

10. Henkilötietojen luovuttaminen

Tietojen luovuttamisessa ulkopuolisille tulisi ottaa huomioon periaate, jonka mukaan työntekijöiden tietoja käsitellään vain kyseiseen työsuhteeseen liittyviä tarkoituksia varten. Ohjeisto näin kieltää tietojen luovuttamisen kaupallisiin tai markkinointitarkoituksiin, elleivät kyseiset työntekijät ole antaneet nimenomaista suostumustaan siihen (10.2). "Kaupalliset tarkoitukset" tarkoittaa tapauksia, joissa tietoja työntekijöistä myydään muille yrityksille esimerkiksi heidän tietojen markkinointitarkoituksiin varten. "Markkinointitarkoitukset" ei koske tapauksia, joissa yritykset käyttävät tietoja työntekijöidensä erityisistä pätevyyksistä omiin tarkoituksiinsa.

On kuitenkin selvää, että työntekijöiden on hyväksyttävä henkilötietojen luovuttaminen silloin, kun laki sitä edellyttää, esimerkkeinä lait, jotka koskevat verotusta, työturvallisuutta ja työterveyttä, työttömyysvakuutuksia ja elatusvelvollisuuksia, tai työntekijän työsopimuksen päättymiseen liittyvä oikeudenkäynti [10.1(b)].

Ohjeisto edellyttää myös, että työntekijöiden on hyväksyttävä luovuttaminen kolmansille osapuolille, jos luovuttaminen on välttämätöntä hengelle tai terveydelle vakavan ja välittömän uhkan torjumiseksi [10.1(a)], tai jos luovuttaminen on välttämätöntä työsuhteen hoitamiseksi [10.1(c)], tai jos rikoslain toimeenpano edellyttää luovuttamista [10.1(d)].

Kaikissa muissa tapauksissa on jätettävä työntekijöiden harkinnan varaan, voidaanko heidän tietojaan luovuttaa kolmannelle osapuolelle, varsinkin silloin, kun on kysymys mahdollisesta uudesta työnantajasta. Ohjeisto siis edellyttää, että työntekijä on tietoinen asiasta ja antaa suostumuksensa (10.1), ja osoittaa työnantajan velvollisuuden antaa ohjeita vastaanottajalle siitä, että tietoja voidaan käyttää vain niihin tarkoituksiin, joihin ne on luovutettu (10.4). Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus hakea korvausta kolmannelta osapuolelta, jos tietoja käytetään väärin.

Aina ei ole helppoa tehdä eroa ulkoisten ja sisäisten tiedonsiirtojen välillä, varsinkin jos on kysymys luovutuksesta samaan ryhmään kuuluvien yritysten välillä. Mitä tulee työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn, olemassa olevan työsuhteen tulee olla ratkaiseva tekijä; ei yritysten välisten juridisten tai taloudellisten yhdyssiteiden tai yritysryhmän yleisten etujen. Jos tietoja luovutetaan yritykselle, joka ei ole välitön työnantaja, siihen sovelletaan ulkoisia luovutuksia koskevia sääntöjä. Samaa periaatetta sovelletaan julkisella sektorilla eri virastoissa (10.3).

(10.4) Kun on kysymys säännöllisestä luovutuksesta, työnantajan ja kolmannen osapuolen välille voidaan laatia menettelysäännöt, jotka määrittelevät aiotut käyttötarkoitukset ja vahvistavat vastaanottajien valmiudet noudattaa käsittelyä koskevia työnantajan ohjeita. Vahvistuksessa voidaan myös tehdä selväksi, että kolmannelle osapuolella on ensisijainen vastuu tietojen oikeasta käsittelystä.

Tietojen luovuttamisella tarkoitetaan yleensä tietojen siirtämistä kolmansille osapuolille. Vaatimus, että käsittely tulisi rajoittaa tiettyihin tarkoituksiin, voidaan kuitenkin täyttää vain, jos sovelletaan väljempää käsitettä, joka nimenomaisesti sisältää myös sisäiset tiedonsiirrot. Yksityisiä yrityksiä ja virastoja ei voida pitää tietoyksikköinä, joiden sisällä henkilötiedot voivat vapaasti kiertää. Työnantajien kohdan 8.3 mukaisesti toimittaman henkilötietojen käsittelyä koskevan yleisen tiedon lisäksi ohjeisto edellyttää myös sisäisen luovuttamisen rajoittamista. Työnantajien tulisi antaa tietoa yksittäisille työntekijöille heidän henkilötietojensa sisäisen käsittelyn tarkoituksista (10.5). Ohjeisto ei kuitenkaan edellytä, että työnantajat tiedottaisivat kyseisille työntekijöille jokaisesta luovutuksesta. Useimmiten riittää, että annetaan tieto säännöllisesti tapahtuvista luovutuksista sekä luettelo erityisistä henkilötietojen siirroista. Ohjeisto toteaa myös, että tällaisten tietojen tulisi olla organisaation sisällä vain niiden henkilöiden saatavilla, joiden tehtävien hoitaminen sitä edellyttää. Tietoja tulisi luovuttaa vain, jos niitä tarvitaan jonkin määrätyn tehtävän yhteydessä, josta tietojen käyttäjä on vastuussa (10.6). Tämä koskee myös työntekijöiden edustajia, joiden tehtävät, vaikka ne ovatkin tärkeitä, eivät oikeuta heitä saamaan rajattomasti työntekijöiden henkilötietoja (10.10).

Tässäkin tarvitaan erityisiä sääntöjä lääketieteellisiä tietoja varten. Ohjeiston periaatteet kuvastavat ehdotuksia, jotka sisältyvät ILO:n suositukseen, joka koskee työterveyshuoltoa (katso laatikko 6).

Laatikko 6

Suositus, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 171)

Terveystiedoista kohta 14 edellyttää seuraavasti:

2) Työterveyshuoltohenkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus päästä tutustumaan henkilökohtaisiin terveystiedostoihin ainoastaan siinä määrin kuin niiden sisältämällä tiedoilla on merkitystä heidän tehtäviensä suorittamisen kannalta. Silloin kun tiedostot sisältävät sellaisia henkilökohtaisia tietoja, jotka terveyden- ja sairaanhoitohenkilöstön tulee pitää salassa, tämä mahdollisuus tulisi rajoittaa koskemaan vain kyseistä henkilökuntaa.

3) Terveystiedon arviointeihin liittyviä henkilökohtaisia tietoja voidaan ilmoittaa muille ainoastaan asianomaisen työntekijän suostumuksella ja tämän ollessa tietoinen asiasta.

Kohta 16 edellyttää, että:

1) Suorittaessaan määrätyn lääketieteellisen tarkastuksen työkykyisyyden toteamiseksi sellaisen työn ollessa kyseessä, joka aiheuttaa altistumista erityiselle terveysvaaralle, tutkimuksen suorittaneen lääkärin tulisi toimittaa johtopäätöksensä tiedoksi kirjallisesti sekä työntekijälle että työnantajalle.

2) Nämä johtopäätökset eivät saisi sisältää lääketieteellisiä tietoja; ne voisivat, milloin se on tarkoituksenmukaista, osoittaa onko kyseinen työntekijä sopiva ehdotettuun tehtävään tai eritellä sellaiset tehtävät ja työolosuhteet, joissa työntekijä on joko tilapäisesti tai pysyvästi terveydellisistä syistä estynyt työskentelemästä.

Lopuksi ohjeisto edellyttää, että työnantajien tulisi ottaa käyttöön menettelytavat sen varmistamiseksi, että tietojen sisäinen kulku tapahtuu ohjeiston periaatteiden mukaisesti (10.11).

11. Yksilölliset oikeudet

Sen sijaan, että ohjeisto seuraisi useimpien tietosuojalakien esimerkkiä, se ei aloita vahvistamalla työntekijän oikeuden tietää, vaan työnantajan velvollisuuden antaa työntekijöille säännöllistä tietoa niin, että he voivat arvioida käsiteltävien henkilötietojen merkityksen (11.1). Työntekijät haluavat tietää mitä heidän henkilötiedoilleen tapahtuu vain, jos heillä on vähintään karkea käsitys siitä, minäkalaisia tietoja kerätään ja mihin tarkoitukseen sekä ketkä ovat mahdolliset käyttäjät. Mitä enemmän työntekijät ymmärtävät missä määrin he ovat henkilökohtaisesti osallisia, sitä kiinnostuneempia he ovat tietojen keräämisen mahdollisista seuraamuksista. Työnantajan velvollisuus tiedottaa työntekijöille on luonnollinen seuraus siitä, että työntekijöillä on oikeus tietää henkilötietojensa käsittelystä.

Luotettavaa tietoa voidaan saada vain, jos oikeus tietää ei ole rajoitettu yksittäisen työntekijän henkilötiedostoon, vaan kattaa kaikki siihen liittyvät tiedot huolimatta siitä, missä niitä pidetään ja millä keinoilla niitä käsitellään (11.2). Poikkeus on tietenkin sallittava silloin kun on kysymys turvallisuustutunnasta, mutta tällöinkään työntekijän pääsy tietoihin ei voida sulkea pois tai lykätä epämääräiseksi ajaksi. Kun tutkimus on suoritettu ja ennen kuin mitään työntekijää koskevaa päätöstä on tehty, työntekijällä tulisi olla mahdollisuus tarkastaa tiedot (11.8).

Epäsuoria rajoituksia - esimerkiksi kysymällä työntekijöiltä miksi he haluavat päästä tietoihin käsiksi ja mitä tietoja he haluavat nähdä, veloittamalla heiltä maksua tai estämällä heitä käyttämästä oikeutetaan normaalin työajan puitteissa - täytyy samoin välttää. Työn erityiset olosuhteet tulee kuitenkin ottaa huomioon. Ohjeisto siis toteaa, että jos pääsy normaalin työajan puitteissa aiheuttaa vaikeuksia, tulisi tehdä sellaiset järjestelyt, jotka ottavat huomioon sekä työntekijän että työnantajan edut (11.4, 11.7).

(11.5) Helpottaakseen pääsyä henkilötietoihinsa tai ymmärtääkseen paremmin käsiteltyjen tietojen seuraamuksia työntekijät voivat pyytää apua pääsyoikeutensa käyttämisessä joko työtoveriltaan tai työntekijöiden edustajalta. Poikkeustapauksissa työntekijöiden perusoikeuksien turvaaminen saattaa kuitenkin vaatia jonkun muun henkilön apua. Esimerkiksi tapauksissa, joissa on käsitelty sukupuolielämään liittyviä tietoja, kyseinen työntekijä ymmärrettävistä ja oikeutetuista syistä ei ehkä halua apua työtoveriltaan tai työntekijöiden edustajalta. Henkilöt, jotka avustavat työntekijöitä, toimivat yksinomaan tämän työntekijän etujen mukaisesti ja sen vuoksi heitä sitoo salassapitovelvollisuus. Näin ollen yksittäisen työntekijän mukana olevan henkilön tehtävään tai muuhun mahdolliseen näkökohtaan katsomatta tietoa, joka on saatu kyseisen työntekijän henkilötietoja tarkastamalla, ei voida käyttää mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin mitä on määritelty kyseisen työntekijän yksilöllisten etujen mukaisesti.

(11.6) Yleinen oikeus tietää ja päästä kaikkiin omiin henkilötietoihin sisältää myös pääsyn terveys-tietoihin. Näiden tietojen erityisestä arkaluontoisuudesta johtuen työntekijä saattaa haluta terveydenhuollon ammattihenkilön apua.

(11.9, 11.10, 11.11) Työntekijän oikeus vaatia, että virheelliset tiedot oikaistaan tai poistetaan, on tärkeä näkökohta tietojen suojaamisessa. Tietojen oikaisu tulisi luovuttaa seuraaville tietojen käyttäjille, ellei työntekijä katso sitä tarpeettomaksi.

(11.12) Arvioon perustuvien henkilötietojen, kuten arviointiraporteissa olevien tietojen oikaisu on erityisen vaikeata. Koska kiistanalaisia tietoja ei yleensä voi poistaa eikä korvata, ohjeisto antaa työntekijöille mahdollisuuden täydentää talletettuja tietoja lausunnolla, josta käy ilmi heidän oma näkemysensä ja joka tulisi sisällyttää kaikkiin tietojen myöhempiin luovutuksiin, ellei taas työntekijä katso sitä tarpeettomaksi.

(11.13) Lopuksi, ohjeisto edellyttää, että silloin kun tietosuojasäännöksiä sovelletaan, työntekijöillä tulisi olla valitus- ja muutoksenhakumenettely, jonka kautta he voivat valittaa työnantajan tavasta soveltaa määräyksiä.

12. Kollektiiviset oikeudet

Työntekijöiden suojaaminen heidän henkilötietojensa käsittelyn aiheuttamilta riskeiltä ja heidän mahdollisuutensa puolustaa etujaan onnistuneesti riippuu ratkaisevassa määrin kollektiivisista oikeuksista. Näiden oikeuksien muoto ja sisältö on mukautettava kansallisiin työelämän suhteiden järjestelmiin. Milloin esimerkiksi työpaikkaneuvoston tapaiset instituutiot ovat tärkeässä roolissa työehtoista päätettäessä, niiden vaikutus työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn on yhtä tärkeitä, niin kuin kokemukset Ranskassa ja Saksassa osoittavat. Sitä vastoin siellä, missä työehtoja säädellään melkein yksinomaan työehtosopimusneuvotteluissa, työntekijöiden ammattiliittojen ja heidän edustajiensa työpaikkatasolla on puolustettava työntekijöiden etuja tietojen käsittelyä koskevissa asioissa.

(12.1) Yksittäisten työntekijöiden riskien vähentämiseksi ohjeisto toteaa, että kaikissa kollektiivisissa neuvotteluissa, jotka vaikuttavat työntekijän henkilötietojen käsittelyyn, tulisi noudattaa ohjeiston periaatteita ja siksi ensisijaisen päämäärän tulisi olla näiden tietojen paras mahdollinen suojaaminen. Toiseksi, työntekijöiden edustajille tulisi tiedottaa ja heidän kanssaan neuvotella, kun otetaan käyttöön tai muutetaan henkilötietojen käsittelyyn tarkoitettuja automaattisia järjestelmiä; ennen kuin työpaikalla otetaan käyttöön jokin elektroninen työntekijöiden käyttäytymistä valvova järjestelmä [12.2(a) ja (b)]; ja kun on kyse työntekijöiden henkilötietoihin liittyvien kyselylomakkeiden ja testien tarkoituksesta, sisällöstä, käsittelytavasta ja tulkinnasta [12.2(c)].

13. Työnvälitystoimistot

Yhä useammin työnantajat jättävät työntekijöiden hankinnan siihen erikoistuneille toimistoille. Työntekijöiden henkilötietojen suojaaminen voidaan varmistaa vain, jos sellaisissa tapauksissa tämän ohjeiston periaatteet ulotetaan kattamaan myös työnvälitystoimistot. Sen vuoksi ohjeisto nimenomaisesti toteaa, että aina, kun työnantajat käyttävät työnvälitystoimistoja hankkiessaan työntekijöitä, heidän tulisi nimenomaisesti pyytää, että toimistot keräävät ja käsittelevät henkilötietoja tämän ohjeiston periaatteiden mukaisesti.