



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TANJA SNELL

Maksuhäiriöiden vaikutus työllistymiseen - Velallisten kokemuksia

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Snell, Tanja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2021
	Sivumäärä 90 + 4	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Maksuhäiriöiden vaikutus työllistymiseen - Velallisten kokemuksia		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) lisättiin vuonna 2008 säännös, jolla pyrittiin selkeyttämään luottotietojen käyttöä työelämässä. Työnhakijan tai työntekijän luottotietojen tarkistaminen on siten lainsäädännössä rajattu tilanteisiin, joissa työnantaja objektiivisesti arvioituna, tarvitsee tietoja päättäessään työntekijän palkkaamisesta tai siirtämisestä tehtävään, jossa vaaditaan erityistä luotettavuutta.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin empiirisen oikeustutkimuksen avulla, miten tämä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 a §:n sääntely on tullut sovellettavaksi. Tutkimus toteutettiin sovellettavan säännöksen kohteena olevien, eli työnhakijoiden ja työntekijöiden näkökulmasta Survey-tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Tämän kyselytutkimuksen avulla haettiin vastausta siihen, kuinka yleinen ilmiö on se, että henkilö on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa maksuhäiriömerkintöjensä takia. Kysely toteutettiin keväällä 2021 ja sen kohderyhmänä oli Facebook-palvelussa toimivan Velallisten tukiryhmä VTR:n jäsenet.</p> <p>Tulosten perusteella oli havaittavissa, että luottotietojen käyttö työelämässä on verrattain yleistä. Kyselyn tuloksista oli nähtävissä myös maksuhäiriömerkintöjen selkeä haitallinen vaikutus henkilön työnhakuun ja työllistymiseen. Kun kyselyn kokonaistuloksia peilattiin lainsäätäjien tarkoitukseen ja tavoitteisiin, voidaan todeta, että ne eivät ole täysin toteutuneet. Tutkimuksen tuloksista on myös havaittavissa, että vuonna 2008 lisätyn 5 a §:n sääntelyä ei työnantajien puolelta tunneta ehkä niin hyvin kuin olisi toivottavaa.</p> <p>Työnhakijan tai työntekijän luottotiedoissa olevat maksuhäiriömerkinnät voivat tulla työhönottotilanteessa esiin myös henkilöturvallisuusselvityksen kautta. Kyselyyn vastanneista tämä selvitys oli tehty yli kolmannekselle.</p>		
<p>Asiasanat maksuhäiriöt, luottotiedot, työelämän tietosuoja, henkilötiedot</p>		

Author(s) Snell, Tanja	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2021
	Number of pages 90 + 4	Language of publication: Finnish
Title of publication The effect of payment defaults on finding employment - Experiences of debtors		
Degree program Business Administration		
<p>In 2008, a provision was added to the Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004) to clarify the processing of personal credit data in working life. Under the provision, checking the credit data of a job-seeker or employee has been restricted to situations in which, based on an objective assessment, the employer can be considered to need the data when making a decision on hiring an employee or transferring an employee to a task that requires particular reliability.</p> <p>This study utilised the empirical legal study approach to determine how section 5a of the Act on the Protection of Privacy in Working Life has been applied in practice. The study was carried out from the perspective of the individuals subject to the provision, i.e., job-seekers and employees, using the survey research method. The questionnaire survey was used to seek an answer to how common it was for a person to not be selected for a job he or she was applying for due to payment defaults. The survey was conducted in spring 2021 and its target group included the members of the Velallisten tukiryhmä VTR support group for debtors operating on Facebook.</p> <p>Based on the results, the use of credit data is relatively common in working life. The results also indicated that payment defaults had a clearly negative impact on job-seeking and finding employment. A comparison of the overall survey results with the intentions and goals of legislators revealed that these were not entirely achieved. The research findings also indicated that employers may not be as familiar with the regulation of section 5a added to the Act on the Protection of Privacy in Working Life in 2008 as they should.</p> <p>Payment defaults reflected by the personal credit data of a job-seeker or employee may also come up in connection with a security clearance performed on a new employee. More than a third of the survey respondents had been subject to the clearance procedure.</p>		
<u>Key words</u> payment defaults, credit data, data protection in working life, personal data		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	8
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA	10
2.1 Tarkoitus	10
2.2 Tavoite.....	13
2.3 Teoreettinen viitekehys	13
2.4 Tutkimusmenetelmä.....	14
3 TYÖELÄMÄN HENKILÖTIETOJEN SUOJA.....	16
3.1 Oikeus yksityisyyteen	16
3.2 Oikeus yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun	17
3.3 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki	18
3.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	19
3.4.1 Henkilötietojen käsittelyn ja keräämisen yleiset edellytykset	21
3.4.2 Suostumus.....	23
3.4.3 Työnantajan tiedonantovelvollisuus	24
3.4.4 Valvonta ja rangaistussäännös	24
4 HENKILÖLUOTTOTIEDOT.....	25
4.1 Luottotietolaki	25
4.2 Luottotietorekisteri	26
4.3 Maksuhäiriömerkinnän synty.....	26
4.4 Maksuhäiriömerkinnät ja niiden säilytysajat	29
4.4.1 Lakialoite 20/2020	31
4.4.2 Positiivinen luottotietorekisteri.....	31
4.4.3 Lakiluonnos maksuhäiriöiden säilytysaikojen lyhentämisestä.....	32
5 HENKILÖLUOTTOTIETOJEN KÄYTTÖ TYÖELÄMÄSSÄ	33
5.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5 a §	33
5.2 Sääntelyn perustelut	33
5.3 Henkilöluottotietojen käyttö.....	35
5.3.1 Taloudellisten sitoumusten teko	37
5.3.2 Luoton myöntäminen ja valvonta	38
5.3.3 Liikesalaisuudet	38
5.3.4 Tietojärjestelmän käyttöoikeudet.....	39
5.3.5 Rahan- ja arvoesineiden käsittely	40
5.3.6 Vartiointitehtävät	41
5.3.7 Työskentely yksityiskodissa	41
5.3.8 Yrityksen vastuuhenkilöt.....	43

6	TYÖNHAKIJAN HENKILÖTURVALLISUUSSELVITYS	43
6.1	Turvallisuusselvityksen tarkoitus.....	43
6.2	Turvallisuusselvityksen tasot	44
6.3	Selvityksen kohteen suostumus.....	44
6.4	Turvallisuusselvitysmenettely.....	45
6.5	Turvallisuusselvityksen tulos	47
6.5.1	Arviointikriteerilautakunta	47
6.5.2	Maksuhäiriöiden arviointi turvallisuusselvityksessä	48
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	49
7.1	Aineistonkeruumenetelmä ja tutkittava joukko	49
7.2	Kyselylomakkeen muodostaminen	50
7.3	Kyselyn toteutus.....	51
7.4	Aineiston analysointi.....	52
8	TULOKSET	53
8.1	Taustamuuttajat.....	53
8.2	Vastaajien maksuhäiriömerkinnät	59
8.3	Työnhaku ja työllistyminen.....	61
8.4	Taloudelliset seikat turvallisuusselvityksissä.....	72
8.5	Vastaajien ajatuksia ja kokemuksia kyselyn aihepiiristä	77
9	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	79
10	TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	81
11	POHDINTA	82
	LÄHTEET	
	LIITTEET	

TERMILUETTELO

Henkilöluottotiedot tai luottotiedot

tiedot, jotka koskevat luonnollisen henkilön maksukykyä tai maksuhalukkuutta taikka jotka muulla tavalla kuvaavat henkilön kykyä vastata sitoumuksistaan ja joita käytetään luottoa myönnettäessä tai luottoa valvottaessa (LuottoTL 3 §).

Henkilötiedot

kaikki tiedot, joiden perusteella henkilö voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti (Tietosuoja-asetus 4 artikla 1 kohta).

Henkilöturvallisuusselvitys tai turvallisuusselvitys

henkilön nuhteettomuuden tai luotettavuuden varmistamiseksi laadittava selvitys henkilön taustasta (Turvallisuusselvityslaki 3 §).

Luottotietorekisteri

rekisteri, johon luottotietotoiminnan harjoittaja tallettaa luottotietoja edelleen luovuttamista varten (LuottoTL 3 §).

Maksuhäiriömerkintä

viranomaisen toteama, velkojan ilmoittama tai velallisen itsensä tunnustama maksuvelvollisuuden laiminlyönnistä tehtävä merkintä luottotietorekisteriin (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19; LuottoTL 13-14 §).

Työnhakija

henkilö, joka on hakenut avoinna olevaa työpaikkaa tai henkilö, johon työnantaja on ottanut yhteyttä mahdollisen työhön ottamisen tarkoituksessa (HE 75/2000, 14).

Työntekijä

henkilö, joka sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 1 luku 1 §).

Säädösten lyhenteet

LuottoTL	Luottotietolaki (527/2007)
PL	Suomen perustuslaki (732/1999)
Tietosuoja-asetus	EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksessä (334/2007)

Muut lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
TSV	Tietosuojeluvaltuutettu
TyVM	Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö

1 JOHDANTO

Perinteisessä luottotietoajattelussa luottotietojen käyttö liitetään ainoastaan luotto-suh-teisiin. Tämä on kuitenkin vain osa yksilön taloudellisen identiteetin käyttöä tai käyt-töpyrkimyksiä. Yksilön taloudellinen identiteetti halutaan liittää häntä koskevaan ar-viointiin monissa muissakin tilanteissa. Tyypillinen tällainen tilanne, jossa kiinnostu-taan henkilön taloudellisesta asemasta, on työhönotto. (Saarenpää 2013, 20–21.)

Vuonna 2008 lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä lisättiin säännös (YksTL 5 a §) siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi. Työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietojen käyttäminen työelämässä on siten lainsäädännössä rajattu vain niihin tilanteisiin, joissa objektiivisesti arvioituna työnantaja tarvitsee tie-toja päättäessään työntekijän palkkaamisesta tai siirtämisestä tehtävään, jossa vaadi-taan erityistä luotettavuutta (HE 19/2008, 3–4; YksTL 5 a §).

Uuden sääntelyn tarkoituksena oli, että työnhakijat ja työntekijät tulisivat arvioiduksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi työtehtävien hoidossa olla merkitystä. Ta-voitteena oli näin luoda selkeät edellytykset ja pelisäännöt työnantajien oikeudelle kä-sitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja. Sääntelyn arvioitiin myös pa-rantavan työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä henkilöluottotie-tojen käyttötarkoituksen ennakoitavuutta. (HE 19/2008, 1, 7.) Tästä huolimatta on luottotietojen käyttö yleistynyt senlaatuisiin työtehtäviin (vrt. Liite 4), joissa ei luotto-tietojen tarkastaminen lain tarkoittamalla tavalla välttämättä olisi tarpeellista (Kauko-nen 2018; 2019; Söderqvist 2015; Valtanen & Hänninen 2015).

Luottotietojen käyttöön työelämässä liittyy läheisesti myös työnhakijasta tai työnteki-jästä mahdollisesti laadittava turvallisuusselvitys, joka lainsäätäjämme mukaan niin ikään ilmaisee henkilön luotettavuutta. Henkilöturvallisuusselvityksen tietopohjaa laa-jennettiin vuonna 2014 niin, että yhtenä turvallisuusselvityksessä käytettävänä

tietolähteenä toimii myös luottotietorekisteri. (HE 57/2013, 19–20; Turvallisuusselvityslaki 726/2014, 25 § 1 mom. 11 k.) Työnhakijan tai työntekijän luottotiedoissa olevat maksuhäiriömerkinnät voivat siis tulla työhönottotilanteessa esiin myös henkilöturvallisuus selvityksen kautta.

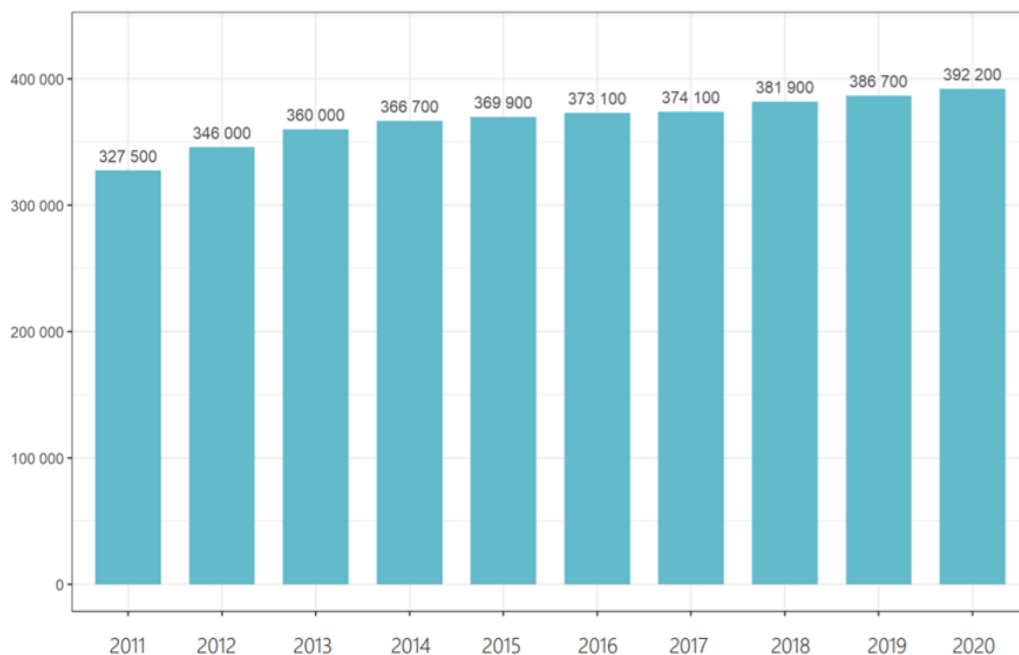
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kyselytutkimuksen avulla selvittää maksuhäiriömerkintöjen mahdollista vaikutusta työllistymiseen, sekä tuoda ilmi luottotiedottomien henkilöiden kokemuksia työelämässä. Opinnäytetyössä on näin ollen oikeudellisesti kyse lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyn säännöksen (5 a §) jälkikäteisestä vaikuttavuusarvioinnista eli siitä, miten laissa asetetut tavoitteet ovat käytännössä toteutuneet (Keinänen & Väättänen 2016, 251). Tämän vaikuttavuusarvioinnin ohella tulee opinnäytetyössä esille myös se, miten yleisesti työnhakijalle tai työntekijälle mahdollisesti teetetään työnantajan toimesta turvallisuus selvitys ja tuleeko tässä selvityksessä esiin henkilön taloudelliseen käyttäytymiseen liittyviä seikkoja.

Oikeudellisessa opinnäytetyössä tulee kuitenkin ennen kaikkea selvittää myös voimassa olevan oikeuden sisältö, jotta tutkimuskysymykseen voidaan vastata empiirisen aineiston avulla (Keinänen & Väättänen 2016, 263). Lähestynkin tutkittavaa aihetta aluksi empiirisen oikeustutkimuksen hengessä työelämän tietosuojaa, henkilöluottotietojen käyttöä ja henkilöturvallisuus selvitystä sääntelevän lainsäädännön kautta. Opinnäytetyön loppupuolella esitän kyselyn tulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset, sekä pohdin henkilöluottotietojen merkitystä työntekijän luotettavuuden mittarina.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

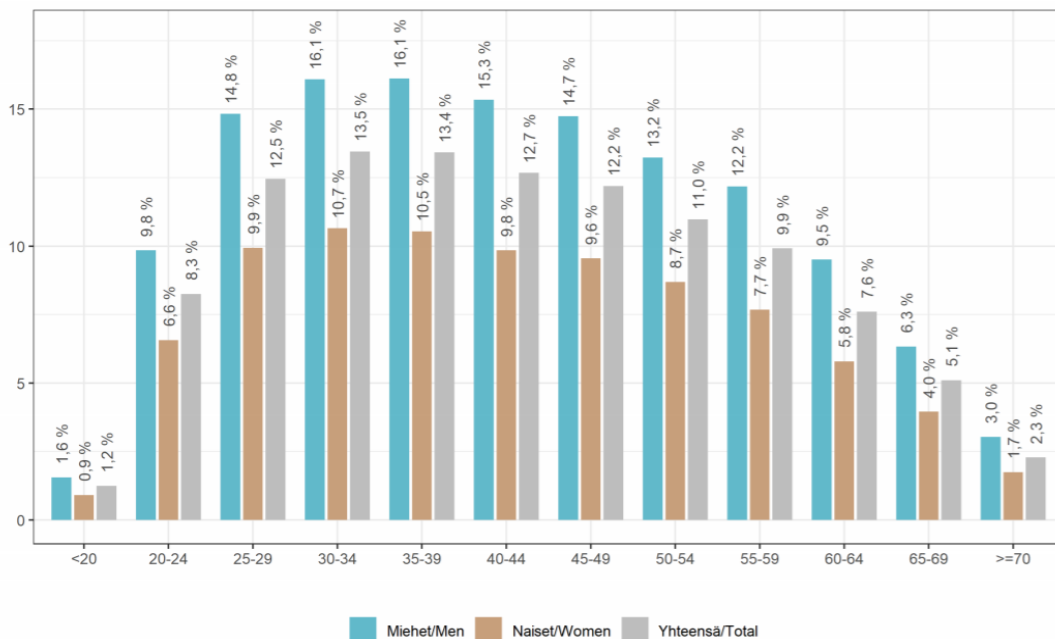
2.1 Tarkoitus

Suomen Asiakastieto Oy:n 8.1.2021 julkaiseman tilaston mukaan (Kuvio 1.) on Suomessa lähes 400 000 maksuhäiriömerkinnän omaavaa yksityishenkilöä. Maksuhäiriömerkintöjä luottotietoihinsa saaneiden määrä on kasvanut tasaisesti jo yli kymmenen vuoden ajan ja maksuhäiriöisten henkilöiden joukko oli vuoden 2020 lopussa suurempi kuin koskaan aikaisemmin. (Aulasmaa 2021; Suomen Asiakastieto Oy:n www-sivut 2021.)



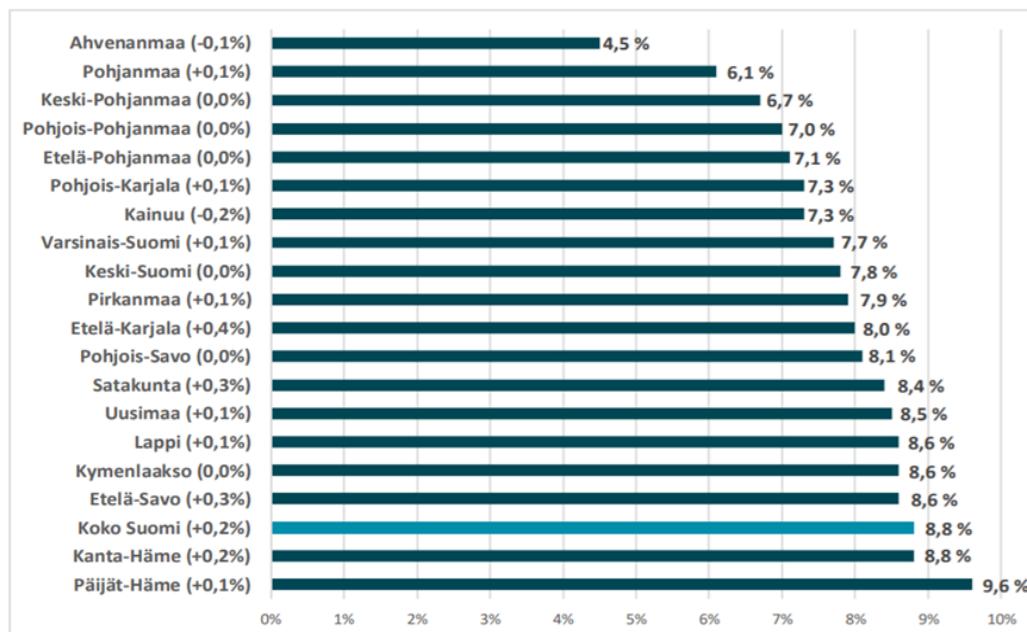
Kuvio 1. Henkilöt, joilla on maksuhäiriömerkintä 31.12.2020 (Suomen Asiakastieto Oy www-sivut 2021).

Valtaosa maksuhäiriöistä näyttäisi keskittyvän 25 - 49 vuotiaille (Kuvio 2.). Miehillä maksuhäiriömerkintöjä on kuitenkin kaikissa ikäluokissa selkeästi enemmän kuin naisilla. Yhä useampi työkäinen, sukupuolestaan huolimatta, joutuneekin kohtaamaan tilanteita jossa maksuhäiriömerkintä voi vaikeuttaa elämää monin eri tavoin.



Kuvio 2. Maksuhäiriöiset henkilöt eri ikäluokissa 31.12.2020 (Suomen Asiakastieto Oy www-sivut 2021).

Joulukuun lopussa 2020 maksuhäiriöisiä oli 8,8 % kaikista 18 vuotta täyttäneistä suomalaisista. Merkinnät myös jakautuvat melko tasaisesti ympäri maan (Kuvio 3).



Kuvio 3. Maksuhäiriöisten henkilöiden osuus maakunnittain (muutos %-yksikköä) 31.12.2020 (Suomen Asiakastieto Oy www- sivut 2021).

Maksuhäiriömerkintöjen vaikutuksista velallisen elämään yleisesti on kirjoitettu jonkin verran pro gradu-tutkielmissa ja niin ikään ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä, mutta maksuhäiriöiden mahdollisesta vaikutuksesta työllistymiseen ei kotimaista tutkimustietoa ole löydettävissä.

Ilmiö tunnustetaan kuitenkin ainakin Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. Yhdysvaltalainen asianajaja Nat Lippert toteaaakin ilmiön, missä maksuhäiriöt ovat työllistymisen esteenä, laittavan työnhakijan niin sanottuun Catch-22 tilanteeseen. Tällä Lippert tarkoittaa tilannetta, jossa työnhakija ei kykene maksamaan laskujaan koska hän ei työllisty, mutta hän ei työllisty koska ei kykene maksamaan laskujaan. Maksuhäiriöiden mahdollinen vaikutus henkilön työllistymiseen on huolestuttava myös siksi, että on vain hyvin vähän (jos lainkaan) todisteita siitä, että luottotiedot kertoisivat henkilön tavasta tehdä töitä tai siitä, että hän olisi taipuvainen rikolliseen toimintaan. (Traub 2013, 987, 995; Whitcombe 2017.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin kyselytutkimuksen avulla selvittää maksuhäiriömerkintöjen mahdollista vaikutusta työllistymiseen, sekä tuoda ilmi luottotiedottomien henkilöiden kokemuksia työelämässä. Koen valitsemani aiheen yhteiskunnallisesti tärkeäksi ja myös ajankohtaiseksi, ottaen huomioon vallitsevan Covid-19-pandemian vaikutukset ihmisten toimeentuloon ja sitä kautta taloudelliseen tilanteeseen.

Opinnäytetyöni ollessa oikeudellinen, lähestyn aihetta kuitenkin ensisijaisesti lainsäädännön kautta. Opinnäytetyössä tarkastellaan näin ollen työnhakijan ja työntekijän oikeutta yksityisyyteen sekä työnantajan lain suomaan oikeuteen käsitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja, taikka teettää hänestä henkilöturvallisuusselvitys. Tämä opinnäytetyö voisikin hyvin toimia työnantajien tietopakettina tilanteessa, jossa pohditaan rekrytoitavan henkilön luotettavuuden selvittämistä. Myös työnhakijoiden ja niin ikään työntekijöiden on hyvä tiedostaa, milloin työnantajalla on oikeus heidän luottotietonsa tarkastaa ja ennen kaikkea, kuinka lainsäädäntö suojaa heidän yksityisyyttään nimenomaan työelämässä.

2.2 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda lukijalle käsitys siitä, missä tilanteissa työnantajan on sallittua hankkia työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja. Opinnäytetyöni päämääränä on kuitenkin ensisijaisesti saada käsitys siitä, kuinka yleinen ilmiö on se, että työnhakija tai työntekijä ei ole tullut valituksi hakemaansa työtehtävään henkilöluottotiedoissaan olevien maksuhäiriömerkintöjen takia. Lisäksi tavoitteena on tuoda ilmi velallisten henkilökohtaisia kokemuksia työnhausta.

Opinnäytetyössä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Kuinka yleistä on, että työnhakija tai työtehtävää vaihtava työntekijä on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa henkilöluottotiedoissaan olevien maksuhäiriömerkintöjen takia?
- 2) Millaisia kokemuksia maksuhäiriöitä omaavilla työnhakijoilla on työnhausta?

2.3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu työelämän tietosuojaa, työnhakijan ja työntekijän henkilöluottotietojen käsittelyä sekä henkilöturvallisuusselvitystä säätelevästä lainsäädännöstä. Opinnäytetyön teoriaosuuden ja myös koko opinnäytetyön punaisena lankana on juridinen näkökulma. Tietoa tutkittavasta aiheesta on pyritty keräämään kattavasti eri oikeuslähteistä, kuten ajankohtaisesta lainsäädännöstä, lain esitöistä, lainvalmisteluaineistosta, työryhmämietinnöistä ja oikeuskirjallisuudesta.

Henkilötietojen suoja työelämässä käsittelen perusoikeuksien ja yhdenvertaisuuslain kautta, päätyen lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä. Vaikka henkilötietojen käsittelyyn sovelletaankin ensisijaisesti EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta, on tässä opinnäytetyössä pääpaino yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Laki on kattava erityislaki työelämää varten ja sen tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suoja turvaavia perusoikeuksia työelämässä (YksTL 1 §). Työnhakijan ja työntekijän henkilöluottotietojen käytöstä työelämässä säädetään

niin ikään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Näin ollen näen tarkoituksenmukaiseksi keskittyä opinnäytetyössä ensisijaisesti tähän lakiin.

Lakia yksityisyyden suojasta työelämässä sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan sekä näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöön (YksTL 2 §). Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin pääosin yksityisen sektorin työnhakijan ja työntekijän saamaan henkilötietojen yksityisyyden suojaan.

Henkilöluottotietojen käytön tarkoitukseen liittyy läheisesti myös henkilöturvallisuusselvitys, jota säätelee turvallisuusselvityslaki. Näin ollen opinnäytetyössä käydään pääpiirteitään läpi työnhakijalle tai työntekijälle tehtävän turvallisuusselvityksen edellytykset. Henkilöturvallisuusselvitysmenettelyssä henkilön tausta selvitetään erityisesti oikeushallinnon rekisterien avulla. Näiden rekisterien lisäksi yhtenä tietolähteenä toimii myös luottotietorekisteri. (HE 19/2008, 5; Turvallisuusselvityslaki 3 § 1 mom. 1 k.; YksTL 4 §.)

2.4 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan empiirinen oikeustutkimus. Empiirinen oikeustiede tarkastelee oikeutta yhteiskunnallisessa kontekstissa, osana yhteiskuntaa. Sen tavoitteena on selittää, kuvata ja myös ymmärtää todellisuutta ja siihen kuuluvia moninaisia ilmiöitä. Empiirinen oikeustutkimus hyödyntääkin nimenomaan kokemusperäistä tietoa ja tutkimuksen kohteena voikin olla melkein mikä tahansa yhteiskunnallinen ilmiö, joka vain voidaan liittää oikeuden maailmaan. (Keinänen & Väättänen 2016, 246, 249.)

Pelkkä lain säätäminen ei vielä takaa sitä, että lain vaikutukset olisivat odotetunlaisia. Empiirisiä menetelmiä voidaankin käyttää myös arvioimaan ja mittaamaan jälkikäteen näitä lainsäädännön muutosten todellisia vaikutuksia ja vaikuttavuutta. Nämä todelliset lakien vaikutukset ovatkin tärkein syy, miksi on perusteltua laatia uusia lakeja tai muuttaa ja jopa kumota entisiä. (Alvesalo & Ervasti 2006, 42; Keinänen & Väättänen 2016, 248, 251–253.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa on kyse lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyn säännöksen (5 a §) jälkikäteisestä vaikuttavuusarvioinnista. Vaikuttavuusarvioinnissa lainsäädännön muutoksia peilataan suhteessa laissa asetettuihin tavoitteisiin. Tämä jälkikäteisarviointi voidaan tehdä silloin, kun muutos lainsäädännössä on ollut voimassa riittävän pitkään ja sen aiheuttamat täysmääräiset vaikutukset on siten arvioitavissa. (Keinänen & Väättänen 2016, 251.)

Koska tutkimusongelmani koskee pääosin vain yksittäistä lainmuutosta ja sen vaikuttavuutta, ei vastausta tutkimusongelmaan voida hakea vain oikeusnormeista tai muista vastaavista oikeuslähteistä. Vastauksia tuleeikin ensisijaisesti hakea oikeusnormin yleisöltä, eli säännöksen kohderyhmältä. Näitä kohderyhmiä ovat joko lain soveltajat tai lainkäytön kohteena olevat. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen keskiössä ovat lainkäytön kohteena olevien henkilöiden kokemukset siitä, miten lakia yksityisyyden suojasta työelämässä ja sen 5 a §:n säännöksiä on heihin sovellettu. Näin on mahdollista selvittää lainmuutoksen joko suotuisat tai haitalliset vaikutukset, tai onko lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä lisätyllä 5 a §:llä kaikesta huolimatta saavutettu vain niin sanottu nollavaikutus. (Alvesalo & Ervasti 2006, 44–46.)

Vaikuttavuusarviointi on kuitenkin myös tilastollista tutkimusta. Tilastollista eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen kun on mahdollista selvittää onko jollakin toimenpiteellä vaikutusta tutkittavana olevaan ilmiöön, johon tällä toimenpiteellä on haluttu vaikuttaa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaankin näin ollen selvittää tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. (Heikkilä 2014, 15; Nieminen & Lähteenmäki 2021, 57.) Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä myös kuvailee tutkimuksen kohteena olevan ilmiön yleisyyttä. Tämän määrällisen tutkimusmenetelmän avulla selvitetäänkin esimerkiksi prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Tutkittavaa ilmiötä kuvataan siis numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä siten vastataan kysymyksiin mikä?, missä?, paljonko? tai kuinka usein?. (Heikkilä 2014, 15.)

Koska tässä opinnäytetyössä halutaan selvittää, kuinka yleistä on se, että työnhakija tai työtehtävää vaihtava työntekijä on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa henkilöluottotiedoissaan olevien maksuhäiriömerkintöjen takia, on vastausta siis haettava ensisijaisesti kvantitatiivisin menetelmin. Yksi tällainen kvantitatiivinen

tiedonkeruumenetelmä on Survey-tutkimus, jossa tutkimuksen empiirinen aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla (Heikkilä 2014, 17). Se, miten tässä opinnäytetyössä on tätä edellä mainittua tiedonkeruumenetelmää sovellettu, on kuvailtu jäljempänä kappaleessa 7.

Vaikuttavuusarvioinnin ohella tulee opinnäytetyössä suoritettavan kyselyn avulla ilmi myös työnhakijasta tai työntekijästä mahdollisesti laadittavan turvallisuusselvityksen yleisyys. Vaikka turvallisuusselvitys itsessään ei tämän opinnäytetyön tutkimusongelma olekaan, liittyy se kuitenkin hyvin läheisesti henkilöluottotietojen käyttöön työelämässä. Tästä syystä en nähnyt mielekkääksi jättää työnhakijasta tai työntekijästä mahdollisesti laadittavaa turvallisuusselvitystä ja siihen liittyvää lainsäädäntöä opinnäytetyön teoria- tai niin ikään empiriaosuudenkaan ulkopuolelle. Opinnäytetyön empiirisen osuuden pääpaino on kuitenkin ensisijaisesti sidoksissa varsinaiseen tutkimusongelmaan.

3 TYÖELÄMÄN HENKILÖTIETOJEN SUOJA

3.1 Oikeus yksityisyyteen

Työntekijän suojeluperiaate on yksi työoikeuden yleisistä periaatteista. Tällä periaatteella on suuri merkitys silloin kun asiaa lähestytään nimenomaan henkilötietojen käsittelyedellytysten näkökulma huomioiden. Henkilötietojen käsittelyssä kysymys onkin työntekijän tai työnhakijan itsemääräämisoikeudesta sekä oikeudesta yksityisyyden suojaan. Työntekijän, kuten myös työnhakijan oikeus yksityisyyden suojaan sisältää myös oikeuden henkilötietojen suojaan. Tällä henkilötietojen suojalla suojataan sekä työntekijää tai työnhakijaa henkilönä, että hänen oikeuttaan ja etujaan. Vaikka työnantajan toimintaan liittyykin tarve kerätä työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietoja, on työnhakijalla ja työntekijällä lähtökohtaisesti oikeus päättää itseään koskevista tiedoista ja myös vaikuttaa näiden tietojen käsittelyyn. (Alapuranen 2020, 7–9; Koskinen & Ullakonoja 2020, 91–92.)

Työnhakijan ja työntekijän henkilötietojen suoja eli oikeus yksityisyyteen on myös yleisesti tunnettu perus- ja ihmisoikeus ja perustuslakimme velvoittaaakin säätämään henkilötietojen suojasta tarkemmin lailla (Alapuranen 2020, 7; Nyyssölä 2020, 23; PL 10 § 1 mom.). Tällä perustuslain yksityiselämän suojasäännöksellä onkin oma merkityksensä silloin, kun arvioidaan niitä yksityiselämään puuttumisia, joita työnantaja kohdistaa palvelukseensa hakeutuvaan tai jo palveluksessaan olevaan työntekijään, ja miten näitä puuttumisia säännellään tavallisen lain tasolla (Viljanen 2011, 3.6.).

Kun pohditaan yksityiselämän suojaan puuttumisen sallivuutta, tulee tämä pohdinta tehdä perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytyksien valossa. Näitä yleisiä rajoitusedellytyksiä ja niiden hyväksyttävyyttä arvioidessa on otettava huomioon myös Euroopan ihmisoikeussopimus, joka sisältää tyhjentävän luettelon näistä hyväksyttävistä syistä yksityiselämään puuttumiselle. (Viljanen 2011, 3.6.) Nämä rajoitusperusteet ovat: kansallinen ja yleinen turvallisuus, maan taloudellinen hyvinvointi, epäjärjestyksen ja rikollisuuden estäminen, terveyden ja moraalien suojaaminen sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaaminen (Euroopan ihmisoikeussopimus 69/1999, SopS 85–86/1998 8 artikla 2 kappale).

3.2 Oikeus yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun

Perustuslain mukainen henkilötietojen suoja yhdistyy läheisesti myös perustuslaissamme säädettyyn yhdenvertaisen kohtelun vaatimukseen (Alapuranen 2020, 7; Nyyssölä 2020, 23; PL 6 §). Työntekijän suojeluperiaatetta toteuttaa niin ikään myös työntekijän tai työnhakijan oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti samanlaisissa tilanteissa. Tämä yhdenvertaisuus käsittää myös tasapuolisen kohtelun velvoitteen. (TSL 2 luku 2 §.)

Itsenäisinä ihmisoikeuksina nämä periaatteet koskevat kaikkia henkilöitä, mutta tasapuolinen kohtelu liittyy työelämästä puhuttaessa enemmänkin vasta työsuhteen ehtoista sopimisen jälkeiseen aikaan. Syrjintä puolestaan koskee jo tätä edeltävää aikaa, eli esimerkiksi työnhakutilannetta. Vaikkakin perustuslakimme syrjintäsäännöksissä on lueteltu erinäisiä erotteluperusteita, joita voidaan yhteiskunnassamme pitää syrjintäkiellon ydinalueena, on laissa erikseen myös mainittu syrjintä ”muun henkilöön

liittyvän syyn” perusteella. Yksi näistä syistä on henkilön varallisuusasema. Varallisuusaseman harkintaan vaikuttavat oleellisesti myös henkilön luottotiedot. (HE 309/1993, 44; PL 6 §; Valkonen 2018, 3.1.; YhdenvertL 8 §.)

Syrjintäsäännöksellä ei kuitenkaan ole kielletty kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä. Olennaista onkin, voidaanko tällainen erilainen kohtelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet erityisesti työhönotossa ja työssä on säädetty yhdenvertaisuuslakimme 11–12 §:ssä. Säännöksen mukaan erilaista kohtelua ei voida katsoa syrjinnäksi, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite, ja keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Samoin, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, ei kyse ole syrjinnästä. Näin ollen jos työnantaja käsittelee työnhakijan tai työntekijän luottotietoja laissa säädetyn mukaisesti, ei työnantaja syyllisty syrjintään varallisuuden perusteella. Samoin, jos työnantaja jättää sellaisen henkilön rekrytoimatta, jonka luottotiedoissa on ongelmia, työnantajan ei voida katsoa syyllistyvän syrjintään varallisuuden perusteella. (Leppänen 2015, 159; Valkonen 2018, 3.1.; YhdenvertL 11–12 §.)

Perustuslain 10 §:n ja 6 §:n ohella työelämän tietosuojalainsäädännön kannalta merkittävillä perusoikeuksilla ovat etenkin omaisuuden suoja (PL 15 §) ja oikeus työhön (PL 18 §). Näitä työnhakijan ja työntekijän perusoikeuksien sisältöä täsmennetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. (HE 97/2018, 4.) Sen lisäksi, mitä laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään, työnhakijan ja työntekijän henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen sekä tietosuojalain säännöksiä (Alapuranen 2020, 8; Koskinen & Ullakonoja 2020, 92; Koskinen 2018, 3.3; YksTL 2 §).

3.3 Tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen soveltaminen Suomessa alkoi 25.5.2018. Tietosuoja-asetus on EU:n jäsenmaissa suoraan sovellettavaa ja velvoittavaa lainsäädäntöä ja se onkin tärkein Suomessa sovellettava henkilötietojen käsittelyä koskeva säädös. Asetus kuitenkin jättää joiltakin osin myös kansallista liikkumavaraa, erityisesti

työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn osalta. Toisin sanoen kansallisella lainsäädännöllä on mahdollista täsmentää tietosuoja-asetuksen periaatteita niiltä osin kun se tietosuoja-asetuksessa sallitaan. Tämän liikkumavaran lisäksi on lainsäätäjien kuitenkin varmistettava se, ettei kansallinen lainsäädäntö ole ristiriidassa tietosuoja-asetuksen kanssa. (Alapuranen 2020, 36; HE 97/2018, 2, 5; Koskinen 2018, 3.3.; Nyyssölä 2020, 36; Tietosuoja-asetus 88 artikla.)

Tietosuojalaila puolestaan täydennetään ja täsmennetään EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen säännöksiä henkilötietojen suojelusta ja käsittelystä, sekä asetuksen kansallista soveltamista. Tietosuojalaki onkin niin sanottu yleislaki ja se tulee sovellettavaksi rinnakkain tietosuoja-asetuksen kanssa. (HE 9/2018, 52; Tietosuojalaki 1–2 §.)

3.4 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Tietosuoja-asetusta ja tietosuojalakia täydentää, sekä työnhakijan ja työntekijän perustuslaillista oikeutta yksityisyyteen toteuttaa osaltaan laki yksityisyyden suojasta työelämässä (YksTL 1 §). Suomi onkin ainoana Euroopan maana säättänyt tämän oman erityisesti työelämää koskevan erityislakinsa, joka sisältää runsaasti työnhakijan ja työntekijän yksityisyyttä koskevia, hyvinkin yksityiskohtaisia säännöksiä. Yksi Suomen prioriteeteista sen neuvotellessa tietosuoja-asetuksesta, olikin saada tietosuoja-asetukseen kirjaukset, jotka mahdollistivat yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain sääntelyn säilyttämisen. (Alapuranen 2020, 8; HE 97/2018, 9.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä astui voimaan lokakuussa 2001. Lakiin kuitenkin tehtiin muutoksia jo vuonna 2003, kun eduskunta lakia hyväksyessään edellytti, että hallitus välittömästi valmistelee ehdotukset lainsäädännöksi, jotka koskivat mm. huumetestien käyttöä sekä teknistä valvontaa ja sähköpostin valvontaa työpaikoilla. Tämän johdosta laki uudistettiin kokonaisuudessaan ja uusi laki yksityisyyden suojasta työelämässä astui voimaan 1.10.2004. EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen johdosta lakiin tehtiin vuonna 2018 lähinnä lakitekniisiä korjauksia. (Alapuranen 2020, 17; Koskinen 2018, 3.3.; Nyyssölä 2020, 32.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä on nimensä mukaisesti erityislaki, eli laki koskee vain työelämään liittyviä yksityisyyden kysymyksiä. Lain tarkoituksena on jos sen alusta lähtien ollut toteuttaa yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia ja pyrkiä tietojen käsittelyn avoimuuteen ja vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisten tietojen keräämiseen. Lain tavoitteena on turvata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, työntekijöille ja virkamiehille, huomioon ottaen työelämän erityistarpeet ja -piirteet. (HE 75/2000, 10; Nyysölä 2020, 32; TyVM 3/2001, 2; YksTL 1-2 §.) Tässä kohdin onkin syytä vielä korostaa, että lakia siis sovelletaan soveltuvien osin myös työnhakijaan, vaikka termiä ”työnhakija” ei lain säännöksissä erikseen mainitakaan. Soveltuvien osin viittaa lähinnä siihen, että osa lain pykälistä (esimerkiksi kameravalvonta) ei välttämättä sellaisenaan sovellu työnhakijoihin. Oikeus yksityisyyteen on siis yhtä lailla työnhakijan oikeus. (Koskinen 2020, 172.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säätämisen taustalla vaikutti näkemys siitä, ettei jo nyt kumotun henkilötietolain luonne yleislakina vastannut kaikkiin yksityisyyden suojaa koskeviin ongelmiin henkilötietojen käsittelyssä, joita nimenomaisesti työelämässä kohdataan. Työnhakijan ja työntekijän yksityisyyttä haluttiin näin ollen suojella sellaisella erityissääntelyllä, joka olisi yleislakia paremmin yhdistettävissä sekä työ-, että virkamieslainsäädäntöön. Lain perustelujen mukaan myös työntekijän alisteinen asema suhteessa työnantajaan oli syytä huomioida lakia säädettäessä. (Alapuranen 2020, 17; HE 75/2000, 3; HE 97/2018, 13.)

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännösten taustalla ei kuitenkaan ollut ainoastaan intressi työntekijän henkilötietojen suojaamisesta. Lain esitöissä on myös arvioitu säännösten suhdetta perustuslain turvaamiin perusoikeuksiin ja näiden perusoikeuksien rajoittamisedellytyksiä. Työelämän tietosuojalainsäädännössä onkin jouduttu sovittamaan yhteen useita eri perusoikeuksiamme, jotka koskevat toisaalta työnhakijan ja työntekijän yksityisyyden suojaa ja toisaalta taas julkisen vallan ja työnantajien etuja. Ennen kaikkea työelämän yksityisyyden suojassa onkin kyse kahden osapuolen, työnantajan ja työnhakijan tai työntekijän, välisestä suhteesta ja sen tasapainosta. (HE 75/2000, 5, 13; HE 97/2018, 3–4.)

3.4.1 Henkilötietojen käsittelyn ja keräämisen yleiset edellytykset

Laki yhteistoiminnasta yrityksessä velvoittaa yrityksen käsittelemään yhteistoimintaneuvotteluissaan ne yrityksessä noudatettavat käytännöt ja periaatteet siitä, mitä tietoja työntekijöistä kerätään työhönoton yhteydessä ja myös työsuhteen aikana. Myös työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä, kuuluvat näiden yhteistoimintaneuvottelujen piiriin. (HE 19/2008, 11; YTL 15 §.) Näillä yleisillä periaatteilla tarkoitetaan yrityksen yleisiä menettelytapoja tilanteessa, jossa henkilöstöä yritykseen palkataan, kuten rekrytointiprosessin kulkua tai työtehtävän täyttämiseen liittyvää päätöksentekoa (Lamponen 2016, 89).

Työnantajalla on kuitenkin oikeus käsitellä vain välittömästi työnhakijan tai työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Käsiteltävien henkilötietojen tulee myös liittyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin. Myös työtehtävien erityisluonteesta johtuva henkilötietojen käsittely on sallittua. (YksTL 3 §.) Tämä henkilötietojen käsittelyn niin sanottu tarpeellisuusvaatimus on katsottu olevan henkilön yksityisyyden kannalta niin keskeinen asia, että tätä on ollut syytä lakia säädettäessä korostaa. Edes työnhakijan tai työntekijän suostumuksella ei tästä tarpeellisuusvaatimuksesta voida poiketa. Toisin sanoen, kun työnhakijan tai työntekijän henkilötietoja käsitellään, on tämä tarpeellisuusvaatimus aina toteuduttava laissa säädettyjen henkilötietojen käsittelyn erityisedellytysten lisäksi. (Alapuranen 2020, 80; HE 75/2000, 15; Koskinen & Ullakonoja 2020, 94; YksTL 3 §.)

Myös kansainvälisessä säätelyssä tarpeellisuusvaatimus on yleinen työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelyn periaate ja lähtökohta. Tästä esimerkkinä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) laatima ohjeisto, joka sisältää työntekijöiden ja työnhakijoiden henkilötietojen suojaamisen yleiset periaatteet. ILO:n ohjeistus ei tosin sido yksittäisiä valtioita tai työnantajia. Ohjeistuksen tarkoituksena on kuitenkin olla apuna siinä, kun lainsäädäntöä ja myös yksittäisten työpaikkojen sääntöjä ja käytäntöjä kehitetään. ILO:n ohjeiston mukaan vain sellaisia henkilötietoja saa käsitellä, jotka suoranaisesti liittyvät työntekijän työsuhteeseen. Näitä välittömästi työntekijän työsuhteeseen liittyviä henkilötietoja on kuitenkin mahdoton luetella. ILO toteaaakin, että kerättävän

tiedon määrä ja laatu vaihtelee työntekijän asemasta riippuen. Näin ollen työnantajan suorittamalla tapauskohtaiselle tarpeellisuusharkinnalle jääkin suuri merkitys. (Alapuranen 2020, 81; An ILO code of practice: Protection of workers' personal data 1997, V; Nyysölä 2020, 26–27.)

Henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusvaatimusta sovelletaan myös työhönottotilanteessa. Lain esitöissä tarpeellisiksi henkilötiedoiksi työnhakijasta on katsottu lähinnä sellaiset tiedot, jotka osoittavat hakijan sopivuutta ja pätevyyttä kyseiseen työtehtävään. Työnantajan oikeutta henkilötietojen keräämiseen tulisi kuitenkin aina tarkastella siitä työtehtävästä lähtien, mihin työnhakija on hakijaksi ilmoittautunut. Henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuusarviointi tulisikin suorittaa aina kussakin yksittäistapauksessa erikseen. (HE 75/2000, 16; Työelämän tietosuojan käsikirja 2020, 20.)

Työnhakijalla on myös oikeus jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, joka ei ole laissa tarkoitettulla tavalla tarpeellinen. Tämä tosin voi johtaa käytännössä tilanteeseen, että hän ei kyseiseen työtehtävään tule valituksi. Henkilötietojen keräämisen tarpeellisuusvaatimus mahdollistaa työnhakijalle kuitenkin mahdollisuuden antaa puutteellinen tai epätäydellinen vastaus työhaastattelussa esitettyyn tarpeettomaan kysymykseen. Tällaisen vastauksen antamisen ei tulisi kuitenkaan johtaa työnhakijan kannalta kielteisiin seuraamuksiin. Työnhakija voi myös pyytää työnantajalta selvityksen tiedon keräämisen laillisuudesta, eli miten kysytty henkilötieto on välittömästi työsuhteen kannalta tässä työhönottotilanteessa tarpeellinen. Tällaiseen pyyntöön tulisi työnantajan suhtautua neutraalisti. (HE 75/2000, 16.)

Henkilötietojen käsittelyn ja yleisestikin yksityisyyden suojan kannalta voi siis työnhakijan asema osoittautua ongelmalliseksi. Työnhakijat kun usein ovat valmiita kertomaan työnhakutilanteessa itsestään mahdollisimman laajasti. Yksityisyyden loukkaukset ovatkin juuri työnhakijoiden kohdalla todennäköisiä. Myös työnhakijat itse eivät välttämättä kunnioita tätä lain turvaamaa yksityisyyden suojaa, koska lainsäädäntöä ei tällaisessa työnhakutilanteessa usein ymmärretä. (Koskinen 2020, 172.)

3.4.2 Suostumus

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä lähtee siis siitä, että työnantajalla on oikeus kerätä ja käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja (Nyyssölä 2020, 102; YksTL 3 § 1 mom.). Työnantajan on kuitenkin kerättävä työnhakijaa tai työntekijää koskevat tiedot ensisijaisesti henkilöltä itseltään. Jos työnantaja näitä henkilötietoja kerää muualta kuin työnhakijalta tai työntekijältä itseltään, tulee työnantajan hankkia tähän henkilötietojen keräämiseen työnhakijan tai työntekijän suostumus. (YksTL 4 § 1 mom.) Suostumuksella tarkoitetaan mitä tahansa vapaaehtoista, yksilöityä, tietoista ja yksiselitteistä tahdonilmaisua, jossa henkilö hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn antamalla suostumusta ilmaisevan lausuman tai selkeästi toteaa suostumusta ilmaisevan toimen (Tietosuojasetus 4 artikla 11 kohta). Olennaista on myös se, että suostumuksen antaja tietää, mihin hän suostumuksensa antaa (Nyyssölä 2020, 55).

Tätä suostumuksen merkitystä rajoittaa kuitenkin se, että henkilötietojen keräämiseen liittyvästä tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida työnhakijan tai työntekijän suostumuksella poiketa (YksTL 3 § 2 mom.). Toisin sanoen, työnantajalla ei ole oikeutta kerätä tarpeettomia henkilötietoja työnhakijasta tai työntekijästä, vaikka työnantaja olisi siihen työnhakijan tai työntekijän suostumuksen saanutkin (Nyyssölä 2020, 55).

EU:n tietosuojaviranomaisista koostuva WP29-työryhmä (joka nykyisin on korvautunut Euroopan tietosuojaneuvostolla) on tosin suostumusta koskevassa ohjeistuksessaan todennut, että suostumuksen vapaaehtoisuuden voidaan katsoa olevan ”epätasapainossa” työntekijän alisteisen aseman suhteessa työnantajaan vuoksi. Ongelmia aiheuttaa esimerkiksi tilanne, jossa työn saaminen edellyttää työnhakijalta suostumuksen antamista (kts. jäljempänä kohta 6.3). Näin ollen WP 29 on lausunut, että suurin osa henkilötietojen käsittelystä työelämässä ei voi perustua eikä tulisi perustua työntekijän suostumukseen vaan oikeusperusteen tulisi olla esimerkiksi laissa säädetty. (Työelämän tietosuojan käsikirja 2020, 26; WP259 Guidelines on Consent under Regulation 2016/679, 7.)

On kuitenkin huomioitava, että työnhakijan tai työntekijän suostumus ei ole tarpeen silloin, kun työnantaja hankkii työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotiedot hänen

luotettavuutensa selvittämiseksi. Työnhakijan tai työntekijän suostumusta ei näin ollen edellytetä tilanteessa, jossa tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa nimenomaisesti säädetään. (Koskinen 2020, 229; Työelämän tietosuojan käsikirja 2020, 23; YksTL 4 § 1 mom.)

3.4.3 Työnantajan tiedonantovelvollisuus

Jos työnantaja katsoo, että työnhakijan tai työntekijän luotettavuus tulisi selvittää luottotietojen avulla, tulee tästä työnhakijalle tai työntekijälle ilmoittaa etukäteen ennen näiden luottotietojen hankkimista. Tämän lisäksi työnantajan on myös ilmoitettava mistä rekisteristä hän kyseiset luottotiedot työnhakijasta tai työntekijästä hankkii. On myös tärkeää huomata, että jos työnantaja hankkii työnhakijan tai työntekijän luottotiedot muualta kun työnhakijalta tai työntekijältä itseltään, on työnantajan ilmoitettava näistä muualta saamistaan tiedoista työnhakijalle tai työntekijälle ennen kuin niitä käytetään häntä koskevassa päätöksenteossa. (Koskinen 2020, 229; YksTL 4 § 2 mom.)

Myös työ- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään painottanut tätä työnantajan tiedonantovelvollisuuden tärkeyttä. Säännöksen tarkoituksena on antaa työnhakijalle tai työntekijälle mahdollisuus oikaista luottotiedoissa mahdollisesti olevat virheet tai kertoa työnantajalle tarkemmin niistä olosuhteista, joista merkinnät ovat aiheutuneet. Säännös on siis tarkoitettu työnhakijan tai työntekijän turvaksi. (TyVM 3/2008, 3.)

3.4.4 Valvonta ja rangaistussäännös

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa mukaisesti yhdessä tietosuojavaltuutetun kanssa. Tietosuojavaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuoja-asetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain 14 §:ssä. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2 ja 3 luvussa. (YksTL 22 §.)

Tietosuojalaissa on myös säädetty tietosuojavaltuutetun ja apulaistietosuojavaltuutetujen yhdessä muodostaman seuraamuskollegion mahdollisuudesta määrätä niin

sanottu seuraamusmaksu eli hallinnollinen sakko yritykselle mm. siitä, jos yritys kerää työnhakijoiden tai työntekijöiden henkilötietoja tarpeettomasti (Nyyssölä 2020, 213–214; Tietosuojalaki 24 §). Tuorein päätös tällaisesta seuraamusmaksusta on toukokuulta 2020, jossa yritykselle määrättiin 12 500 euron suuruinen seuraamusmaksu tarpeettomien henkilötietojen keräämisestä työnhakijoilta. Yritys keräsi tietoa mm. henkilöiden terveydentilasta, mahdollisesta raskaudesta, uskonnollisesta vakaumuksesta ja perhesuhteista. (TSV 18.5.2020. D 137/161/20.)

Työnantaja voidaan tuomita sakkoon niin ikään myös työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietojen lainvastaisesta hankkimisesta tai käytöstä. Teolta kuitenkin edellytetään tahallisuutta tai törkeää huolimattomuutta. (YksTL 24 §.)

4 HENKILÖLUOTTOTIEDOT

4.1 Luottotietolaki

Luottotietoina saa käyttää ja käsitellä ainoastaan sellaisia tietoja, jotka on saatu luotettavista lähteistä. Tiedot on hankittava rekisteröidyltä itseltään, luottotietorekisteristä tai niistä viranomaisten rekistereistä, joihin näitä kyseisiä tietoja talletetaan yleistä käyttöä varten. Tietojen on lisäksi oltava tarpeellisia ja asianmukaisia kuvaamaan rekisteröidyn maksukykyä tai maksuhalukkuutta taikka kykyä vastata sitoumuksistaan. (LuottoTL 6 §.) Koska luotettavilla luottotiedoilla voi olla suuri merkitys yksilöä koskevassa päätöksenteossa, voidaankin luottotietojärjestelmään liittää samankaltainen yleisen luotettavuuden vaatimus kuin viranomaisten rekistereihin (HE 241/2006, 20).

Luottotietolain tarkoituksena on varmistaa näiden luotettavien luottotietojen saataavuus, turvata luottotietojen käsittelyssä yksityisyyden suoja, sekä luonnollisten henkilöiden ja yritysten oikeus tulla arvioituiksi oikeiden ja asianmukaisten tietojen perusteella sekä edistää hyvää luottotietotapaa (LuottoTL 2 §). Lakia sovelletaan luottotietojen keräämiseen, tuottamiseen, tallettamiseen, luovuttamiseen, käyttöön ja muuhun käsittelyyn (LuottoTL 1 §). Luottotietotoiminnan harjoittaminen on Suomessa pitkälti

rekisteripohjaista itsenäisenä elinkeinona harjoitettavaa toimintaa. Yrityksistä tunnetuimmat lienevät Suomen Asiakastieto Oy ja Bisnode Oy. (HE-luonnos 13.5.2020, 8.)

Myös luottotietolaki sisältää henkilötietojen käsittelyyn liittyviä säännöksiä. Säännökset kuitenkin täydentävät jo kumottua henkilötietolakia, joten luottotietolakiin onkin tällä hetkellä tekeillä tietosuoja-asetuksesta johtuvat välttämättömät lainmuutokset. Luottotietolaissa säädettyjen maksuhäiriöiden säilytysaikojen oikeasuhteisuutta koskevaa arviointia ei ole kuitenkaan tähän lainmuutokseen sisällytetty. (HE-luonnos 13.5.2020, 4, 7.)

4.2 Luottotietorekisteri

Luottotietorekisteriin saa luonnollisesta henkilöstä tallettaa henkilön yksilöintitiedot, yrityskentätiedot (eli missä yrityksissä henkilö toimii tai on toiminut vastuuhenkilönä) ja henkilön toimintakelpoisuutta koskevat tiedot. Lisäksi henkilö itse saa ilmoittaa rekisteriin luottokiellon. (LuottoTL 12 §.)

Luottotietorekisteriin henkilöluottotietoina voidaan tallettaa myös maksuvelvollisuuden laiminlyöntiä koskevia tietoja (LuottoTL 13 §). Luottotietojärjestelmämme koostuukin valtaosin näistä maksuvelvollisuuden laiminlyöntejä kuvaavista maksuhäiriömerkinnöistä. Tästä on myös havaittavissa koko järjestelmän alkuperäinen tarkoitus: maksuhäiriötiedot varoittavat luotonantajaa luotonannon riskeistä. (Koulu & Lindfors 2016, 25.) Nämä maksuvelvollisuuden laiminlyöntiä koskevat merkinnät poikkeavat luonteeltaan toisistaan ja ne myös kertyvät perintäprosessin eri vaiheissa (Arviointikriteerilautakunta 2020, 16).

4.3 Maksuhäiriömerkinnän synty

Maksuhäiriöiden taustalla oleva maksuvelvollisuus perustuu yleisimmin henkilön tekemän sopimukseen, kuten esimerkiksi osamaksusopimukseen tai kulutusluottoon. Maksuvelvollisuus voi perustua myös esimerkiksi vero- tai elatusvelvollisuuteen. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18.)

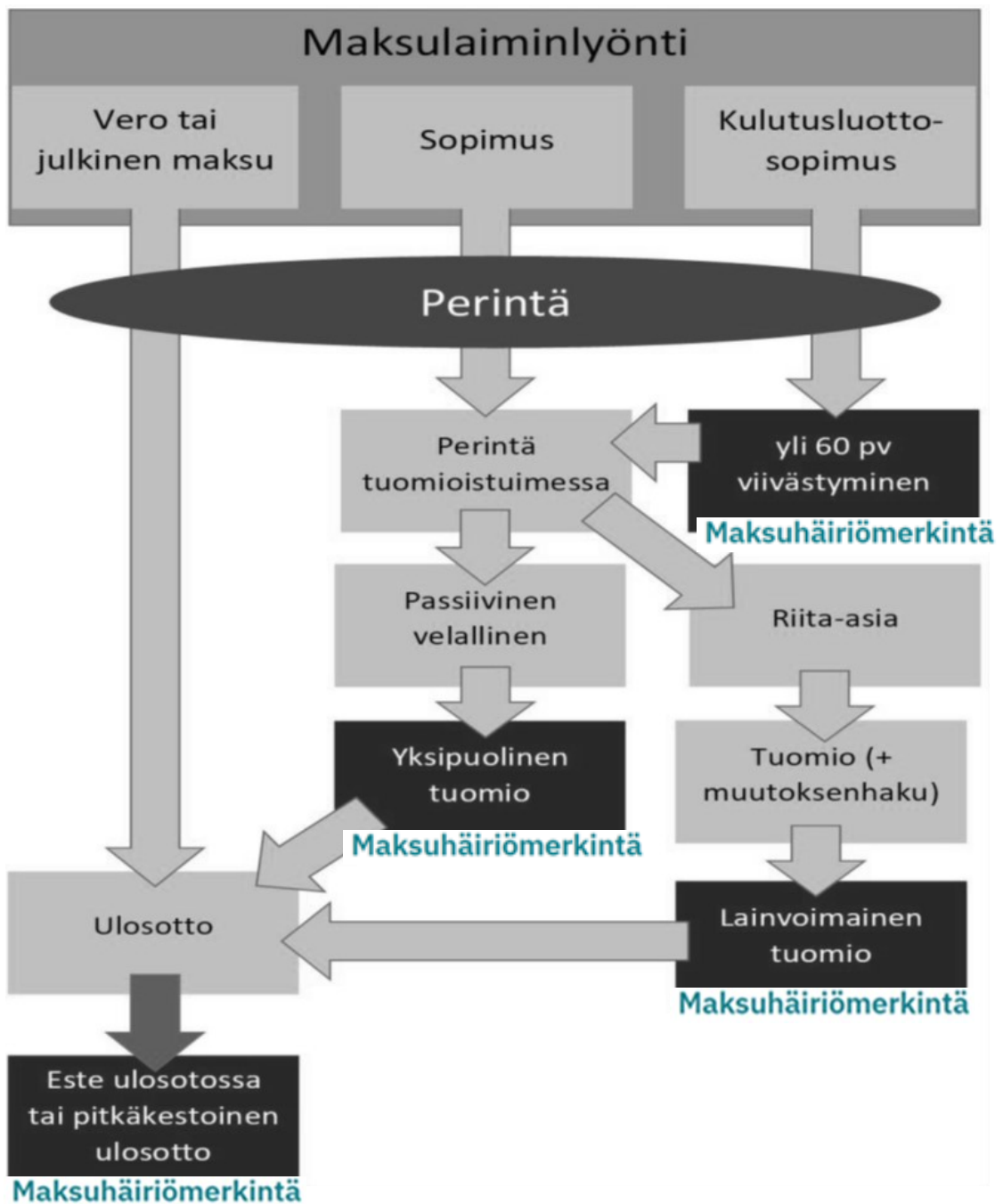
Kun henkilö jättää maksuvelvollisuuteen perustavan maksun suorittamatta, yrittää velkoja yleensä vapaaehtoisen perinnän avulla saada saatavalleen suorituksen. Jos tämä vapaaehtoinen perintä ei tuota tulosta, on seuraavana vaiheena oikeudellinen perintä. Yleisin peruste maksuhäiriömerkinnän syntymiselle onkin tuomioistuimen antama tuomio, joka voi olla myös yksipuolinen. Yksipuolinen tuomio annetaan mm. silloin, kun velallinen ei vastaa velkojan kanteeseen. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18; LuottoTL 13 § 1 mom. 3 k.)

Joidenkin maksujen kohdalla, jos vapaaehtoinen perintä on ollut tuloksetonta, saatavat siirtyvät suoraan ulosottoon ilman tuomioistuimessa tapahtuvaa käsittelyä. Tällaisia ovat mm. maksamattomat verot ja julkiset maksut. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18.) Ulosotosta itsessään ei kuitenkaan maksuhäiriömerkintää synny, ellei henkilöä todeta varattomaksi tai ulosotolle on muu este. Tosin, jos henkilöltä on yhtäjaksoisesti 18 kuukauden ajan kahden edeltävän vuoden aikana ulosmitattu esimerkiksi toistuvaistuloa, kuten palkkaa, tulee tällaisesta pitkäaikaisesta ulosmittauksesta maksuhäiriömerkintä. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18; LuottoTL 13 § 1 mom. 4 k.)

Velkojalla on myös oikeus ilmoittaa luottotietorekisteriin henkilöstä maksuhäiriömerkintä tietyin ehdoin, jos kulutusluottoon liittyvä saatava on viivästynyt vähintään 60 päivää alkuperäisestä eräpäivästä. Tällaisia tietoja ei kuitenkaan usein luottotietorekisteriin ilmoiteta. (Arviointikriteerilautakunta, 18; LuottoTL 13 § 1 mom. 5 k., 14 §.)

On myös tärkeää korostaa sitä, että samasta maksulaiminlyönnistä voi seurata useitaakin luottotietomerkintöjä. Esimerkkinä tästä tilanne, jossa kulutusluoton takaisinmaksu on viivästynyt yli 60 päivää (1. maksuhäiriömerkintä), tuomioistuimessa tapahtuvassa perinnässä annetaan tästä kulutusluotosta yksipuolinen tuomio (2. maksuhäiriömerkintä) ja ulosotossa todetaan este, koska velalliselta ei ole löytynyt ulosmitattavia varoja tai omaisuutta (3. maksuhäiriömerkintä). (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18.) Luottotietorekisterin pitäjän on kuitenkin merkittävä rekisteriin tieto siitä, mitkä merkinnät aiheutuvat saman saatavan laiminlyönnistä. Tosin tämä tieto tulee olla yleisesti saatavilla tai rekisterinpitäjälle toimitettu. Merkintä on kuitenkin aina tehtävä velallisen pyynnöstä. Edellytyksenä tälle on velallisen toimittama luotettava selvitys. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 22; LuottoTL 13 §.)

Seuraavassa (Kuvio 4.) on kuvattu luottotietorekisteriin talletettavia tietoja perintäprosessin eri vaiheissa. Kuviossa esitetään yksittäistä maksulaininlyöntiä seuraavat vaiheet erilaisten saatavien osalta: vero ja julkinen maksu, sopimukseen perustuvan maksu ja kulutusluottosopimukseen perustuvan maksu. Kuvioista on myös hyvin havaittavissa se, kuinka yhdestä saatavasta on mahdollista tulla useita maksuhäiriömerkintöjä.



Kuvio 4. Maksuvelvollisuus, perintäprosessi ja merkintä luottotietorekisterissä (Mukailen arviointikriteerilautakunta 2020, 17).

4.4 Maksuhäiriömerkinnät ja niiden säilytysajat

Henkilön luottotiedoissa olevat maksuhäiriötiedot kuvaavat sitä, minkälaisia maksun laiminlyöntejä henkilöllä on ja kuinka vakavia ne ovat. Nämä merkinnät voivat olla velkojan ilmoittamia, viranomaisen toteamia tai velallisen myös itsensä ilmoittamia. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19; LuottoTL 13-14 §.)

Seuraavaksi käyn lyhyesti läpi yksityiskohtaisemmin muutamia erilaisia maksuhäiriömerkintöjä, joita lain mukaan saa luottotietorekisteriin henkilöluottotietoina tallettaa. Tiedot ovat alla vakavuusjärjestyksessä (Arviointikriteerilautakunta 2020, 20). Kattavampi lista eri maksuhäiriömerkinnöistä, niiden säilytysajoista ja myös luottotietorekisterissä käytetyistä merkintäkoodeista on liitteessä 3.

- Kaikki konkurssia koskevat tiedot, jotka on talletettu konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteriin (LuottoTL 13 § 1 mom. 1 k.). Konkurssi on maksukyvyttömyysmenettely, joka koskee kaikkia velallisen velkoja ja jossa velallisen omaisuus käytetään konkurssisaatavien maksuun. Kun konkurssi alkaa, menettää velallinen omaisuutensa määräysvallan. Yleisenä edellytyksenä konkurssille on velallisen maksukyvyttömyys. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 20.)
- Velkajärjestelyrekisteriin tallennetut velkajärjestelytiedot (LuottoTL 13 § 1 mom. 2 k.). Näitä tietoja ovat esimerkiksi vireille tullut velkajärjestelyhakeamus, sen käsittelyvaihe, vahvistettu maksusuunnitelma ja sen kesto sekä maksusuunnitelman mahdolliset muutokset. Velkajärjestelyllä tarkoitetaan konkurssia kevyempää menettelyä, jossa ylivelkaantunut henkilö maksaa velkojaan tuomioistuimessa määrätyn maksuohjelman mukaisesti. Velkajärjestelyn päättyessä velallinen vapautuu veloistaan. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 20.)
- Viranomaisen toteamat maksuhäiriötiedot. Näitä tietoja ovat esimerkiksi tuomioistuimen antama yksipuolinen tuomio tai ulosottoperusteen määrääjän jatkamisesta annettu tuomio. (LuottoTL 13 § 1 mom. 3 k.)

- Ulosottotiedot asiakkoittain eriteltyinä (LuottoTL 13 § 1 mom. 3 k.). Tällainen asiakkoittainen tieto voi olla esimerkiksi ulosotossa todettu este. Este voi olla mm. velallisen varattomuutta kuvaava, eli velalliselta ei ole ulosotossa löytynyt ulosmitattavaa omaisuutta tai rahavaroja. Muu ulosoton tieto voi olla myös tieto pitkäkestoisesta ulosotosta, jossa esimerkiksi velallisen palkkaa on ulosmitattu yhtäjaksoisesti 18 kuukauden ajan kahden edeltävän vuoden aikana. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 20.)

Maksuhäiriömerkinnöistä jopa 65–80 % koostuu ulosottoon perustuvista ja nimenomaan ulosotossa todettuun esteeseen perustuvista maksuhäiriömerkinnöistä. Seuraavaksi merkittävin kategoria ovat maksuhäiriömerkinnät, jotka ovat seurausta tuomioistuimien antamista yksipuolisista tuomioista. (Isoaho & Koivu 2021, 9.)

Luottotietorekisteriin on mahdollista merkata kuitenkin myös maksuhäiriömerkintöjä täydentäviä tietoja. Näitä tietoja ovat mm. suorituksen maksamistiedot, tiedot maksuvelvollisuuden perusteista ja maksuhäiriöön johtaneista syistä sekä merkinnät siitä, mitkä luottotietomerkinnot aiheutuvat saman saatavan laiminlyönnistä. Nämä täydentävät tiedot tehdään rekisteriin kuitenkin vain velallisen pyynnöstä ja tämän antaman luotettavan selvityksen perusteella. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 21–22; LuottoTL 13 §.)

Maksuhäiriöiden säilyttämisajat on luottotietolaissa porrastettu tällä hetkellä sen mukaan, onko maksuhäiriömerkinnän aiheuttanut saatava suoritettu tai syntyykö velalliselle mahdollisesti uusia maksuhäiriömerkintöjä. Uusi velalliselle tuleva maksuhäiriömerkintä siten pidentää luottotietolaissa määritellyissä tapauksissa jo olemassa olevan merkinnän säilyttämisajaa, toisaalta maksun suorittaminen taas lyhentää sitä. Maksuhäiriömerkintä ei siis (muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta) poistu luottorekisteristä vaikka velka olisikin jo maksettu. Lain esitöiden mukaan tällä kannustetaan velallisia hoitamaan velvoitteensa. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19; HE 241/2006, 19; LuottoTL 18 §.)

4.4.1 Lakialoite 20/2020

Toukokuussa 2020 eduskunnalle jätettiin lakialoite, jonka allekirjoitti 111 kansanedustajaa. Lakialoitteessa esitetään muutettavaksi luottotietolakia ja ulosottokaarta siten, että maksuhäiriömerkinnät tulee poistaa luottotietorekisteristä aina, kun velka on suoritettu tai vanhentunut tai velan peruste on poistunut. Lisäksi maksuhäiriömerkinnän poisto olisi lakialoitteen ehdotuksen mukaisesti viranomaisen tehtävä, sen sijaan että velallisen tulisi tätä merkinnän poistoa erikseen rekisterinpitäjältä tai ulosottoviranomaiselta pyytää. Lakialoitteen tarkoituksena on korjata se velallisten kohtaama yleinen ongelma, jossa maksuhäiriömerkintä hankaloittaa velallisten elämää vielä siinäkin vaiheessa, kun velka on kokonaisuudessaan maksettu. (LA 20/2020, 1.) Tällä hetkellä lakialoite on lakivaliokunnan käsittelyssä ja odottaa valiokunnan pyytämää lausuntoa oikeusministeriöstä.

Aloitteen sisältö on tosin pääosin sama kuin jo vuonna 2018 eduskunnalle jätetyssä lakialoitteessa (LA 28/2018). Aloitteen käsittely kuitenkin raukesi vuonna 2019 toimitettujen eduskuntavaalien takia (PL 49 §). Lakialoite kuitenkin ehti lakivaliokunnan käsittelyyn ja tuolloin oikeusministeriö totesi, että maksuhäiriömerkintöjen säilytysaikoja koskeva sääntely tulisi toteuttaa vasta positiivista luottotietorekisteriä koskevan lainsäädännön valmistelun yhteydessä (Oikeusministeriö 2018, 3).

4.4.2 Positiivinen luottotietorekisteri

Positiivisen luottotietorekisterin on katsottu useissa selvityksissä olevan merkittävä ylivelkaantumista ehkäisevä keino. Maaliskuussa 2020 oikeusministeriö käynnistikin hankkeen, jonka tavoitteena on laatia hallituksen esityksen muotoon mietintö positiivista luottotietorekisteriä koskevaksi lainsäädännöksi sekä maksuhäiriömerkintöjen säilytysaikojen lyhentämistä koskevaksi lainsäädännöksi. Tavoitteena on, että positiivisen luottotietorekisterin käyttöönoton yhteydessä lyhennetään samalla myös maksuhäiriömerkintöjen säilytysaikoja. (Oikeusministeriö 2020a, 2.)

Positiivisen luottorekisterin toteuttajaksi ja rekisterinpitäjäksi on esitetty Verohallinnon Tulorekisteriyksikköä, koska sillä on jo kokemusta positiivisen

luottotietorekisterin kaltaisen tietojärjestelmän toteuttamisesta. Rekisterin olisi tarkoitus tulla käyttöön kevään 2023 aikana. (Oikeusministeriö 2020b.)

4.4.3 Lakiluonnos maksuhäiriöiden säilytysaikojen lyhentämisestä

Maaliskuussa 2021 oikeusministeriö julkaisi lakiluonnoksen koskien maksuhäiriöiden säilytysaikojen lyhentämistä. Lakiluonnoksessa ehdotetaan, että maksuhäiriömerkinnän aiheuttaneen saatavan suorittaminen lyhentäisi tiettyjen henkilöluottotietojen säilytysaikaa yhteen kuukauteen. Näitä merkintöjä olisivat viranomaisen toteamat maksuhäiriötiedot, kuten velkomustuomioihin perustuvat tiedot, ulosottotiedot, sekä velkojan ilmoittamat maksuhäiriötiedot. Myös uuden maksuhäiriömerkinnän pidentävä vaikutus ehdotetaan poistettavaksi. Näin jokaisen maksuhäiriön säilytysaika olisi itsenäinen eli uudella maksuhäiriömerkinnällä ei lakiluonnoksen mukaan enää olisi vaikutusta vanhan maksuhäiriömerkinnän säilytysaikaan. (Isoaho & Koivu 2021, 10.) Lakiehdotus on lausuntokierroksella 4.3.-14.4.2021 ja se on tarkoitus saada eduskuntaan ennen kesätaukoa.

Lakiehdotus nähtiin tarpeelliseksi valmistella jo nyt, vaikka alun perin tarkoituksena olikin käsitellä maksuhäiriöiden säilytysaikojen lyhentämistä vasta positiivisen luottorekisterin käyttöönoton yhteydessä. Tällä toteutetaan osaltaan eduskunnan lausumassaan EV 69/2020 edellyttämä tavoite, jossa se edellytti valtioneuvostoa kiirehtimään maksuhäiriörekisteriä koskevaa lainsäädäntöä. (Isoaho & Koivu 2021, 3.)

Lakiehdotuksen vaikutusten arvioinnissa on myös huomioitu lain mahdollinen vaikutus yksilön työnsaantiin:

”...maksuhäiriötiedot voivat myös estää työpaikan saannin tai työtehtävissä etenemisen. Maksuhäiriötietojen nopeampi poistuminen voisi yksittäistapauksissa helpottaa yksilön työnsaantia tai etenemistä toisiin tehtäviin.” (Isoaho & Koivu 2021, 12.)

Vaikuttavuusarvioinnissa on niin ikään otettu huomioon myös rekrytoivalle työnantajalle mahdollisesti aiheutuvat riskit, joiden suuruutta ei tosin pystytä lakiehdotuksessa arvioimaan.

”...taloudellista tai muuta vastuuta edellyttävän tehtävän hakuun osallistuva henkilö saattaisi saada nopeasti merkinnän pois ja näin ollen työnantajan voisi olla vaikeampi saada kokonaiskuva työnhakijan luotettavuudesta. Aiemmat maksun laiminlyönnit ja maksuvaikeudet voisivat jäädä piiloon, jos hakija saisi maksuhäiriömerkinnän taustalla olevan velvoitteen nopeasti suoritettua. On vaikeaa arvioida, kuinka merkittävää riskiä tämä työnantajalle tarkoittaisi.” (Isoaho & Koivu 2021, 13.)

5 HENKILÖLUOTTOTIETOJEN KÄYTTÖ TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5 a §

Vuonna 2008 lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä lisättiin säännös (YksTL 5 a §) siitä, millä perusteilla työnantajalla on oikeus käsitellä työnhakijaa tai työntekijää koskevia henkilöluottotietoja heidän luotettavuutensa arvioimiseksi. Huomioitavaa on, että henkilöluottotietojen käsittelyä koskeva lain kohta on kuitenkin säädetty ensisijaisesti työnhakijaa ajatellen. Luottotietojen hankkiminen työsuhteen aikana on luvallista vain silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät lainkohdassa säädetty edellytykset. (Alapuranen 2020, 18; HE 19/2008, 1; Nyyssölä 2020, 145; YksTL 5 a §.)

On myös syytä korostaa, että EU:n yleinen tietosuojasetus ei sisällä erityisiä säännöksiä henkilöluottotietojen käytöstä. Henkilöluottotietoja ei myöskään ole tietosuojasetuksessa erikseen määritelty arkaluontoiseksi tiedoksi. (Nyyssölä 2020, 144.) Luottotietotoimintaa harjoittava rekisterinpitäjä saa näin ollen luovuttaa henkilöluottotiedon sille, joka sitä tarvitsee työnhakijan tai työntekijän arvioimiseksi siten kuin siitä muualla lainsäädännössä on säädetty (Koskinen 2020, 229; LuottoTL 19 § 1 mom. 8 k.).

5.2 Sääntelyn perustelut

Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä lisätty 5 a §:n sääntely katsottiin tarpeelliseksi, koska henkilöluottotietojen merkitys työelämässä oli kasvanut ja niitä

käytettiin etenkin työhönotossa työntekijöiden luotettavuuden arviointiin. Tältä osin olemassa oleva lainsäädäntö koettiin puutteelliseksi, ottaen huomioon paitsi työnantajien tarpeet, niin myös työnhakijoiden oikeus yksityisyyden suojaan. Tämä sääntelyn puute oli käytännössä mahdollistanut sen, että työnantajat olivat pyytäneet työnhakijoiden ja työntekijöidensä henkilöluottotietoja tilanteissa, joissa sen ei ole voitu katsoa olevan perusteltua. Uuden sääntelyn tarkoituksena olikin, että työnhakijat ja työntekijät tulisivat arvioiduksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi työtehtävien hoidossa olla merkitystä. Tavoitteena oli myös ennen kaikkea luoda selkeät edellytykset ja pelisäännöt työnantajien oikeudelle käsitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja. Sääntelyn arvioitiin myös parantavan työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä henkilöluottotietojen käyttötarkoituksen ennakoitavuutta. Myös tietosuojavaltuutetun toimiston lausunnossa pidettiin uutta sääntelyä työnantajan oikeudelle käsitellä luottotietoja tervetulleena, vaikkakin samalla todeten, että tällaisten luottotietojen käyttöä työelämässä on jossain määrin vaikeaa asiallisesti perustella. (HE 19/2008, 1, 6–8; TyVM 3/2008, 2.)

Huomionarvoista on se, että työelämä- ja tasa-arvovaliokunta painotti mietinnössään erityisesti sitä, että merkintä henkilöluottotiedoissa ei ole rikos. Merkintä ei myöskään välttämättä kerro mitään työnhakijan tai työntekijän rehellisyydestä tai luotettavuudesta. Henkilöluottotiedoissa oleva merkintä ei niin ikään, työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan perustelujen mukaan, kerro henkilön kevytmielisestä talouden hoidosta, vaan maksuhäiriön voi aiheuttaa esimerkiksi velallisen sairaus, työttömyys tai avioero. Työnantajan tulisikin kyetä arvioimaan työnhakijan tai työntekijän luotettavuutta muilla tavoin kuin henkilöluottotiedot heistä hankkimalla. (TyVM 3/2008, 2–3.)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin arvioi, että henkilöluottotietojen käyttö voidaan katsoa tarpeelliseksi sellaisissa työtehtävissä, ”*joihin liittyy mahdollisuus laitoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun*”. Näin ollen työnantajan voisi olla tarpeellista käsitellä henkilöluottotietoja sellaisissa työtehtävissä, ”*joissa työntekijän toiminta voi aiheuttaa merkittävää taloudellista vahinkoa työnantajalle*”. Luottotiedot eivät kuitenkaan saisi silloinkaan olla se yksi ja ainoa kriteeri, kun työnantaja tekee päätöksiä työnhakijan tai työntekijän luotettavuudesta. Valiokunta halusi mietinnössään kiinnittää huomiota myös siihen, että henkilöluottotietojen käyttö työhönotossa voi vaikeuttaa vaikeassa asemassa olevien syrjäytyneiden ja pitkäaikaistyöttömien tilannetta

entisestään. Työelämään paluu kun kiistatta parantaisi huomattavasti henkilön taloudellista tilannetta ja näin auttaisi myös maksuhäiriöiden poistumisessa. (TyVM 3/2008, 3.)

Uudella 5 a §:n sääntelyllä olisi merkitystä myös perustuslain 10 §:ssä säädetyn yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta, mutta osittain myös perustuslain 15 §:ssä turvatus omaisuudensuojan kannalta. Perustuslakivaliokunta arvioikin uutta lainkohtaa ensisijaisesti perusoikeuksien yleisten rajoittamisedellytysten kannalta. Perustuslakivaliokunta päätyi arviossaan siihen, että lakiin yksityisyydensuojasta säädettävä 5 a § täyttäisi yleisesti lakisäätelyssä vaadittavan tarkkarajaisuuden ja täsmällisyyden vaatimukset. Tätä perusteltiin sillä, että ne henkilöryhmät, joita työnantajan oikeus koskee, on määritelty kyseisessä 5 a §:ssä täsmällisesti. Kun lisäksi tavoitteena oli työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden suojaaminen, katsoi perustuslakivaliokunta säännökselle olevan hyväksyttävät perusteet. (PeVL 12/2008, 2.)

5.3 Henkilöluottotietojen käyttö

Kun työnantaja selvittää työnhakijan tai työntekijän luotettavuutta, liittyy siihen paljon työnhakijan ja työntekijän yksityisyyden suojan kannalta herkälle alueelle tulevia kysymyksiä. On huomioitava, että henkilön luotettavuuteen voivat vaikuttaa monenlaiset tekijät. Luotettavuudella on esimerkiksi tietosuojavaltuutetun ratkaisukäytännössä tarkoitettu muutakin kuin henkilöluottotietojen avulla selvittävää luotettavuutta. (TyVM 12/2018.)

Kuten edellä on jo mainittu, henkilöluottotietojen käytön sääntelyn yleisenä lähtökohdana on se, että työntekijän luotettavuus olisi arvioitava muiden seikkojen kuin luottotietojen pohjalta. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja sen 5 a § ei näin ollen velvoita työnantajaa pyytämään tai hankkimaan työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja, vaikka lain edellytykset täytyisivätkin. Luottotietojen hankinta ei liioin edellytä sitä, että työnantaja tekisi niiden perusteella työhönottoon liittyviä ratkaisuja. Ennen kuin työnantaja päättää ylipäätään käsitellä työnhakijoiden henkilöluottotietoja, on asiasta myös käytävä periaatteellisella tasolla jo aiemmin mainitut yhteistoimintaneuvottelut. (HE 19/2008, 10–11; YTL 15 §.)

Luottotietojen käyttö voidaan kuitenkin lainsäädännön mukaan katsoa tarpeelliseksi sellaisissa työtehtävissä, joihin liittyy mahdollisuus laittoman taloudellisen hyödyn tavoitteluun. Työnantajan oikeus käsitellä henkilöluottotietoja on täten rajattu vain senkaltaisiin työtehtäviin, joissa työntekijän toiminta voi aiheuttaa taloudellista vahinkoa työnantajalle. (HE 19/2008, 10.) Työnantajalla on näin ollen oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta (YksTL 5 a § 1 mom.). Yleinen työsuhteeseen liittyvä velvoite luonnollisesti jo velvoittaa noudattamaan työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Tällä luotettavuuden vaatimuksella tarkoitetaan tätä yleistä velvoitetta kva-
fioidumpaa edellytystä luotettavuudesta. (HE 19/2008, 11.)

On myös erityisesti huomioitava, että henkilöluottotiedot saa lähtökohtaisesti hankkia vain jo tehtävään tosiasiallisesti valitusta työnhakijasta (YksTL 5 a § 1 mom.). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työhönottoharkinnassa olisi jo muutoinkin päädytty kyseiseen työnhakijaan ja vasta sen jälkeen työnantaja voisi vielä ennen lopullista päätöksentekoa hankkia tai pyytää työnhakijaa toimittamaan itseään koskevat henkilöluottotiedot. Kaikkien työnhakijoiden henkilöluottotietoja ei näin ollen ole mahdollista tarkastaa. (HE 19/2008, 10; Koskinen 2020, 180; Nyysölä 2020, 144.) Kysymys onkin niin kutsutusta jälkikäteisestä, ei ennakollisesta luottotietojen käytöstä. Tämä ilmentää hyvin sitä lainsäädännön lähtökohtaa, että yksilön taloudellinen identiteetti suhteessa työnantajaan on ensisijaisesti hänen yksityisyyteensä sekä henkilötietojensa suojaan liittyvä asia. (Saarenpää 2013, 21.)

Kuten jo aiemmin on mainittu, luottotietojen hankkiminen työsuhteen aikana on luvalista vain silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain kohdassa säädetyt edellytykset (YksTL 5 a § 2 mom.). Näin ollen työtehtäviään vaihtava työntekijä on tällaisessa tapauksessa samassa asemassa, kun työnhakijakin. Jos työnantaja katsoisi, ettei työtehtäviä vaihtava työntekijä olisi luottotietojensa perusteella uuteen tehtävään sopiva, voi hän silloin kuitenkin jatkaa aikaisemmissa työtehtävissään. (HE 19/2008, 14.)

Työntekijän luotettavuuden arvioinnin lisäksi henkilöluottotietojen käsittelyn edellytyksenä on vain tietyn luontoiset työtehtävät, joita käsitellen yksityiskohtaisemmin

alaluvuissa 5.3.1–5.3.7. Jotta työnantaja voi hankkia työnhakijan luottotiedot, on näiden molempien edellytysten täytyttävä samanaikaisesti. Toisin sanoen, työnhakijan tai työntekijän luotettavuuden selvittäminen henkilöluottotietojen avulla ei ole mahdollista, jollei vähintään yksi 5 a §:n 1 momentin 1–7 kohtien edellytyksistä täyty siinä työtehtävässä, johon hänet on tarkoituksena palkata. (HE 19/2008, 11; YksTL 5 a § 1 mom.)

5.3.1 Taloudellisten sitoumusten teko

Kun työnhakijan tai työntekijän tehtäviin kuuluu päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai hän tosiasiallisesti käyttää itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa, on luottotietojen hankkiminen silloin työnhakijasta tai työntekijästä luvallista (YksTL 5 a § 1 mom. 1 k.). Tällaisten taloudellisten sitoumusten tulisi kuitenkin olla arvoltaan ja laajuudeltaan merkittäviä. Tätä merkittävyyttä arvioitaessa tulisi ottaa huomioon se, mitä objektiivisesti voidaan pitää merkittävänä ottaen huomioon työnantajan toiminnan laajuus ja yrityksen koko. (HE 19/2008, 11; Nyyssölä 2020, 145.)

Hallituksen esityksessä on lisäksi arvioitu, että tällainen asema, jossa laissa tarkoitettua päätäntävaltaa käytetään, on yleensä yrityksen tai julkisen sektorin johtotehtävissä toimivilla ja lisäksi henkilöillä, joiden tehtäviin kuuluu neuvotella ja myös vastata hankintakokonaisuuksista. Tästä syystä tehtävän sisältö määrittelee enemmän henkilöluottotietojen käsittelyoikeuden kuin ainoastaan työtehtävän varsinainen nimike. (HE 19/2008, 11.)

Luottotietojen hankinta tai käyttö ei näin ollen ole lainkohdan mukaan perusteltua henkilöstä, joka esimerkiksi itsenäisesti tilaa päivittäistavarakaupassa tuotteita edelleen myytäväksi taikka päättää tavanomaisista, ei erityisen huomattavista, vakuutuskorvauksista. Luottotiedot on kuitenkin sallittua hankkia henkilöstä, jolla on mahdollisuus tosiasiallisesti vaikuttaa sopimusten syntymiseen ja sisältöön. (HE 19/2008, 11; Nyyssölä 2020, 145.)

5.3.2 Luoton myöntäminen ja valvonta

Jos työnhakija palkataan tehtävään, jossa hänen nimenomaisena työtehtävänä on myöntää taloudellisesti merkittäviä luottoja tai valvoa niitä, on työnantajalla mahdollista hankkia hänestä henkilöluottotiedot (YksTL 5 a § 1 mom. 2 k.).

Tätä kyseistä lainkohtaa voidaan katsoa useimmiten sovellettavan senkaltaiseen toimintaan, johon tulee sovellettavaksi luottolaitostoiminnasta annettua lakia (610/2014). Tällaisia luottolaitoksia ovat esimerkiksi pankit ja luottokortteja myöntävät yritykset, mutta luottoa voi tosin periaatteessa myöntää millainen yritys tahansa. Lain soveltamisen ulkopuolelle jääkin sellaiset tehtävät, joissa myönnetään määriltään vähämerkityksellisiä luottoja, kuten esimerkiksi pikavippejä. Lain perusteluissa on todettu, että tällaisia luottoja ei voida pitää työnantajan kannalta taloudellisesti merkittävänä luotoina ja näin ollen niihin ei siinä määrin liity mahdollisuuksia laissa tarkoitetun laittoiman taloudellisen hyödyn tavoitteluun, jotta työnhakijan luottotietojen hankinta voitaisiin katsoa tarpeelliseksi. (HE 19/2008, 11–12; Nyyssölä 2020, 145.)

Myös tehtävät, joihin kuuluu kauppiaan ja kuluttajan välinen osamaksukauppa ja siihen rinnastettavat järjestelyt, on tarkoitettu jättää lain soveltamisen ulkopuolelle. Säännös voi kuitenkin tulla sovellettavaksi tilanteessa, jossa työntekijän tehtäviin kuuluisi tehdä yritysten välisiä taloudellisesti merkittäviä koneita tai laitteita koskevia osamaksukauppoja. (HE 19/2008, 11–12; Nyyssölä 2020, 145.)

Luoton valvonnalla puolestaan tarkoitetaan lain esitöiden mukaan luottojen yleistä hallinnointia, kuten esimerkiksi maksujen seurantaa ja tarvittaviin perintätoimiin ryhtymistä maksujen laiminlyöntitapauksissa. Luoton valvonnaksi ei siis voida katsoa esimerkiksi tilannetta, jossa myyjä rutiininomaisesti tarkastaa luottokortin käyttökelpoisuuden kaupan teon yhteydessä. (HE 19/2008, 12.)

5.3.3 Liikesalaisuudet

Työtehtävät, joiden hoitamiseksi työnhakijalla tai työntekijällä olisi pääsy työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liikesalaisuuksiin, katsotaan lain mukaan sen luontoisiksi työtehtäviksi joissa henkilöluottotietojen hankkiminen työnhakijasta tai

työntekijästä on perusteltua. Liikesalaisuuksien tulee kuitenkin olla senkaltaisia, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu. (YksTL 5 a § 1 mom. 3 k.) Tyypillistä tällaisille liikesalaisuuksille on se, että niihin käsiksi pääsevien henkilöpiiriä on rajattu ja niiden käsittelyyn liittyy erityinen ohjeistus. Liikesalaisuuksiksi ei näin ollen voida katsoa esimerkiksi kaupoissa yleisesti käytössä olevat alennusperusteet tai tavanomaiset hinnoitteluperusteet. (HE 19/2008, 12–13 ; Nyyssölä 2020, 145–146.)

Elokuussa 2018 astui voimaan uusi liikesalaisuuslaki, jolla pantiin täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston liikesalaisuuksien suojaamista koskeva direktiivi. Tämän johdosta myös lakia yksityisyyden suojasta työelämässä ja sen 5 a § 1 mom. 3 kohdasta poistettiin viittaus ammattisalaisuuksiin. Kyse oli siis tässä kohdin lähinnä terminologian yhtenäistämisestä. (HE 49/2018, 22–23.)

5.3.4 Tietojärjestelmän käyttöoikeudet

Työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotiedot on mahdollista tarkastaa myös tilanteissa, jossa työtehtävien hoitaminen edellyttää sellaisten tietojärjestelmien käyttöoikeuksia, joiden avulla on mahdollista siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa näihin varoihin liittyviä tietoja. Samoin henkilöstä, joka käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia, saadaan luottotiedot lain mukaan tarkastaa. (YksTL 5 a § 1 mom. 4 k.)

Lainkohdan tarkoittamia tehtäviä on lain esitöiden mukaan erityisesti luottolaitoksissa, joissa työntekijän on tarpeen saada tietojärjestelmän käyttöoikeus ja näin ollen myös saaden samalla oikeuden siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja. Tämän laatuissa työtehtävissä on työntekijällä hallituksen esityksen mukaan tekninen mahdollisuus hyvinkin huomattaviin taloudellisiin väärinkäytöksiin. Näin ollen työnhakijalta tai työntekijältä voidaankin edellä mainituissa tehtävissä edellyttää juuri senkaltaista luotettavuutta, mitä henkilöluottotietojen käytön avulla voidaan lain perustelujen mukaan arvioida. (HE 19/2008, 13; Nyyssölä 2020, 146.)

Edellä mainitun kaltaisessa asemassa ovat niin ikään sellaiset työntekijät, joille myönnetään tietojärjestelmän pääkäyttäjän oikeudet. Tällaisilla henkilöillä kun on aina

mahdollisuus päästä järjestelmään laillisesti, vaikka heidän oikeutensa muutoin riippuisi paljolti järjestelmästä. Kyseessä ei siis tarvitse olla tietojärjestelmän pääkäyttäjäksi nimetty henkilö, sillä tällaiset valtuudet on mahdollista antaa tai delegoida useammallekin henkilölle rajoitetumpina. (HE 19/2008, 13.)

5.3.5 Rahan- ja arvoesineiden käsittely

Henkilöluottotietojen käsittely työnhakijasta tai työntekijästä on lain mukaan sallittua myös silloin, kun hän toimii työtehtävissä, joiden oleellisena osana on käsitellä arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä. Oleellista on kuitenkin se, että tällaista työtä suoritetaan ilman välitöntä valvontaa. (YksTL 5 a § 1 mom. 5 k.)

Tehtävän olennaisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijän nimenomaisiin tehtäviin kuuluisi keskeisesti käsitellä lainkohdassa mainittua omaisuutta. Pelkkä satunnainen lainkohdassa tarkoitettun omaisuuden käsittely ei siis ole riittävä peruste työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietojen hankintaan. Välittömällä valvonnalla taas viitataan siihen, että lainkohta tulee sovellettavaksi senkaltaisiin työtehtäviin joita olisi tarkoitus tehdä ilman välitöntä esimiehen taikka työnantajan valvontaa. (HE 19/2008, 13; Nyssölä 2020, 146.)

Lainkohdassa tarkoitettu omaisuuden käsittely edellyttää näin ollen työntekijän itsenäistä toimintaoikeutta, johon kuuluu vastuuta työnantajan tai tämän asiakkaan helposti realisoitavasta omaisuudesta. Tällaisia tehtäviä voivat olla esimerkiksi arvokuljetuksien suorittaminen sekä sellaiset kassanhoitoon liittyvät tehtävät, joissa kassaan kertyneet varat kuljetetaan työntekopaikan ulkopuolelle erikseen säilytettäväksi. Täten pelkkä asiakaspalveluun liittyvä maksujen vastaanotto ei anna laissa tarkoitettua oikeutta hankkia työnhakijasta tai työntekijästä luottotietoja. Tällaisessa tapauksessa ei voida katsoa, että työtä suoritettaisiin ilman valvontaa, koska työntekijän luotettavuutta on mahdollista valvoa muilla tarkoituksenmukaisemmilla keinoilla. Näitä keinoja voivat olla esimerkiksi esimiesvalvonta, kassan tarkistaminen päivittäin tai kameravalvonta. (HE 19/2008, 13; Nyssölä 2020, 146.)

5.3.6 Vartiointitehtävät

Jos työnhakijan tai työntekijän tehtävänä olisi työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointi, voidaan työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotiedot lain mukaan tarkastaa (YksTL 5 a § 1 mom. 6 k.). Lain esitöissä on katsottu, että tällaisissa omaisuuden vartiointiin liittyvissä tehtävissä voi työntekijän tahalliset taloudelliset väärinkäytökset aiheuttaa työnantajalle huomattavaa taloudellista vahinkoa. Tällaisia työtehtäviä ovat ennen kaikkea vartiointityöt, joiden luonteeseen jo kuuluu suojella omaisuutta. (HE 19/2008, 13–14; Nyyssölä 2020, 146.)

Tätä kyseistä lainkohtaa säädettäessä, perustuslakivaliokunta tosin piti oikeasuhtaisuuden kannalta arveluttavana sitä, että tavanomainen teollisuusvartiointi kuuluisi tässä lainkohdassa tarkoitettuun ryhmään. Lausunnossaan perustuslakivaliokunta katsoi, että edellä mainittua säännöstä olisi ollut syytä muotoilla siten, että *vartioitavan omaisuuden laatu edellyttäisi erityistä luotettavuutta*. (PeVL 12/2008, 3.) Työ- ja tasa-arvovaliokunta ei kuitenkaan katsonut tarpeelliseksi tätä perustuslakivaliokunnan ehdotusta lakiin lisätä. Valiokunta perusteli päätöstään sillä, että lakia valmistelleessa työryhmässä tämä kyseinen lainkohta oli täysin yksimielinen. Siitä ei myöskään nähty tarpeelliseksi kyseisessä lainvalmistelutyöryhmässä käydä laajempaa keskustelua, ottaen huomioon lakiehdotuksen tarkoituksen. (TyVM 3/2008, 5.)

5.3.7 Työskentely yksityiskodissa

Työnhakijan ja työntekijän henkilöluottotietoja voidaan käsitellä myös silloin, jos hänen tarkoituksena on toimia työtehtävissä, joiden luonteeseen kuuluu pääsääntöisesti valvomaton työskentely yksityiskodissa (YksTL 5 a § 1 mom. 7 k.). Jotta lainkohta tulisi sovellettavaksi, on työtehtävien siis oltava senlaatuisia, että niitä suoritetaan pääsääntöisesti ilman valvontaa. Tällä pääsääntöisyyskriteerillä tarkoitetaan sitä, että työnantajalla ei olisi oikeutta hankkia työnhakijasta tai työntekijästä henkilöluottotietoja tilanteessa, jossa työskentely yksityiskodissa olisi ainoastaan satunnaista. Myös koti-käsitettä olisi tulkittava suppeasti. Toisin sanoen kodiksi ei voitaisi katsoa esimerkiksi tyhjää asuntoa, jossa suoritetaan korjaus- tai kunnossapitotöitä. (HE 19/2008, 13; Nyyssölä 2020, 146.)

Hallituksen esityksessä todetaan kuitenkin, että sellaisilta henkilöiltä vaaditaan erityistä luotettavuutta, joilla on mahdollisuus päästä toisen kotiin ilman työnantajan valvontaa esimerkiksi avaimilla silloin, kun asukas ei ole kotona. Samoin on tilanteessa, jossa asukas ei itse kykene valvomaan työntekijää. Valvomaton työskentely yksityiskodissa näin ollen tarkoittaa sellaisia työtehtäviä, joita yleisen käsityksen mukaan suoritetaan silloin, kun kodin haltija eikä työnantaja tai työntekijän esimies ole paikalla. Tällaisiksi työtehtäviksi voitaisiin katsoa mm. taloyhtiön huoltotehtävät sekä kotisiivous, joissa työntekijällä usein on käytettävissään asuntojen avaimet. Niin ikään sellaiset kodin kunnostus- ja korjaustehtävät, joita tehdään niin, että asukas päästää työntekijän kotiinsa, mutta ei kuitenkaan jää itse paikalle valvomaan työntekijää kun kunnostus- ja korjaustehtäviä suoritetaan, voidaan lain esitöiden mukaan katsoa lainkohdan tarkoittamaksi valvomattomaksi työskentelyksi. (HE 19/2008, 14.)

Myös kotisairaanhoidon ja kotipalvelun työtehtävät on hallituksen esityksessä katsottu valvomattomaksi työskentelyksi yksityiskodissa. Tämä siksi, että vaikka asukas päästäisikin työntekijän sisään kotiinsa, saattaa hän olla niin huonossa fyysisessä tai psyykkisessä kunnossa, ettei itse kykene työntekijää valvomaan. Näissä työtehtävissä ei myöskään työntekijän esimies tai työnantajan edustaja ole yleensä paikalla työntekijän valvontaa suorittamassa. Valvontaa ei niin ikään voida katsoa tapahtuvan silloinkaan, kun hoidettava itse on hoitajan palkanmaksaja ja siten tämän työnantaja. (HE 19/2008, 14.)

Lainkohtaa ei voida kuitenkaan katsoa tulevan sovellettavaksi sellaisiin työtehtäviin, joissa yksityiskodin haltija sallii kulloinkin tekemänsä päätöksen perusteella päästää työntekijän kotiinsa, mutta työtä ei yleisen näkemyksen mukaan suoriteta ilman asunnon haltijan valvontaa. Näitä työtehtäviä voivat olla esimerkiksi tavaroiden kotiinkuljetus tai kodinkoneiden asennus ja korjaus. Edellä mainittujen tehtävien luonteeseen ei siis voida katsoa kuuluvan työskentely yksityiskodissa ilman asiakkaan paikallaloa. (HE 19/2008, 14.)

5.3.8 Yrityksen vastuuhenkilöt

Yrityksen vastuuhenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka merkitään viranomaisen julkiseen rekisteriin toimitusjohtajana, yhtiömiehenä, vastuunalaisena yhtiömiehenä tai yrityksen hallituksen jäsenenä tai varajäsenenä. Vastuuhenkilöksi katsotaan myös henkilö, jolla on prokura tai nimenkirjoitusoikeus. Nämä vastuuhenkilöt voivat toisinaan olla myös työsuhteessa olevia henkilöitä, joten edellä mainitut säännökset koskevat myös heitä. (LuottoTL 3 § 1 mom. 3 k., 19 § 2 mom. 9 k.; Nyyssölä 2020, 147, YksTL 5 a § 2 mom.)

6 TYÖNHAKIJAN HENKILÖTURVALLISUUSSELVITYS

6.1 Turvallisuusselvityksen tarkoitus

Luottotietojen käytön tarkoitukseen liittyy läheisesti myös henkilöturvallisuusselvitys, joka lainsäätäjimmme mukaan omalta osaltaan kuvaa henkilön luotettavuutta. Tällä turvallisuusselvityksellä tarkoitetaan henkilön nuhteettomuuden ja luotettavuuden selvittämistä erityisesti oikeushallinnon rekisterien, kuten esimerkiksi ulosotto- ja rikosrekisterin avulla. Näiden rekisterien ohella yhtenä tietolähteenä toimii myös luottotietorekisteri. Turvallisuusselvitysmenettelyn tarkoituksena on ennaltaehkäistä erityisesti senkaltaisia lainvastaisia tekoja, jotka voivat vaarantaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, Suomen kansainvälisiä suhteita, yleistä turvallisuutta tai muuta niihin verrattavaa yleistä etua taikka erittäin merkittävää yksityistä taloudellista etua. (Arviointikriteerilautakunta 2017, 15; HE 19/2008, 5; HE 57/2013, 7; Koskinen 2020, 227; Nyyssölä 2020, 137; Turvallisuusselvityslaki 1 §, 3 §, 25 §, 27 §.)

Turvallisuusselvitysmenettelyllä tarkoitetaan sitä, että turvallisuusselvitystä laativa viranomainen arvioi oman asiantuntemuksensa perusteella, mikä merkitys turvallisuusselvityslaisissa säädetyistä tietolähteistä saatavilla tiedoilla on selvityksen kohteen eli työnhakijan tai työntekijän nuhteettomuuden ja luotettavuuden kannalta. Työnantaja ei näin ollen saa suoraan tai sellaisenaan rekistereistä saatavia tietoja rekrytointipäätöstään varten, vaan tiedot suodattuvat turvallisuusselvitystä laativan viranomaisen

kautta. Työnantajalle annettavista tiedoista toisin sanoen karsitaan pois senkaltaiset tiedot, joilla ei katsota olevan merkitystä suhteessa siihen tehtävään, johon henkilöä ollaan valitsemassa. Tällä osaltaan suojataan selvityksen kohteen yksityisyyttä. (Arviointikriteerilautakunta 2017, 22.)

6.2 Turvallisuusselvityksen tasot

Henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia joko suppeana, perusmuotoisena tai laajana (Turvallisuusselvityslaki 14 §). Suppea turvallisuusselvitys poikkeaa perusmuotoisesta selvityksestä lähinnä siinä käytettävien tietolähteiden osalta. Esimerkiksi luottotietorekisteriä ei suppeassa turvallisuusselvityksessä tietolähteenä käytetä. (Nyyssölä 139–140; Turvallisuusselvityslaki 25 §, 30 §.) Laajassa turvallisuusselvityksessä on puolestaan mahdollisuus selvittää oikeushallinnon rekistereiden ja luottotietorekisterin lisäksi henkilön elinkeinotoimintaa, varallisuutta, velkoja ja taloudellisia sidonnaisuuksia, sekä myös perhe- ja sukulaissuhteita. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 15; Nyyssölä 2020, 139; Turvallisuusselvityslaki 27 §.)

Kun on kyse henkilön taloudellisesta asemasta tai halutaan selvittää se, kuinka hän taloudelliset velvoitteensa hoitaa, on tämä mahdollista siis lähinnä vain perusmuotoisessa tai laajassa turvallisuusselvityksessä. Turvallisuusselvityksen laajuus määritellään kuitenkin aina selvityksen kohteen hoidettavaksi suunnitellun tehtävän mukaan. Toisin sanoen, mitä suurempia turvallisuushaittoja suunniteltua tehtävää hoidettaessa voi aiheuttaa, tai mitä haitallisempia seurauksia tehtävässä saatujen suojattaviksi säädettyjen tietojen lainvastaisesta käsittelystä voi aiheutua, sitä laajempina voidaan turvallisuusselvitys laatia. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 10.)

6.3 Selvityksen kohteen suostumus

Henkilöturvallisuusselvitys on mahdollista teettää tehtävään hakeutuvasta tai jo tehtävää suorittavasta työntekijästä. Henkilöturvallisuusselvityksen laatimisen edellytyksenä on kuitenkin aina selvityksen kohteena olevan eli työnhakijan tai työntekijän kirjallinen suostumus. Henkilöturvallisuusselvitystä ei siis ole mahdollista tehdä ilman että työnhakija tai työntekijä ei siitä olisi tietoinen. Henkilöturvallisuusselvityksen

laatimisesta on myös ilmoitettava etukäteen esimerkiksi työpaikkailmoituksessa tai muutoin sopivalla tavalla. Tällä toteutetaan osaltaan myös yksityisyydensuojasta työelämässä annetun lain avoimuuden periaatetta henkilötietojen käsittelyssä. Onkin siksi tärkeää, että työnhakija on jo ennakkoon tietoinen, jos tehtävään valitusta on aikomus teettää henkilöturvallisuusselvitys. Työnhakijalla tai työntekijällä on myös oikeus saada työnantajalta henkilöturvallisuusselvityksen tulos, tarvittaessa kirjallisena. Selvityksen kohteella on myös oikeus tulla kuulluksi niistä seikoista, joita turvallisuusselvityksessä hänestä mahdollisesti tulee esiin. (Koskinen 2020, 227; Nyyssölä 2020, 138; Oikeusministeriö 2014, 2; Turvallisuusselvityslaki 4–7 §.)

Henkilöturvallisuusselvityksen kohteen kirjallinen suostumus ei kuitenkaan ole ainoa oikeutus työnantajalle hakea selvitystä. Turvallisuusselvityslaisissa onkin tarkoin määritelty ne tehtävät joihin henkilöturvallisuusselvitys voidaan tehdä. Tietyin, niin ikään laissa säädetyin edellytyksin, on turvallisuusselvitys kuitenkin mahdollista laatia suojelupoliisin hyväksynnän perusteella myös yrityksen tiettyjä tehtäviä varten. Jos turvallisuusselvityksen hakijana on yksityisten työnantaja, tulisi kyse kuitenkin olla huomattavan arvokkaasta liikesalaisuudesta tai muusta näihin verrattavasta erittäin merkittävästä taloudellisesta edusta, jota työnantaja pyrkii tällä henkilöturvallisuusselvityksen hakemisella suojaamaan. (Koskinen 2020, 228; Oikeusministeriö 2014, 2; Turvallisuusselvityslaki 19–22 §.)

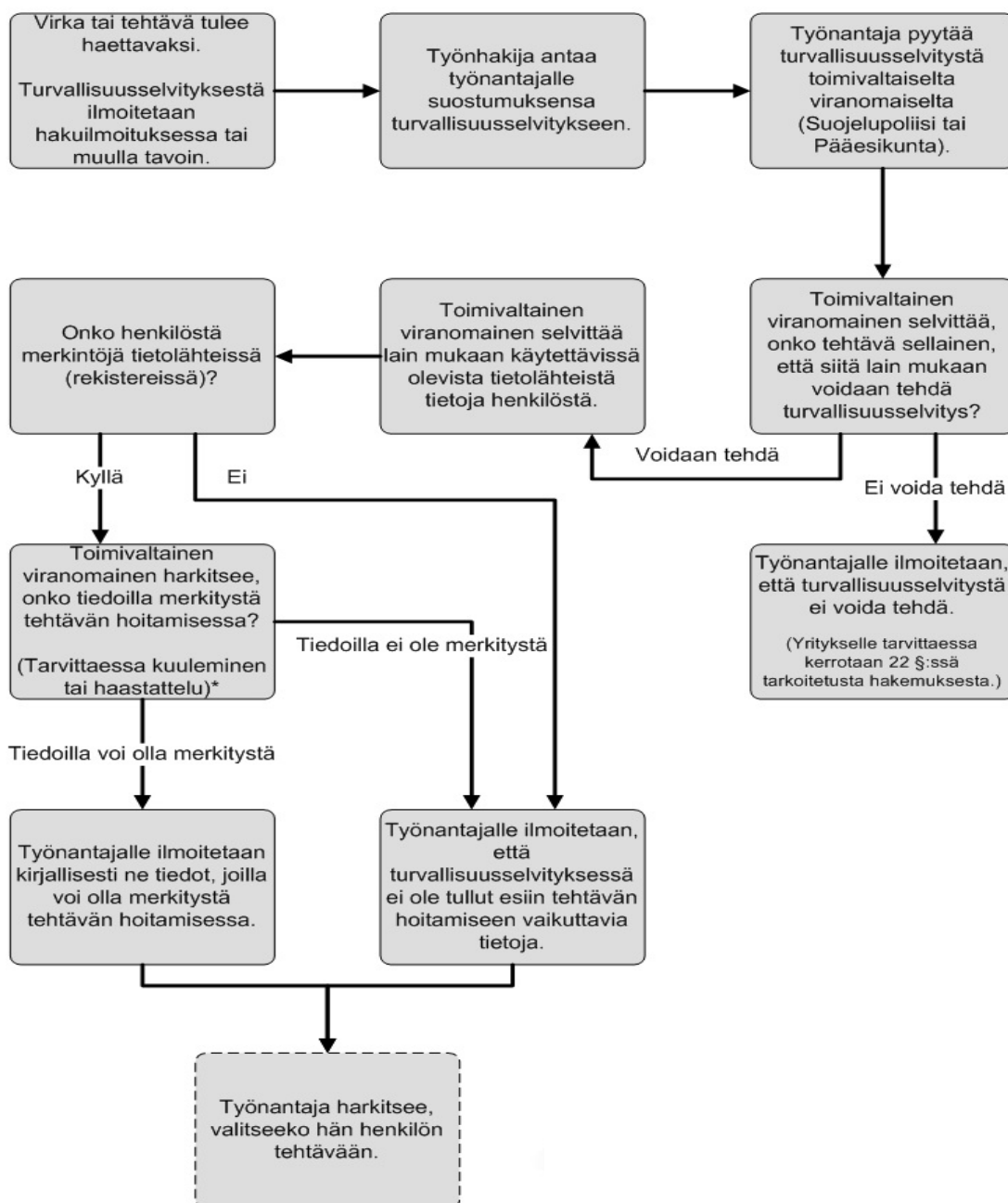
Vaikka henkilöturvallisuusselvityksen hakeminen työnhakijasta tai työntekijästä on melko tarkoin lainsäädännössä rajattu, laati suojelupoliisi vuonna 2020 yli 88 000 turvallisuusselvitystä. Luku on suurempi kuin koskaan aikaisemmin. (Suojelupoliisin www-sivut 2021.)

6.4 Turvallisuusselvitysmenettely

Turvallisuusselvitystä haetaan kirjallisesti suojelupoliisilta. Haettaessa työnantajan on kuitenkin osoitettava, että se on toteuttanut turvallisuusselvityslaisissa säädetyt turvallisuusvaatimukset. Toisin sanoen työpaikan omat turvallisuusasiat on oltava asianmukaisessa kunnossa. Hakemuksessa tulee lisäksi ilmoittaa luonnollisesti selvityksen kohteena olevan henkilö, mutta myös yksilöidä se työtehtävä johon työnhakija tai

työntekijä on hakenut. Lisäksi kyseisestä työtehtävästä on annettava sellaiset tiedot, jotka ovat tarpeen turvallisuusselvityksen laatimisen edellytyksiä harkitessa. Hakemukseen on myös liitettävä jo mainittu selvityksen kohteen antama kirjallinen suostumus. (HE 57/2013, 7; Nyssölä 2020, 138; Turvallisuusselvityslaki 9 §, 17 §, 18 §.)

Seuraavassa (Kuvio 5.) on kuvailtu esimerkinomaisesti turvallisuusselvitysmenettelyn kulku tilanteessa, jossa henkilö ollaan palkkaamassa sellaiseen työsuhteeseen johon on lain mukaan mahdollisuus laatia henkilöturvallisuusselvitys.



Kuvio 5. Esimerkki turvallisuusselvitysmenettelystä työhönottotilanteessa (Arviointikriteerilautakunta 2017).

6.5 Turvallisuusselvityksen tulos

Kuten henkilöluottotietojen käytöstä on jo todettu, ei henkilöturvallisuusselvityksen tulos niin ikään sido työnantajaa sen tehdessä rekrytointipäätöstä. Turvallisuusselvityksenmenettely ei näin ollen tuota arviota työnhakijan tai työntekijän luotettavuudesta, vaan tämän seikan arviointi jää työnantajalle. On myös hyvä huomioida, että turvallisuusselvityslaki ei sääntele henkilöturvallisuusselvityksen vaikutusta jo olemassa olevaan työsuhteeseen, vaan asia ratkaistaan silloin työlainsäädännön mukaisesti. (Arviointikriteerilautakunta 2017, 14; HE 57/2013, 7; Oikeusministeriö 2014, 1; Turvallisuusselvityslaki 3 §, 5 §, 42 §.)

6.5.1 Arviointikriteerilautakunta

Tulkintasuosituksia turvallisuusselvityslain soveltamisesta antaa oikeusministeriön yhteydessä toimiva valtioneuvoston asettama arviointikriteerilautakunta. Lautakunnassa on edustettuna julkishallinnon tietoturvallisuuden yleisestä ohjauksesta vastaava ministeriö, puolustushallinto, ulkoasiainhallinto ja muut yleisten etujen suojaamisen kannalta keskeiset hallinnonalat, ammattijärjestöt ja elinkeinoelämä sekä tarvittava oikeudellinen asiantuntemus. Yhtenä tehtävänä arviointikriteerilautakunnalla on antaa yleisiä tulkintasuosituksia myös siitä, miten erilaisia tekoja koskevien tietojen merkitystä olisi asianmukaista arvioida erilaisten tehtävien hoidon kannalta. Lautakunnan tulkintasuositukset eivät kuitenkaan muodollisesti ja sellaisenaan sido toimivaltaisia viranomaisia. (Turvallisuusselvityslaki 12 §.)

Arviointikriteerilautakunta korostaa, että turvallisuusselvityksenmenettelyssä tehtävän henkilöarvioinnin tulee tapahtua aina suhteessa siihen tehtävään, johon henkilöä ollaan valitsemassa tai jota hän jo hoitaa. Esimerkiksi selvityksen kohteen taloudellista asemaa ja taloudellisten velvoitteiden hoitamista tai taloudellisten sidonnaisuuksien olemassaoloa selvitetään ainoastaan siinä tarkoituksessa, voiko niistä seurata riski sille, että henkilö työtehtävissään vaarantaisi turvallisuusselvityslain suojattuja etuja. Tämä tehtäväsidonnaisuus on turvallisuusselvityslain yksi keskeisimmistä periaatteista. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 12.)

6.5.2 Maksuhäiriöiden arviointi turvallisuusselvityksessä

Lokakuussa 2020 arviointikriteerilautakunta julkaisi tulkintasuosituksia siitä, miten henkilön maksulaiminlyönneillä, taloudellisella asemalla sekä taloudellisilla sidonnaisuuksilla voi olla vaikutusta ”työtehtävien asianmukaiseen hoitamiseen”. Lautakunta toteaa, että edellä mainituilla tiedoilla on merkitystä erityisesti silloin, jos tehtävään, johon henkilö ollaan valitsemassa tai jota hän jo hoitaa, voisi liittyä taloudellista päättäntävaltaa tai vastuuta tai muita taloudelliselta kannalta olennaisia tekijöitä. Lautakunta jatkaa:

”Tiedoilla on merkitystä muulloinkin: maksuhäiriöt ja merkittävä velkaantuminen sekä niiden taustalla olevat syyt voivat esimerkiksi olla merkinä elämänhallinnan puutteista ja altistaa ulkopuoliselle vaikuttamiselle” (Arviointikriteerilautakunta 2020, 11).

”Maksulaiminlyönnit ja erityisesti pitkittyneet taloudelliset vaikeudet voivat antaa myös aihetta pohtia, voivatko ne altistaa henkilöä tarttumaan sopimattomiin etuihin tai voiko henkilö olla muutoin altis ulkopuoliselle vaikuttamiselle. Maksuvelvoitteiden hoitamista koskevilla tiedoilla on merkitystä arvioitaessa, kykeneekö henkilö hoitamaan turvallisuusselvityksen perusteena olevaan tehtävään kuuluvia velvollisuuksiaan asianmukaisesti ja vastuullisesti”. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 33.)

”Tiedot, jotka kertovat selvityksen kohteen talouden jatkuvasta ja merkittävästä epätasapainosta, ovat merkityksellisiä, sillä se voi olla omiaan altistamaan hänet ulkopuoliselle vaikuttamiselle tai oman edun tavoittelemiselle” (Arviointikriteerilautakunta 2020, 39).

Tässä kohdin on syytä korostaa, että edellä mainitut suorat lainaukset ovat arviointikriteerilautakunnan julkaisussa ilman lähdeviitteitä ja perusteluja siitä, mihin nämä edellä olevat lautakunnan esittämät päätelmät pohjautuvat. Lautakunta tosin myös toteaa sen, että henkilön taloudelliseen toimintaan ja käyttäytymiseen liittyvät tiedot voivat olla vaikeasti arvioitavissa tietojen monitasoisuuden vuoksi. Johtopäätösten tekeminen henkilön luotettavuudesta näiden tietojen perusteella voi näin ollen olla vaikeasti arvioitavissa (Arviointikriteerilautakunta 2020, 28–29).

Arviointikriteerilautakunta katsoo myös, että maksujen laiminlyönteihin johtavat syyt voivat myös vaihdella suuresti. Ne voivat johtua esimerkiksi yllättävästä henkilöstä

riippumattomasta tapahtumasta, kuten lomautus, työttömyys, avioliiton kariutuminen, vakava sairaus tai yhteiskunnan joutuminen poikkeustilaan. Tällaiset tilanteet olisikin tärkeää tunnistaa turvallisuusselvitystä laadittaessa. Maksuhäiriöt eivät siis välttämättä ole merkinä henkilön halusta tai kyvystä hoitaa talouttaan asianmukaisesti. Toisaalta tällaisia taustatietoja ei luottotietorekisteristä ole saatavissa. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 33.)

Entäpä ohjeistus maksuhäiriömerkinnöistä? Arviointikriteerilautakunnan suosituksen mukaan, mitä enemmän henkilöllä on maksun laiminlyöntejä, sitä alhaisemmalla kynnysellä tulisi turvallisuusselvitystä tekevän viranomaisen tästä turvallisuusselvityksen hakijalle ilmoittaa. Kun turvallisuusselvitystä laativa viranomainen näitä maksuhäiriöitä koskevia tietoja ja niiden merkitystä arvioi, tulisi tässä arvioinnissa ottaa huomioon merkintöjen lukumäärän lisäksi niiden syntymisestä kulunut aika sekä merkintöjen toistuvuus. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 36.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Aineistonkeruumenetelmä ja tutkittava joukko

Opinnäytetyöni empiirinen aineisto hankittiin kvantitatiivisin menetelmin. Yksi kvantitatiivisista tutkimusmenetelmistä on Survey-tutkimus, jossa aineisto kerätään kyselylomaketta käyttäen (Heikkilä 2014, 17). Kyselystä saatavan aineiston perusteella pyritään saamaan vastaus tutkimusongelmiin:

- Kuinka yleistä on, että työnhakija tai työtehtävää vaihtava työntekijä on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa henkilöluottotiedoissaan olevien maksuhäiriömerkintöjen takia?
- Millaisia kokemuksia maksuhäiriöitä omaavilla työnhakijoilla on työnhausta?

Survey-tutkimus on tehokas varsinkin silloin, kun tutkittava joukko on suuri. Tässä opinnäytetyössä tutkittavien perusjoukoksi voidaan katsoa kaikki maksuhäiriömerkintöjä omaavat henkilöt, joten tutkimuksen perusjoukko (392 000) on käytännössä mahdollon tavoittaa. Lisäksi tutkittava aihe on arkaluontoinen. Täten katsoin parhaaksi toteuttaa niin sanotun otantatutkimukseen, jossa otos on harkinnanvarainen. Toisin sanoen olen pyrkinyt poimimaan tutkittavan yksikön niin, että tutkittavat edustaisivat perusjoukkoa mahdollisimman hyvin. (Heikkilä 2014, 31–32, 39.) Valintani ei näin ollen perustunut tilastoihin eikä otantaa tehty tieteellisin menetelmin. Uskon valitsemani havaintoyksikön kuitenkin edustavan tutkittavaa ilmiötä hyvin. (Kananen 2014, 177.)

Tutkittavaksi yksiköksi eli kyselyn kohderyhmäksi valitsin Velallisten Tukiryhmä VTR Facebook-ryhmän (jäljempänä VTR) jäsenet. VTR on Facebookissa toimiva riippumaton, poliittisesti sitoutumaton, järjestäytymätön ja maksuton vertaistukiryhmä. Yhtenä ryhmän keskeisenä teemana on luottotietonsa menettäneiden henkilöiden tukeminen. Näin ollen katsoin, että käytännön kokemuksia maksuhäiriöiden vaikutuksista työllistymiseen olisi mahdollista tästä ryhmästä myös saada. VTR:ssä on jäseniä hieman yli 12 000 (tilanne 16.2.2021), joten siitä saatava otos voitiin myös katsoa tarpeeksi kattavaksi ja edustavaksi pienoiskuvaksi perusjoukosta. VTR on myös salattu Facebook-ryhmä, joten vain ryhmän jäsenet voivat nähdä ryhmän julkaisut. Kohde-ryhmä on siten myös tarkasti rajattu.

Vaikkakin kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on mittaamisen avulla tuottaa perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa, ei tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksista tehtäviä johtopäätöksiä voida kuitenkaan tekemäni harkinnanvaraisen otoksen johdosta täysin yleistää. Kyselystä saadut tulokset näin ollen rajoittuvatkin vain kyselyyn vastanneiden kokemuksiin. (Kananen 2011, 17–18; Vehkalahti 2020, 46).

7.2 Kyselylomakkeen muodostaminen

Sähköisen kyselylomakkeen (Liite 2) laadin SAMK:n E-lomake palvelussa. Lomake rakentui pääosin strukturoiduista eli suljetuista kysymyksistä, joissa vastausvaihtoehdot oli etukäteen määritelty. Kysymysten asettelussa pyrin tutkimusongelman kannalta

kattavaan mutta samalla yksinkertaiseen ja helppotajuiseen kysymyksenasetteluun. Pääsääntönä oli kysyä asioita mahdollisimman tarkasti. Joidenkin kysymysten kohdalla oli vastausvaihtoehdoissa kuitenkin syytä välttää liian tiuhaa seulaa, koska ne perustuivat muistinvaraisiin asioihin. (Borg 2021.)

Kyselylomakkeen kuusi ensimmäistä kysymystä rakentui erilaisista taustamuuttujiin liittyvistä kysymyksistä. Seuraavat kaksi kysymystä määrittivät vastaajan omia maksuhäiriö- tai luottotietomerkintöjä. Tästä siirryttiin osioon, jossa vastaajalta kysyttiin työnhakuun ja työllistymiseen liittyviä kysymyksiä. Kyselyn viimeisessä osiossa vastaajalta tiedusteltiin myös hänelle mahdollisesti tehdystä henkilöturvallisuusselvityksestä. Kyselylomakkeen viimeinen avoin vastauskohta oli varattu vastaajan omille ajatuksille kyselystä yleisesti. Halutessaan vastaajalla oli myös mahdollisuus tässä kohdin kertoa omin sanoin kokemuksistaan. Vaikka täysin avoimia kysymyksiä onkin suositeltavaa käyttää kyselylomakkeessa harkiten, katsoin tästä avoimesta kysymyksestä saatavan tiedon olevan tutkittavan ilmiön kannalta ensisijaisen tärkeää (Borg 2021). Yksi opinnäytetyön keskeisimmistä tavoitteista kun oli antaa velallisille mahdollisuus jakaa omat henkilökohtaiset kokemuksensa työllistymisestä ja työnhausta.

Ennen kyselyn julkaisua kyselylomaketta testattiin neljällä henkilöllä. Saatujen kommenttien perusteella muutamia kysymyksiä muokattiin hieman selkeämmäksi. Samoin lomakkeen ulkoasua muokattiin E-lomakkeen sallimissa puitteissa. Valitettavasti E-lomakkeen hieman vanhentuneesta tekniikasta johtuen kyselylomakkeen skaalaus mobiililaitteiden näytöille ei täysin moitteettomasti onnistunut.

7.3 Kyselyn toteutus

Kyselyyn johtava linkki jaettiin Facebook-palvelussa Velallisten Tukiryhmä VTR:n etusivulla 19.3.2021. Linkin yhteydessä oli myös saateteksti (Liite 1), jossa vastaajille kerrottiin mm. kyselyn tarkoituksesta ja merkitsevyydestä sekä tutkimustulosten julkaisemisesta. Saatteessa myös korostettiin vastausten anonymiteettiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204.) Kysely oli avoinna 28.3.2021 saakka. Kaksi päivää ennen kyselyn sulkeutumista VTR:n ryhmän jäseniä muistutettiin vielä kyselyyn osallistumisen mahdollisuudesta.

Suunnitellessani opinnäytetyöni empiirisen osan käytännön toteutusta, tiedostin maksuhäiriöiden olevan aiheena sellainen, että aineiston hankinta voi osoittautua hyvinkin haastavaksi. Tätä ajatusta vasten totesin, että realistinen määrä vastauksia laatimaani kyselyyn tulisi olemaan maksimissaan 100–200 kappaletta. Tämä siitäkin huolimatta, että valitsemani kohderyhmä oli kooltaan yli 12 000 henkilöä. Näin ollen päätin ennen kyselyn julkaisua asettaa tavoitteeksi saada vastauksia 150 kappaletta.

7.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston eli kyselyn vastauksien analysoinnissa hyödynsin suljettujen kysymysten kohdalla tilastollista analyysiä, joka on yksi empiirisen oikeustutkimuksen tutkimusmenetelmistä. Tutkimusaineisto analysoitiin Statgraphics 18 tilasto-ohjelmalla eri analyysimenetelmiä, kuten ristiintaulukointia hyödyntäen. Tilasto-ohjelmasta saadut tulokset kopioin Excel-taulukkolaskentaohjelmaan, jossa muokkasin ne taulukoiksi ja graafiseen esitysmuotoon. Näin kyselystä saadut tulokset ovat esitettävissä tässä opinnäytetyössä selkeästi ja havainnollisesti. Tämän tilastollisen analyysin avulla kartoitin tutkittavan ilmiön yleisyyttä ja mittasin lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyn säännöksen (5 a §) todellista vaikuttavuutta, eli kuinka säännöksen tarkoitus ja tavoitteet ovat käytännössä toteutuneet lainkäytön kohteena olevien näkökulmasta. (Keinänen 2005, 54.)

Kyselyn avoimen kysymyksen avulla oli mahdollisuus saada selville vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia ja ajatuksia tutkittavana olevasta ilmiöstä. Avoimesta kysymyksestä saatujen vastausten analysoinnissa käytin teemoittelua, joka on yksi sisällytönanalyysin muodoista. Teemoittelussa tutkimusaineistosta nostetaan esiin tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. (Juhila 2021.) Analysoinnissa en siis avoimen kysymyksen kohdalla laskenut vastauksien lukumääriä tai suorittanut muitakaan kvantitatiivisia määreitä. Sen sijaan tuloksissa esitetään katkelmia saadusta aineistosta, vastaajien yksityisyyttä kuitenkin kunnioittaen. Avoimesta kysymyksestä saadut vastaukset työnhakuun ja työllistymiseen liittyen sijoitin tämän raportin tuloksiin sitaatteina niin, että niistä ilmenevät vastaajien kokemukset ovat kytköksissä kyselyn muihin kysymyksiin. Vastaajien ajatuksia kyselyn aiheesta yleisesti on puolestaan tuloksissa esitetty omana osionaan.

8 TULOKSET

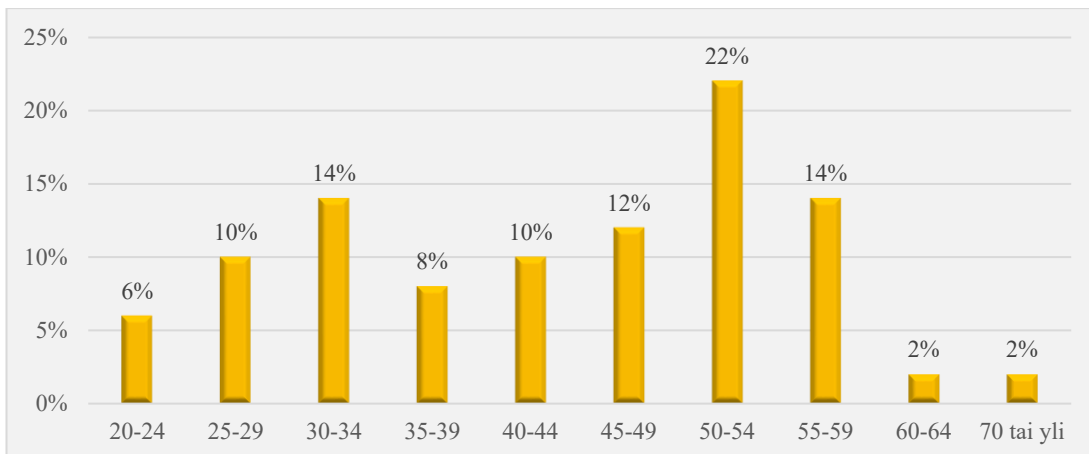
8.1 Taustamuuttajat

Taustamuuttajien avulla oli mahdollista saada käsitys vastaajien sosiodemografisista tekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta, asuinpaikasta, koulutustaustasta, ammattiase-
masta ja tämänhetkisestä elämäntilanteesta. Näiden tietojen avulla oli tarkoitus osoit-
taa maksuhäiriöiden yleisyys riippumatta henkilön taustatekijöistä. Taustamuuttajien
avulla oli myös mahdollista tehdä tilastollista vertailua. (Borg & Keckman-Koivu-
niemi 2021.)

Kyselyyn vastasi annetussa ajassa yhteensä 50 henkilöä. Virheellisesti täytettyjä tai
puutteellisia vastauksia ei joukossa ollut, joten kaikki vastaukset hyväksyttiin. Enem-
mistö opinnäytetyön kyselyyn vastaajista oli 50–54 vuotiaita (22 %). Ikähaarukka vas-
taajien kohdalla oli kahdestakymmenestä ikävuodesta alkaen aina yli 70 vuotiaisiin,
joten kysely tavoitti kaikenikäiset vastaajat varsin hyvin.

Taulukko 1. Vastaajien ikä (%-osuus). N=50.

Ikä	Lukumäärä	%
20–24	3	6 %
25–29	5	10 %
30–34	7	14 %
35–39	4	8 %
40–44	5	10 %
45–49	6	12 %
50–54	11	22 %
55–59	7	14 %
60–64	1	2 %
70 tai yli	1	2 %
Yhteensä	50	100 %

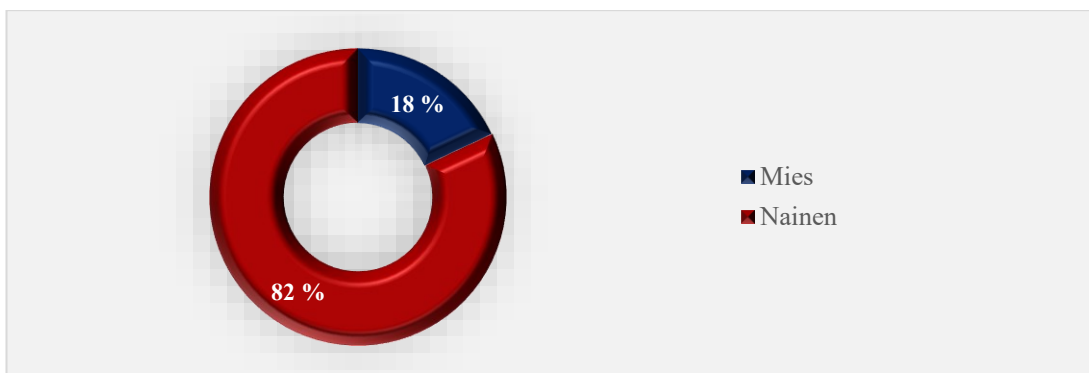


Kuvio 6. Vastaajien ikä (%-osuus). N=50.

Vastaajista naisten osuus oli huomattavan suuri, yli 80 %. Vaikka maksuhäiriöitä on tilastojen mukaan enemmän miehillä (kts. Kuvio 2. s.11), se ei tämä kyselyn vastaajien sukupuolijakaumassa näkynyt.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli (%-osuus). N=50.

Sukupuoli	Lukumäärä	%
Mies	9	18 %
Nainen	41	82 %
Yhteensä	50	100 %

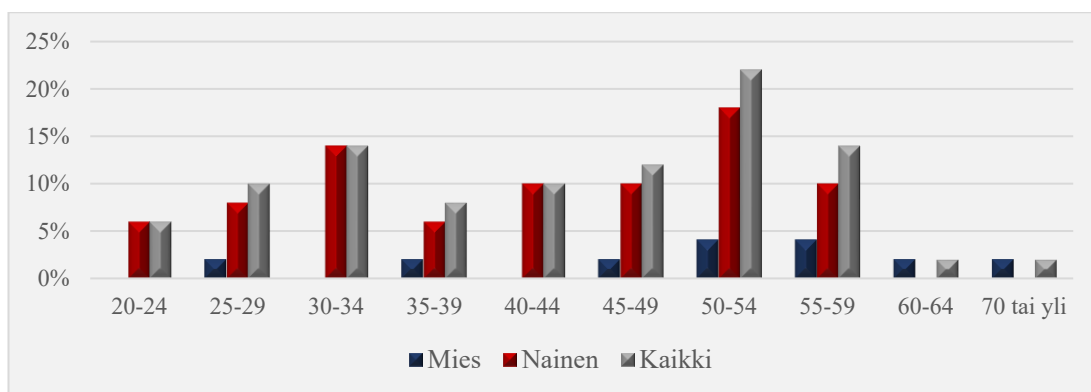


Kuvio 7. Vastaajien sukupuoli (%-osuus). N=50.

Seuraavassa on vielä havainnollistettu, miten vastaajista miehet (9 kpl = 18 %) ja naiset (41 kpl = 82 %) ovat jakautuneet ikäryhmittäin. Suurimman ryhmän (18 %) kaikista vastaajista muodostivat 50–54 vuotiaat naiset. Yli 60-vuotiaista vastaajista puolestaan kaikki (4 %) olivat miehiä.

Taulukko 3. Vastaajien jakautuma sukupuolen ja iän suhteen (%-osuus). N=50.

N =	Mies 9 %	Nainen 41 %	Kaikki 50 %
20–24	0	6	6
25–29	2	8	10
30–34	0	14	14
35–39	2	6	8
40–44	0	10	10
45–49	2	10	12
50–54	4	18	22
55–59	4	10	14
60–64	2	0	2
70 tai yli	2	0	2
Yhteensä	18 %	82 %	100 %



Kuvio 8. Vastaajien jakautuma sukupuolen ja iän suhteen (%-osuus). N=50

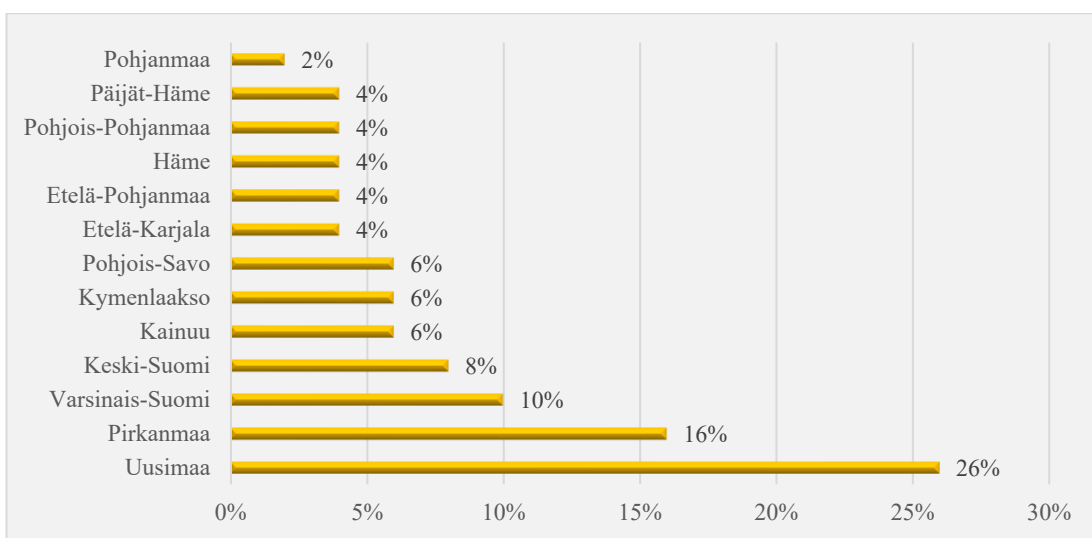
Kyselyyn saatiin vastauksia lähes jokaisesta maakunnasta. Enemmistö kyselyn vastaajista (26 %) oli kuitenkin Uudenmaan alueelta. Seuraavaksi aktiivisimmat vastaajat edustivat Pirkanmaan maakuntaa (16 %). Suomen Asiakastieto Oy:n tilastojen mukaan (kts. Kuvio 3. s. 11) Päijät-Hämeen maakunnassa on eniten maksuhäiriöisiä henkilöitä (9,6 %), mutta tässä kyselyssä he kuitenkin edustavat vähemmistöä vastaajista (4 %).

Taulukko 4. Vastaajat maakunnittain (%-osuus). N=50.

Maakunta	Lukumäärä	%
Etelä-Karjala	2	4 %
Etelä-Pohjanmaa	2	4 %
Häme	2	4 %

Taulukko 4 jatkuu seuraavalla sivulla

Kainuu	3	6 %
Keski-Suomi	4	8 %
Kymenlaakso	3	6 %
Pirkanmaa	8	16 %
Pohjanmaa	1	2 %
Pohjois-Pohjanmaa	2	4 %
Pohjois-Savo	3	6 %
Päijät-Häme	2	4 %
Uusimaa	13	26 %
Varsinais-Suomi	5	10 %
Yhteensä	50	100 %

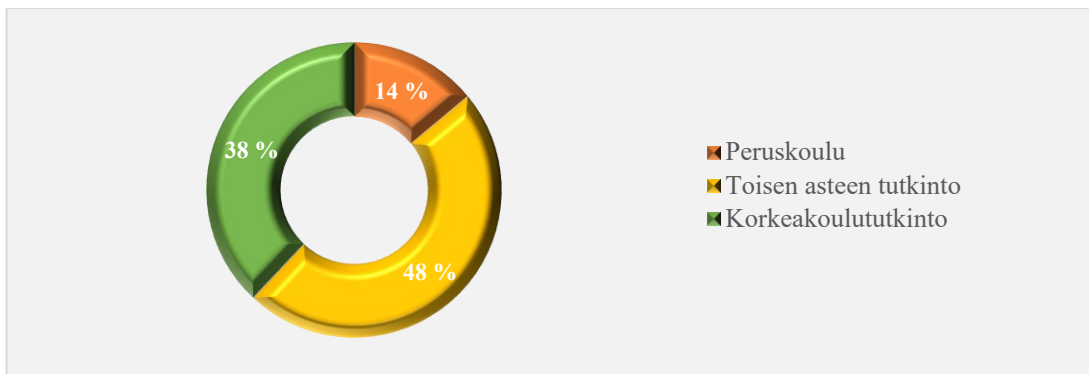


Kuvio 9. Vastaajat maakunnittain (%-osuus). N=50.

Lähes puolet vastaajista (48 %) oli suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. Korkeakoulutettujen vastaajien osuus oli myös suuri (38 %).

Taulukko 5. Vastaajien koulutustausta (%-osuus). N=50.

Koulutus	Lukumäärä	%
Peruskoulu	7	14 %
Toisen asteen tutkinto	24	48 %
Korkeakoulututkinto	19	38 %
Yhteensä	50	100 %



Kuvio 10. Vastaajien koulutustausta (%-osuus). N=50.

Tasan puolet (50 %) kyselyyn vastanneista kertoi kuuluvansa työntekijä-ammattiryhmään. Toiseksi suurin ryhmä vastaajista oli puolestaan työttömät 10 %:n osuudellaan. Yrittäjiä ja ylempiä toimihenkilöitäkin oli molempia 8 % vastaajista. Kaiken kaikkiaan vastaajat edustivat eri ammattiryhmiä monipuolisesti. Joukossa oli niin opiskelijoita (4 %) kuin eläkeläisiäkin (4 %).

Taulukko 6. Vastaajien ammattiryhmä (%-osuus). N=50.

Ammattiryhmä	Lukumäärä	%
Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	1	2 %
Ylempi toimihenkilö	4	8 %
Alempi toimihenkilö	3	6 %
Työntekijä	25	50 %
Yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja	4	8 %
Opiskelija	2	4 %
Eläkeläinen	2	4 %
Kotiäiti / koti-isä	1	2 %
Työtön	5	10 %
Muu	3	6 %
Yhteensä	50	100 %

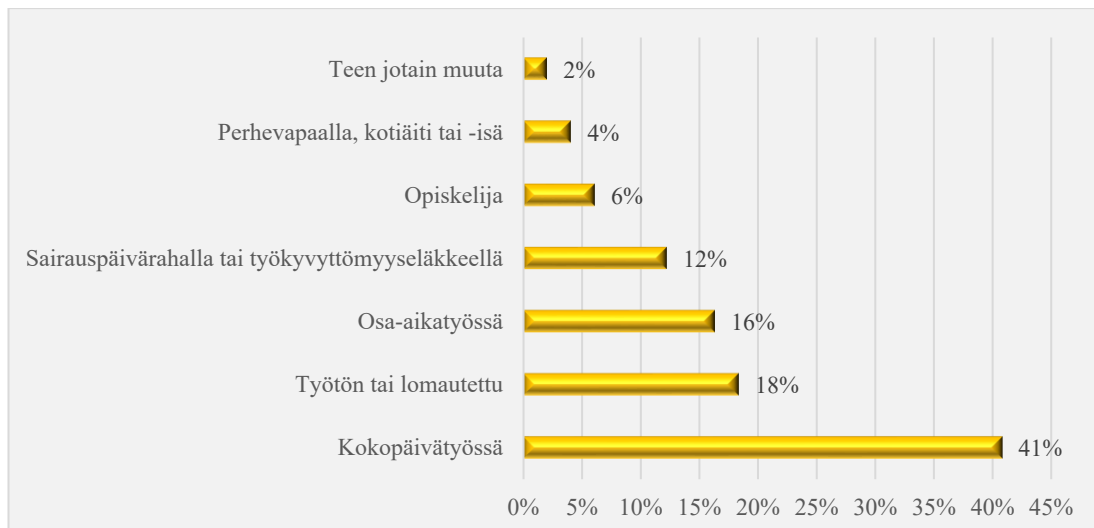


Kuvio 11. Vastaajien ammattiryhmä (%-osuus). N=50.

Kysyttäessä vielä vastaajien tämänhetkistä elämäntilannetta, oli vastaajista yli 40 % kokopäivätyössä. Osa-aikatyötä teki puolestaan 16 %. Tällä hetkellä työelämässä on siis yli puolet (57 %) kyselyyn vastanneista. Vastaajista 18 % ilmoitti olevansa juuri nyt työtön. Myös sairauspäivärahalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä oli vastaajista huomattava osa (12 %).

Taulukko 7. Vastaajien elämäntilanne (%-osuus). N=49.

Elämäntilanne	Lukumäärä	%
Kokopäivätyössä	20	41 %
Osa-aikatyössä	8	16 %
Työtön tai lomautettu	9	18 %
Opiskelija	3	6 %
Sairauspäivärahalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä	6	12 %
Perhevapaalla, kotiäiti tai -isä	2	4 %
Teen jotain muuta	1	2 %
Yhteensä	49	100 %



Kuvio 12. Vastaajien elämäntilanne (%-osuus). N=49.

Tarkasteltaessa taustamuuttujia ja niihin saatuja vastauksia, on tähän kyselyyn vastannut henkilö näin ollen tyypillisesti 50–54 vuotias naispuolinen työntekijä Uudelta- maalta, joka käy kokopäivätyössä ja omaa vähintäänkin toisen asteen tutkinnon.

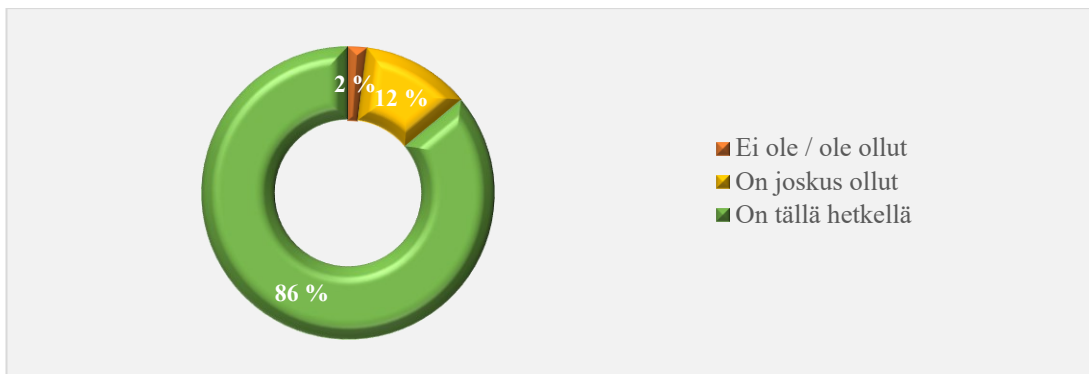
8.2 Vastaajien maksuhäiriömerkinnät

Tämän opinnäytetyön kyselyn avulla oli tarkoituksena tavoittaa vastaajat, joilla ni- menomaan on tai olisi joskus ollut maksuhäiriömerkintä. Näin ollen vastaajilta tiedus- teltiin myös heidän mahdollisia maksuhäiriömerkintöjään sekä niiden lukumäärää.

Kaikista kyselyyn vastanneista jopa 98 %:lla on tällä hetkellä (86 %) tai on joskus aiemmin ollut (12 %) maksuhäiriömerkintä. Voidaan siis todeta, että opinnäytetyön empiirisen aineiston keruumenetelmänä käytetty kyselytutkimus ja siihen valittu koh- deryhmä oli tutkimusongelman kannalta kaikin puolin onnistunut.

Taulukko 8. Vastaajien maksuhäiriömerkinnät (%-osuus). N=50.

Maksuhäiriömerkinnät	Lukumäärä	%
Ei ole / ole ollut	1	2 %
On joskus ollut	6	12 %
On tällä hetkellä	43	86 %
Yhteensä	50	100 %

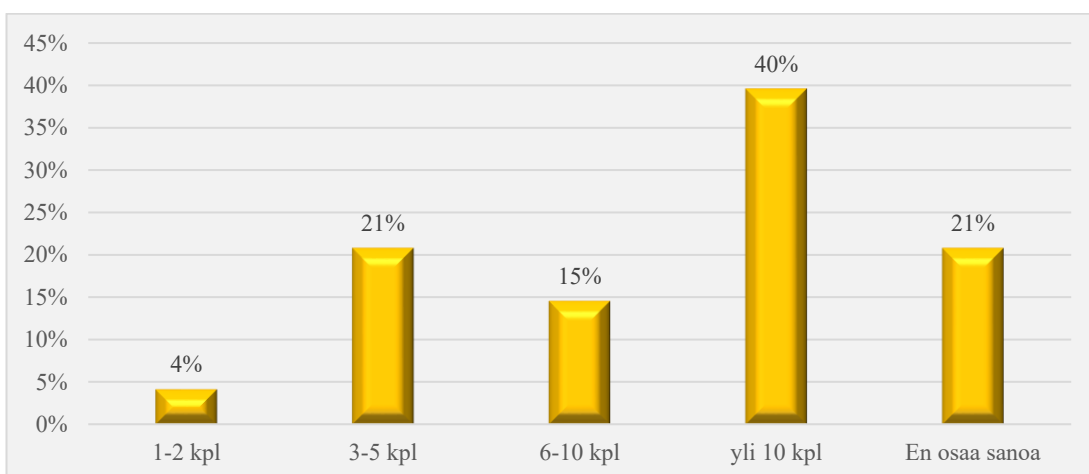


Kuvio 13. Vastaajien maksuhäiriömerkinnät (%-osuus). N=50.

Kun vastaajilta tiedusteltiin heidän maksuhäiriömerkintöjensä lukumääriä, oli selkeällä enemmistöllä (40 %) vastaajista luottotiedoissaan yli 10 maksuhäiriömerkintää. Kuitenkin hiukan yli viidennes (21 %) vastaajista ei ollut tietoinen omien maksuhäiriömerkintöjensä tämänhetkisestä lukumäärästä.

Taulukko 9. Vastaajien maksuhäiriömerkintöjen määrä / vastaaja (%-osuus). N=48.

Maksuhäiriömerkintöjen määrä / vastaaja	Lukumäärä	%
1–2 kpl	2	4 %
3–5 kpl	10	21 %
6–10 kpl	7	15 %
yli 10 kpl	19	40 %
En osaa sanoa	10	21 %
Yhteensä	48	100 %



Kuvio 14. Vastaajien maksuhäiriömerkintöjen määrä / vastaaja (%-osuus). N=48.

8.3 Työnhaku ja työllistyminen

Vastaajien kokemus maksuhäiriöiden vaikutuksesta työnhakuun ja työllistymiseen oli tuloksista havaittavissa selkeästi. Selvä enemmistö (67 %) oli sitä mieltä, että maksuhäiriöt ovat vaikeuttaneet työllistymistä tai työnhakua vähintäänkin jonkin verran. Lähes kolmannes (29 %) vastaajista oli sitä mieltä, että maksuhäiriömerkinnöillä on ollut työnhakuun tai työllistymiseen melko paljon vaikutusta.

”Minulla on tällä hetkellä vakituinen työpaikka ja haluaisin hakea omaa koulutusta vastaavaa työtä. Menetin luottotietoni kuitenkin [REDACTED] takia enkä uskalla lähteä hakemaan uutta työpaikkaa jos luottotiedottomuus olisikin esteenä sille...” (Vastaaja 22.)

”...todella useaan työhön olen jättänyt hakematta siksi että jo ilmoituksessa on kerrottu että luottotiedot tarkistetaan” (Vastaaja 3).

”Luottotiedottomuus vaikuttaa työnhakuun siten, että kaikkia itselle sopivia ja mieluisia työpaikkoja ei voi/ei halua hakea, koska tietää, että luottotiedot tullaan tarkastamaan ja sillä on vaikutusta työn saantiin...” (Vastaaja 29).

”Luulen että saisin potkut jos luottotiedottomuus selviäisi työnantajalle...” (Vastaaja 24).

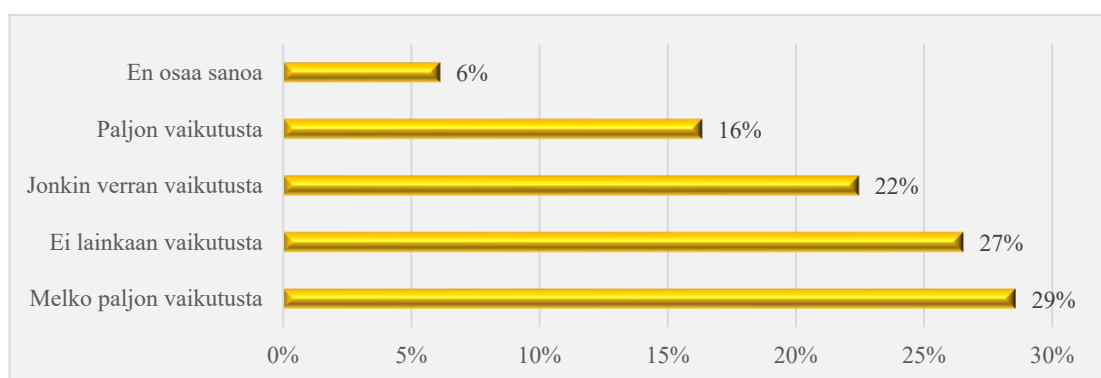
Vastaajista 27 % oli kuitenkin sitä mieltä, että maksuhäiriömerkinnöillä ei ole lainkaan vaikutusta työllistymiseen tai niin ikään työnhakuun.

”...ei maksuhäiriöt liity millään tavalla siihen että olen aina saanut vain hyvää palautetta työstäni ja olen ihmisenä hyvä ja vastuuntuntoinen... Koko asia ei mielestäni kuulu työnantajalle.” (Vastaaja 20.)

”...enkä ole työtä hakiessani koskaan edes miettinyt että maksuhäiriöt voivat vaikuttaa työn saantiin” (Vastaaja 22).

Taulukko 10. Koetko, että maksuhäiriömerkinnölläsi on ollut vaikutusta työnhaussa tai työllistymiseesi? (%-osuus). N=49.

Vastaajien oma kokemus maksuhäiriömerkintöjen vaikutuksesta työllistymiseen/työnhakuun	Lukumäärä	%
Ei lainkaan vaikutusta	13	27 %
Jonkin verran vaikutusta	11	22 %
Melko paljon vaikutusta	14	29 %
Paljon vaikutusta	8	16 %
En osaa sanoa	3	6 %
Yhteensä	49	100 %



Kuvio 15. Koetko, että maksuhäiriömerkinnölläsi on ollut vaikutusta työnhaussa tai työllistymiseesi? (%-osuus). N=49.

Ristiintaulukoinnin avulla oli mahdollista saada tuloksia myös siitä, miten eri ikäryhmät kokevat maksuhäiriöiden vaikutuksen työnhakuun ja/tai työllistymiseen ja onko ikäryhmien välillä nähtävissä tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 11. Vastaajien oma kokemus maksuhäiriömerkintöjen vaikutuksesta työllistymiseen/työnhakuun ikäryhmittäin (%-osuus).

Kokemus ikäryhmittäin	Ei lainkaan vaikutusta	Jonkin verran vaikutusta	Melko paljon vaikutusta	Paljon vaikutusta	En osaa sanoa	Yhteensä
20–24	0 %	2 %	4 %	0 %	0 %	6 %
25–29	4 %	2 %	0 %	2 %	0 %	8 %
30–34	4 %	6 %	2 %	0 %	2 %	14 %
35–39	2 %	2 %	2 %	2 %	0 %	8 %
40–44	2 %	4 %	4 %	0 %	0 %	10 %
45–49	4 %	2 %	4 %	2 %	0 %	12 %
50–54	6 %	0 %	8 %	6 %	2 %	22 %
55–59	2 %	4 %	4 %	4 %	0 %	14 %

Taulukko 11 jatkuu seuraavalla sivulla

60–64	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	2 %
70 tai yli	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Yhteensä	27 %	22 %	29 %	16 %	6 %	100 %

Taulukko 12. Statgraphics khiin neliö -testin tulos

Testi	Statistic	Df	P-Value
Chi-Square	35,827	36	0,4768

Mitä pienempi on p-arvo, sitä merkitsevämpi on ero.

Taulukko 13. P:n arvon tulkinta.

$p < 0,05$	ero on tilastollisesti lähes merkitsevä
$p < 0,01$	ero on tilastollisesti merkitsevä
$p < 0,001$	ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä

P:n arvosta (0,4768) voidaan siis päätellä, että eri ikäryhmien välillä ei ole tilastollista merkitsevyyttä siinä, miten maksuhäiriöt työllistymisen taikka työnhauun esteenä koetaan. Tulokset kertovat kuitenkin sen, että 50–54 vuotiaat vastaajat kokevat maksuhäiriöidensä vaikuttavan omaan työllistymiseen ja/tai työnhakuun eniten kaikista vastaajista.

Ristiintaulukoinnilla selvitettiin myös, miten eri elämäntilanteessa olevat kokevat maksuhäiriöiden vaikutuksen työhakuun ja/tai työllistymiseen ja onko eri elämäntilanteita edustavien ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 14. Vastaajien oma kokemus maksuhäiriömerkintöjen vaikutuksesta työllistymiseen/työnhakuun elämäntilanteen mukaan (%-osuus).

Kokemus elämäntilanteen mukaan	Ei lainkaan vaikutusta	Jonkin verran vaikutusta	Melko paljon vaikutusta	Paljon vaikutusta	En osaa sanoa	Yhteensä
Kokopäivätyössä	13 %	13 %	10 %	2 %	2 %	40 %
Osa-aikatyössä	6 %	4 %	6 %	0 %	0 %	17 %
Työtön tai lomautettu	4 %	2 %	0 %	8 %	4 %	19 %

Taulukko 14 jatkuu seuraavalla sivulla

Opiskelija	0 %	0 %	6 %	0 %	0 %	6 %
Sairauspäivä- rahalla tai työ- kyvyttömyys- eläkkeellä	0 %	2 %	4 %	6 %	0 %	13 %
Perhevapaalla, kotiäiti tai -isä	2 %	0 %	2 %	0 %	0 %	4 %
Teen jotain muuta	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Yhteensä	27 %	21 %	29 %	17 %	6 %	100 %

Taulukko 15. Statgraphics khiin neliö -testin tulos.

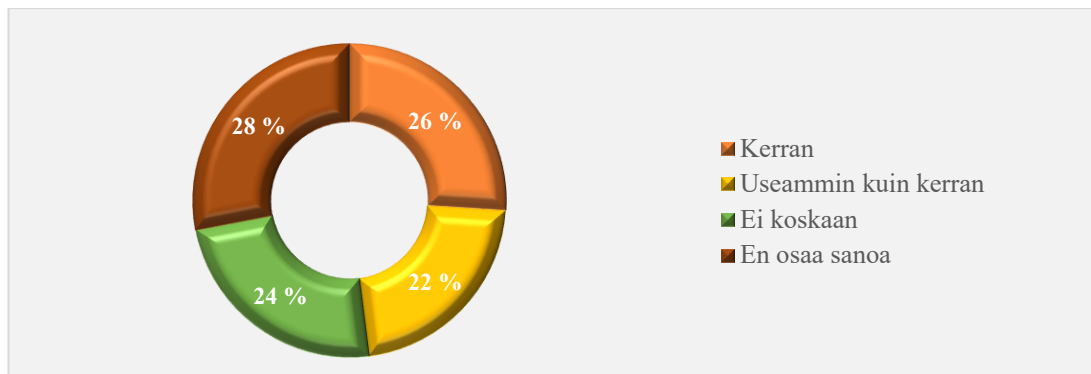
Testi	Statistic	Df	P-Value
Chi-Square	33,747	24	0,0893

P:n arvosta (0,0893) on siis pääteltävissä, että vastaajien eri elämäntilanteilla ei ole tilastollista merkitsevyyttä, kun katsotaan miten maksuhäiriöt työllistymisen ja/tai työnhaun esteenä koetaan. Ehkä hieman yllättäen kuitenkin jopa 25 % tällä hetkellä kokopäivätyössä olevista vastaajista koki, että maksuhäiriöt ovat vaikuttaneet työllistymiseen tai työnhakuun vähintäänkin jonkin verran.

Kun vastaajilta kysyttiin onko heiltä tarkistettu luottotiedot osana työnhakuprosessia, jakautuivat vastaukset erittäin tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken. Vastauksista voitaneen kuitenkin päätellä, että työnhakijoiden luottotietoja tarkistetaan verrattain paljon. Lähes puolet vastaajista (48 %) kun oli kohdannut työnhaussa luottotietojensa tarkistuksen vähintäänkin kerran, osa (22 %) useammankin kerran. Huomioitavaa kuitenkin on, että lähes kolmannes (28 %) ei osannut varmuudella sanoa onko heiltä luottotietoja koskaan työnhaun yhteydessä tiedusteltu. Lähes saman verran vastaajia kertoi (24 %), ettei heidän luottotietojaan ole koskaan työnantajan toimesta tarkistettu.

Taulukko 16. Luottotiedot tarkistettu osana työnhakuprosessia? (%-osuus). N=50.

Luottotiedot tarkistettu työnhaussa	Lukumäärä	%
Kerran	13	26 %
Useammin kuin kerran	11	22 %
Ei koskaan	12	24 %
En osaa sanoa	14	28 %
Yhteensä	50	100 %

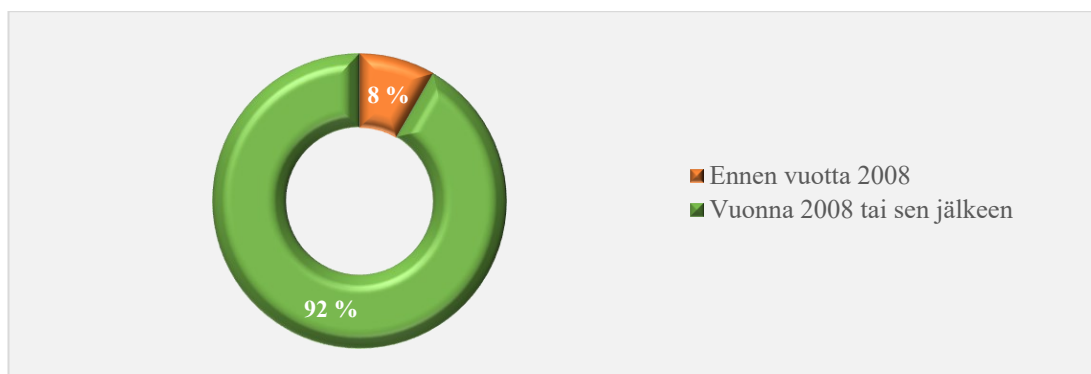


Kuvio 16. Minulta on tarkistettu luottotiedot osana työnhakuprosessia (%-osuus). N=50.

Opinnäytetyön tutkimuksen kannalta oleellista oli myös saada tietää, oliko luottotietojen tarkistus työnhakuprosessissa tapahtunut ennen vai jälkeen lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä lisätyn 5 a §:n voimaantuloa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että kyselyyn vastanneilta henkilöiltä joilta luottotiedot on työnhaussa tarkistettu, on tämä tarkistus tapahtunut lakimuutoksen jälkeen (92 %).

Taulukko 17. Milloin luottotietojen tarkistus tapahtui (%-osuus). N=24.

Milloin luottotiedot oli tarkistettu	Lukumäärä	%
Ennen vuotta 2008	2	8 %
Vuonna 2008 tai sen jälkeen	22	92 %
Yhteensä	24	100 %



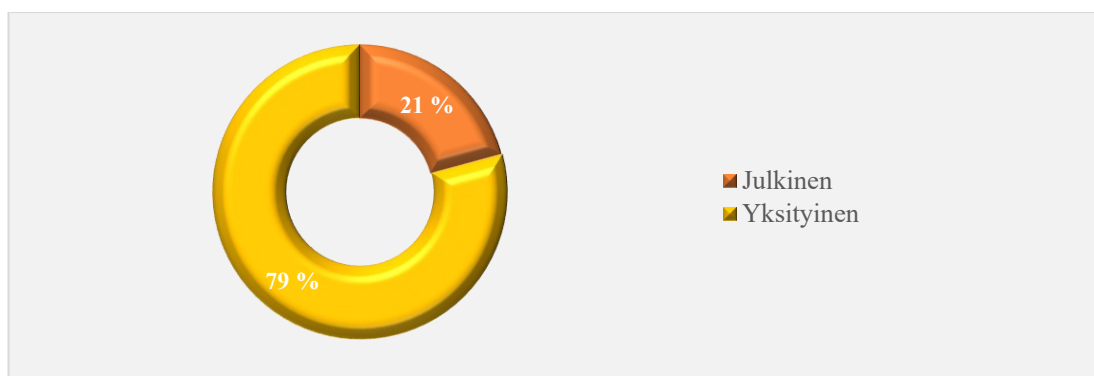
Kuvio 17. Milloin luottotietojen tarkistus tapahtui (%-osuus). N=24.

Niiltä vastaajilta joilta luottotiedot oli työnhaun yhteydessä tarkistettu, pyydettiin vastaamaan myös siihen, oliko vastaajan hakema työ yksityisellä vai julkisella sektorilla. Vastauksista on hyvin nähtävissä se, että luottotietojen tarkistus on selkeästi

yleisempää yksityisellä sektorilla (79 %). Tämä selittynee sillä, että julkisella sektorilla (kuten kunnalla tai valtiolla) tehtäneiden henkilöturvallisuusselvityksiä useammin kuin yksityisen työnantajan toimesta, ja tässä yhteydessä (turvallisuusselvityksen laajuudesta riippuen) tulee myös henkilön luottotiedot tarkistettua (kts. 8.4).

Taulukko 18. Luottotiedot tarkistaneen työnantajasektori (%-osuus). N=24.

Työnantajasektori	Lukumäärä	%
Julkinen	5	21 %
Yksityinen	19	79 %
Yhteensä	24	100 %



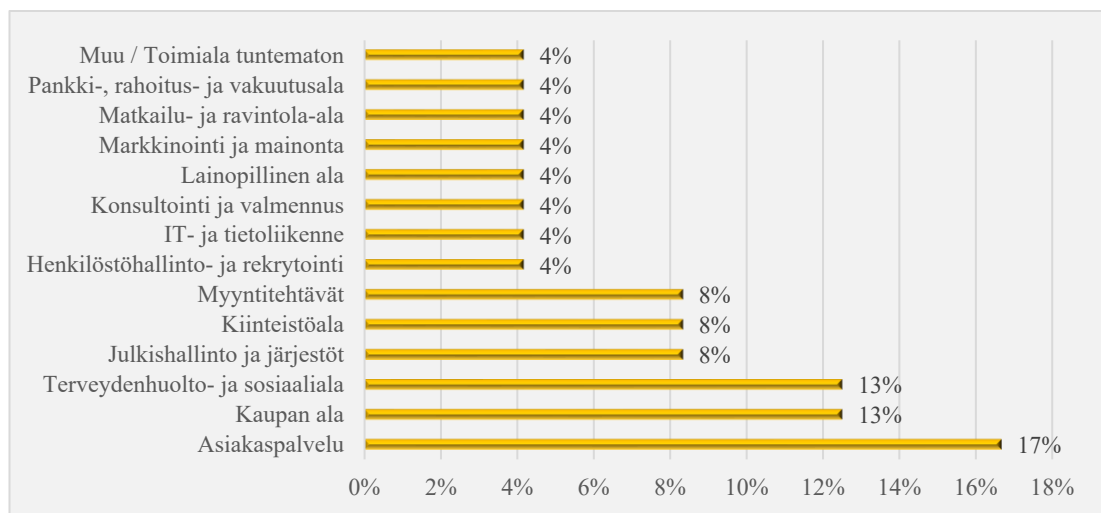
Kuvio 18. Luottotiedot tarkistaneen työnantajasektori (%-osuus). N=24.

Tiedustellessani vielä tarkemmin vastaajien luottotietoja tarkistaneiden työnantajien toimialaa, osoittautui asiakaspalvelutehtäviä tarjoavat yritykset innokkaimmaksi työnhakijoiden luottotietoja tarkistaviksi työnantajiksi (17 %). Heti seuraavana seurasi kaupan alan työnantajat (13 %) sekä sosiaali- ja terveysala (13 %).

On kuitenkin syytä korostaa, että vastausvaihtoehtoja oli tarjolla runsaasti (33 kpl) ja hajonta vastauksissa olikin suuri. Näin ollen yksittäisten vastausten perusteella ei tule tehdä sen suurempia päätelmiä siitä, millä toimialalla toimivat yritykset työnhakijoiden luottotietoja hanakammin tarkistavat. Jotain suuntaviivaa vastukset kuitenkin tästä antanevat.

Taulukko 19. Työnantajan toimiala (%-osuus). N=24.

Toimiala	Lukumäärä	%
Asiakaspalvelu	4	17 %
Henkilöstöhallinto- ja rekrytointi	1	4 %
IT- ja tietoliikenne	1	4 %
Julkishallinto ja järjestöt	2	8 %
Kaupan ala	3	13 %
Kiinteistöala	2	8 %
Konsultointi ja valmennus	1	4 %
Lainopillinen ala	1	4 %
Markkinointi ja mainonta	1	4 %
Matkailu- ja ravintola-ala	1	4 %
Myyntitehtävät	2	8 %
Pankki-, rahoitus- ja vakuutusala	1	4 %
Terveystenhoito- ja sosiaaliala	3	13 %
Muu / Toimiala tuntematon	1	4 %
Yhteensä	24	100 %



Kuvio 19. Työnantajan toimiala (%-osuus). N=24.

Vastaajilla, joilta luottotiedot oli työnhaun yhteydessä tarkistettu, oli myös mahdollisuus halutessaan mainita hakemansa työtehtävä. Vastaajia ohjeistettiin tässä kohdin kuvailemaan haettu työ niin tarkasti kuin mahdollista (esim. myyjä vaatekaupassa, työnjohtaja metallialan yrityksessä). Vastauksista erottui erityisesti kaupan alan työtehtävät (9 mainintaa). Vastauksista on näin ollen nähtävissä se, ettei lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyn 5 a §:n tavoitteet ole kyselyyn

vastanneiden joukossa toteutuneet aivan niin kuin lainsäätäjämme ovat lakia säätäessään tarkoittaneet (HE 19/2008, 7,11, 13; YksTL 5 a § 1 mom. 6 k.).

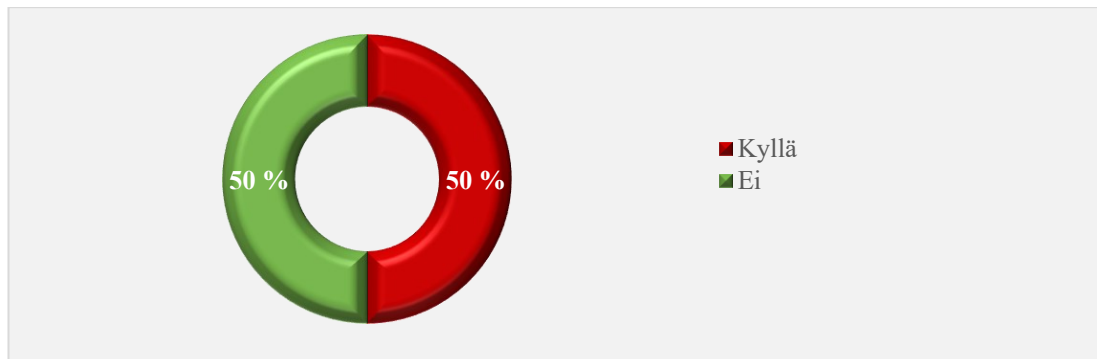
Taulukko 20. Haettu työtehtävä, jossa luottotiedot oli tarkistettu (mainintojen lkm.). N=24.

Haettu työtehtävä	Mainintoja (kpl)
<i>Avainasiakkaan yhteyshenkilö</i>	1
<i>Avustaja ministeriössä</i>	1
<i>Bioanalyttikko</i>	1
<i>Henkilökohtainen avustaja</i>	1
<i>Henkilöstösuunnittelija</i>	1
<i>Kassamyymä huoltoasemalla</i>	1
<i>Kassamyymä vaatekaupassa</i>	1
<i>Kaupan kassa</i>	1
<i>Kaupan siivoaja</i>	1
<i>Kiinteistönvälittäjä</i>	1
<i>Kiinteistösihteeri</i>	1
<i>Kioskin myyjä</i>	2
<i>Myyjä</i>	3
<i>Puhelinoperaattori</i>	1
<i>Pysäköinninvalvoja</i>	1
<i>Ravintolan työntekijä</i>	1
<i>Ravintolapäällikkö</i>	1
<i>Sosiaalityöntekijä</i>	1
<i>Tietohallintopäällikkö</i>	1
<i>Toimistosihteeri lakitoimisto</i>	1
<i>Toimistosihteeri taloushallinto</i>	1
Vastaajien lkm	24

Kuten jo aiemmin on mainittu, laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta tilanteessa, jossa työnantaja hankkii työnhakijan luottotiedot muualta kuin työnhakijalta itseltään (YksTL 4 §). Vastaajien keskuudessa tämä työnantajan ilmoitusvelvollisuus oli käytännössä toteutunut kuitenkin vain tasan 50 %:ssa tapauksista. Vastausta siihen miksi toiset 50 % työnantajista eivät tätä ilmoitusvelvollisuuttaan täyttäneet, ei tämän kyselyn avulla saada. Havainto on kuitenkin tärkeä ja kertonee sen, että lain asettamaa velvoitetta ei työnantajien keskuudessa ehkäpä täysin tunneta.

Taulukko 21. Työnantaja tai rekrytoija ilmoitti minulle mistä rekisteristä hän luottotietoni tarkisti / oli aikeissa tarkistaa? (%-osuus). N=24.

Työnantaja ilmoitti mistä rekisteristä luottotiedot tarkistetaan	Lukumäärä	%
Kyllä	12	50 %
Ei	12	50 %
Yhteensä	24	100 %

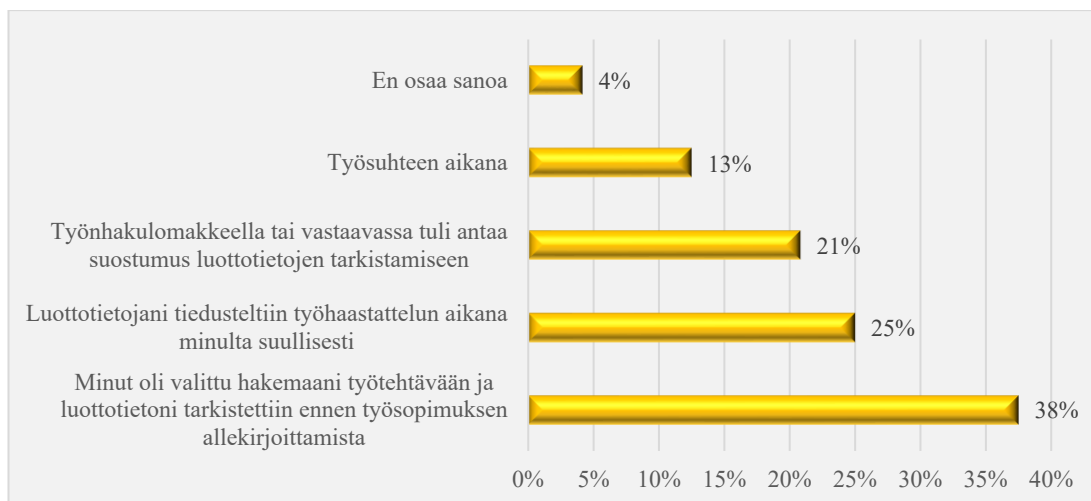


Kuvio 20. Työnantaja tai rekrytoija ilmoitti minulle mistä rekisteristä hän luottotietoni tarkisti / oli aikeissa tarkistaa? (%-osuus). N=24.

Vastaajilta kysyttiin myös tilanteesta, missä heidän luottotietonsa oli tarkistettu. 38 % vastaajista ilmoitti työnantajan tarkistaneen heidän luottotietonsa siten, kun laki yksityisyyden suojasta ja sen 5 a § säättää. Toisin sanoen hänet oli jo valittu hakemaansa työtehtävään ja työnantaja tarkisti luottotiedot ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Silti jopa 25 %:lla vastaajista oli luottotietoja kysely jo työhaastattelutilanteessa.

Taulukko 22. Missä tilanteessa luottotietosi tarkistettiin? (%-osuus). N=24.

Tilanne jossa luottotiedot tarkistettu	Lukumäärä	%
Työnhakulomakkeella tai vastaavassa tuli antaa suostumus luottotietojen tarkistamiseen	5	21 %
Luottotietojani tiedusteltiin työhaastattelun aikana minulta suullisesti	6	25 %
Minut oli valittu hakemaani työtehtävään ja luottotietoni tarkistettiin ennen työsopimuksen allekirjoittamista	9	38 %
Työsuhteen aikana	3	13 %
En osaa sanoa	1	4 %
Yhteensä	24	100 %



Kuvio 21. Missä tilanteessa luottotietosi tarkistettiin? (%-osuus). N=24.

Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli selvittää, kuinka yleinen ilmiö on se, että työnhakija tai työntekijä on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa maksuhäiriömerkintöjensä takia. Näin ollen vastaajilta (joilta luottotiedot oli tarkistettu osana työnhakuprosessia) pyydettiin vastausta siihen, mikä oli työnhaun lopputulos luottotietojen tarkistamisen jälkeen.

Vastaajista selkeä enemmistö (61 %) kertoi, ettei saanut hakemaansa työpaikkaa. Lisäksi 4 % ilmoitti, ettei heidän määräaikaista työopimustaan jatkettu. Siten maksuhäiriöt ovat vaikuttaneet henkilön työllistymiseen jopa 65 %:ssa tapauksissa.

”Luottotietoja on kysytty vain kerran, joka sitten esti työn saannin” (Vastaaja 3).

”Olen toiminut esimiehenä [REDACTED] ja yritin vaihtaa työpaikkaa mutta en päässyt toiseen yritykseen juuri luottotietojeni takia” (Vastaaja 9).

Muutaman vastaajan kohdalla (13 %) oli käynyt niin, että työpaikka oli saatu vasta sen jälkeen, kun maksuhäiriöiden syistä oli työnantajan kanssa keskusteltu.

”Sain paikan mutta jouduin selittelemään häiriön ja lupaamaan että maksan sen pikimmiten ja ilmoitan kun sen olen maksanut” (Vastaaja 19).

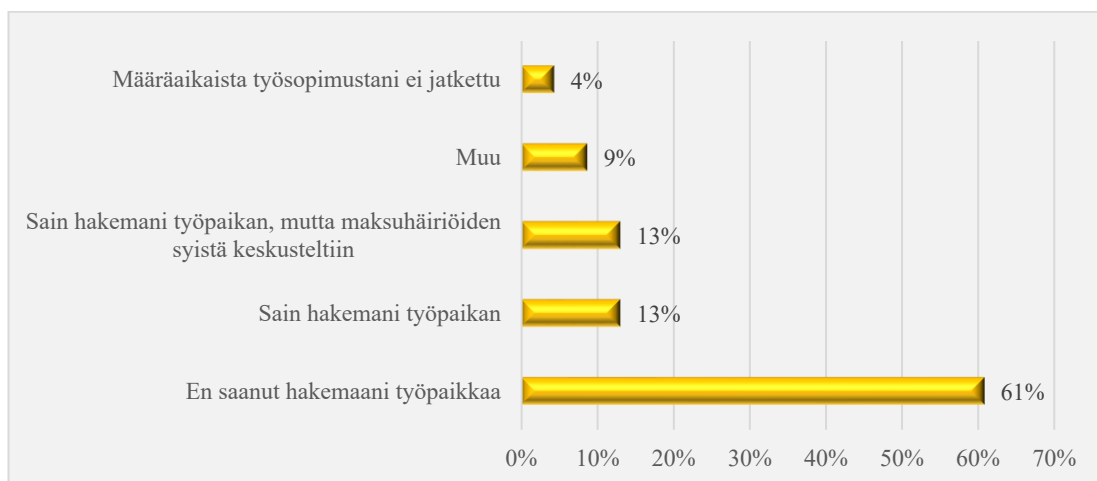
Vastaajista 13 % oli kuitenkin maksuhäiriöistään huolimatta onnistunut saamaan hakemansa työpaikan.

”...Jos merkintöjä olisi ollut, en olisi saanut paikkaa. Saattaa olla että pari vastaavaa työtä on mennyt ohi maksuhäiriömerkintöjen takia mutta tätä ei ole minulle sanottu koskaan suoraan...”. (Vastaja 22.)

Tuloksista onkin pääteltävissä melko selkeästikin se, että työnhakijan tai työntekijän maksuhäiriöllä on vaikutusta henkilön työllistymiseen. Mutta kuten todettu, tämän opinnäytetyön kyselyn tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin maksuhäiriöitä omaaviin työnhakijoihin. Suuntaa antavina tuloksia sen sijaan voitaneen pitää.

Taulukko 23. Mikä oli lopputulos sen jälkeen, kun luottotietosi oli tarkistettu? (%-osuus). N=23.

Työnhaun lopputulos kun luottotiedot oli tarkistettu	Lukumäärä	%
Sain hakemani työpaikan	3	13 %
Sain hakemani työpaikan, mutta maksuhäiriöiden syistä keskusteltiin	3	13 %
En saanut hakemaani työpaikkaa	14	61 %
Määräaikaista työsopimustani ei jatkettu	1	4 %
Muu	2	9 %
Yhteensä	23	100 %



Kuvio 22. Mikä oli lopputulos sen jälkeen, kun luottotietosi oli tarkistettu? (%-osuus). N=23.

8.4 Taloudelliset seikat turvallisuusselvityksissä

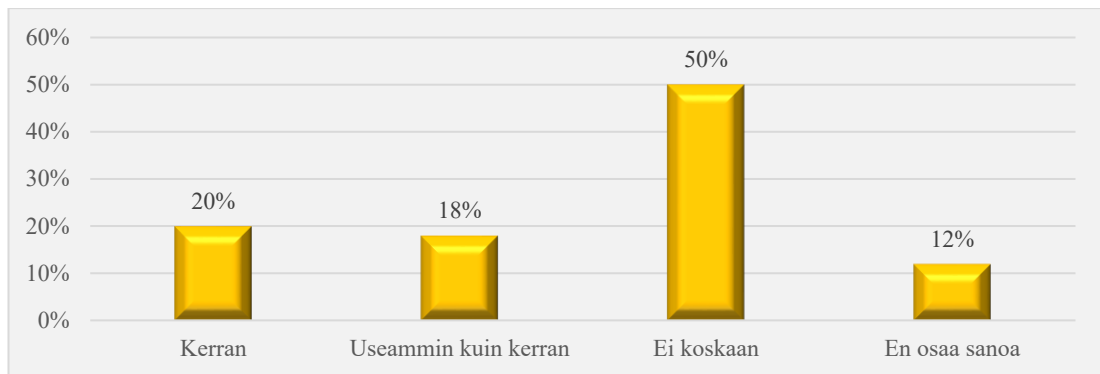
Työnhakijalle tai työntekijälle mahdollisesti tehtävän henkilöturvallisuusselvityksen yleisyyttä vastaajien keskuudessa tiedusteltiin niin ikään tässä opinnäytetyön kyselyssä. Koska luottotietorekisteri toimii yhtenä suojelupoliisin tietolähteenä sen laatiessa turvallisuusselvityksiä (Turvallisuusselvityslaki 25 §, 27 §), oli mielekästä selvittää näin ollen myös turvallisuusselvityksessä mahdollisesti esiin tulleiden taloudellisten seikkojen esiintyvyyttä ja täten myös niiden ilmoituskynnystä työnantajalle.

Kyselyyn vastanneista 50 %:lle ei ole koskaan tehty turvallisuusselvitystä. Kuitenkin joka viidennelle (20 %) oli tämä selvitys työnantajan toimesta tehty vähintään kerran. Useammin kuin yhden kerran oli turvallisuusselvitys tehty 18 %:lle vastaajista. 12 % vastaajista ei kuitenkaan osannut sanoa varmaksi sitä, että heistä olisi turvallisuusselvitys laadittu.

Koska turvallisuusselvitystä ei ole lain mukaan mahdollista laatia työnhakijasta tai työntekijästä ilman tämän kirjallista suostumusta (Turvallisuusselvityslaki 5 §), on erittäin mahdollista, että tälle kyseiselle 12 %:lle vastaajista ei turvallisuusselvitystä ole tehty. Toinen vaihtoehto on, että selvitys olisi laadittu ilman vastaajan suostumusta. Tämän uskon kuitenkin olevan erittäin epätodennäköistä, ottaen huomioon turvallisuusselvityshakemukseen vaadittavan selvityksen kohteen kirjallisen suostumuksen (Turvallisuusselvityslaki 17 §).

Taulukko 24. Onko sinusta tehty turvallisuusselvitys osana työnhakuprosessia? (%-osuus). N=50.

Turvallisuusselvitys tehty osana työnhakuprosessia	Lukumäärä	%
Kerran	10	20 %
Useammin kuin kerran	9	18 %
Ei koskaan	25	50 %
En osaa sanoa	6	12 %
Yhteensä	50	100 %

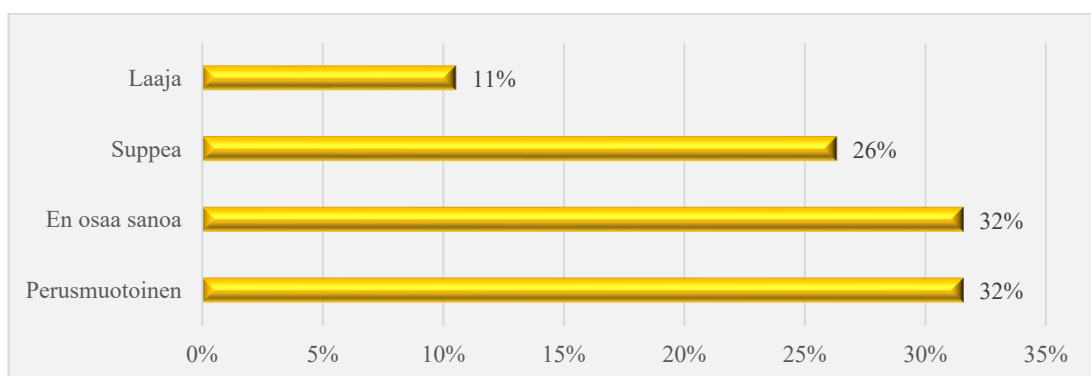


Kuvio 23. Onko sinusta tehty turvallisuusselvitys osana työnhakuprosessia? (%-osuus). N=50.

Luottotietorekisterin ollessa tietolähteenä ainoastaan perusmuotoisessa ja laajassa turvallisuusselvityksessä (Turvallisuusselvityslaki 25 §, 27 §), oli tärkeää selvittää myös se turvallisuusselvityksen taso joka vastaajille oli tehty. Ne vastaajat joista turvallisuusselvitys oli laadittu, 32 %:lle oli tämä selvitys tehty laajuudeltaan perusmuotoisena. Tosin täsmälleen sama osuus vastaajista (32 %) ei kuitenkaan osannut kertoa tehdyn turvallisuusselvityksen tasoa. Huomioitavaa on, että muutamasta vastaajasta (11 %) oli turvallisuusselvitys laadittu laajimpana mahdollisena. Luottotietorekisteri on näin ollen ollut mahdollisena tietolähteenä yhteensä 43 %:ssa tapauksista.

Taulukko 25. Vastaajista tehtyjen turvallisuusselvitysten laajuus (%-osuus). N=19.

Turvallisuusselvityksen laajuus	Lukumäärä	%
Suppea	5	26 %
Perusmuotoinen	6	32 %
Laaja	2	11 %
En osaa sanoa	6	32 %
Yhteensä	19	100 %

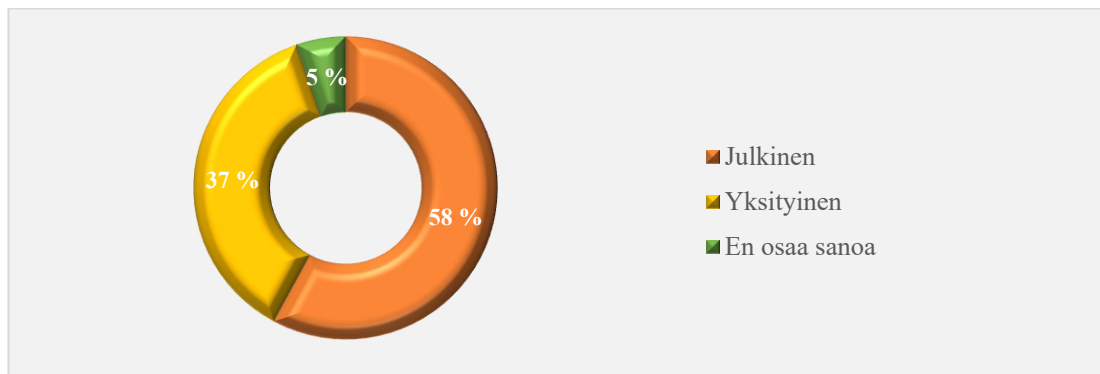


Kuvio 24. Vastaajista tehtyjen turvallisuusselvitysten laajuus (%-osuus). N=19.

Kysyttäessä turvallisuusselvityksen teettäneen työnantajasektoria, oli julkinen sektori 58 %:n osuudella selkeästi laajemmin edustettuna. Koska edellä on jo todettu luottotietojen tarkistamisen olevan yleisempää yksityisellä sektorilla, oli tulos odotettavissa.

Taulukko 26. Turvallisuusselvityksen teettäneen työnantajasektori (%-osuus). N=19.

Työnantajasektori	Lukumäärä	%
Julkinen	11	58 %
Yksityinen	7	37 %
En osaa sanoa	1	5 %
Yhteensä	19	100 %



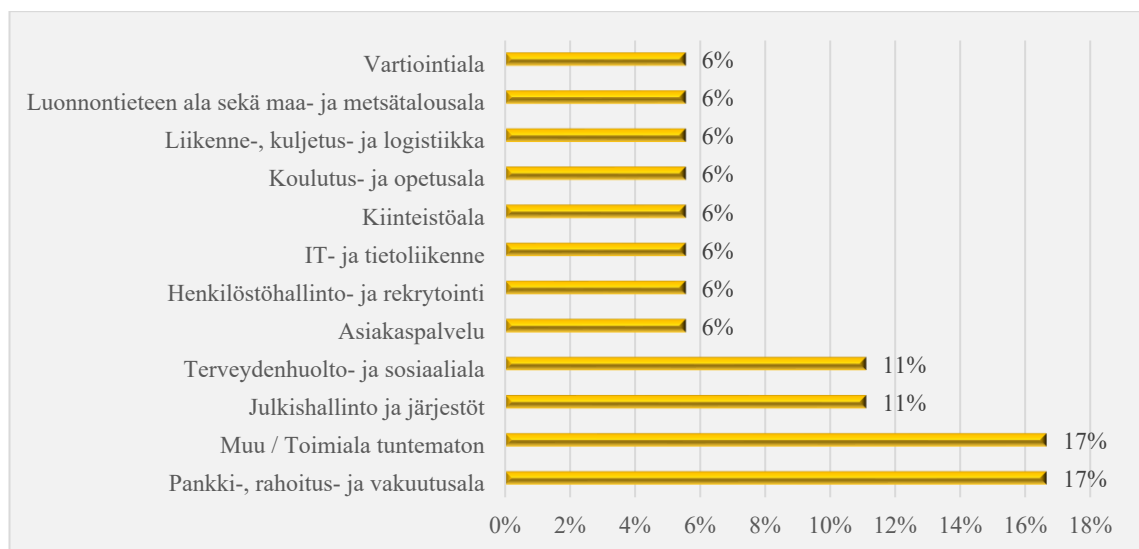
Kuvio 25. Turvallisuusselvityksen teettäneen työnantajasektori (%-osuus). N=19.

Tiedustellessani edelleen vastaajilta heistä turvallisuusselvityksen teettäneiden työnantajien toimialaa, osoittautui vastaajien keskuudessa pankki-, rahoitus- ja vakuutusalan yritykset eniten työnhakijoille turvallisuusselvityksiä laativiksi työnantajiksi (17 %). Tosin yhtäläinen osa vastaajista (17 %) ei kuitenkaan osannut tarkasti yksilöidä heistä turvallisuusselvityksen teettäneen työnantajan toimialaa.

Tämänkin kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehtoja oli runsaasti (33 kpl) ja annetut vaihtoehdot eivät välttämättä olleet onnistuneesti laadittuja. Täten näiden yksittäisten vastausten perusteella ei tule tehdä sen suurempia johtopäätöksiä siitä, millä toimialalla toimivat yritykset turvallisuusselvityksiä työnhakijoille yleisimmin teettävät. Vastauksista saatuja tuloksia voidaan siis pitää lähinnä vain näytteenomaisina.

Taulukko 27. Työnantajan toimiala (%-osuus). N=18.

Toimiala	Lukumäärä	%
Asiakaspalvelu	1	6 %
Henkilöstöhallinto- ja rekrytointi	1	6 %
IT- ja tietoliikenne	1	6 %
Julkishallinto ja järjestöt	2	11 %
Kiinteistöala	1	6 %
Koulutus- ja opetusala	1	6 %
Liikenne-, kuljetus- ja logistiikka	1	6 %
Luonnontieteen ala sekä maa- ja metsätalousala	1	6 %
Pankki-, rahoitus- ja vakuutusala	3	17 %
Terveydenhuolto- ja sosiaali-ala	2	11 %
Vartiointiala	1	6 %
Muu / Toimiala tuntematon	3	17 %
Yhteensä	18	100 %



Kuvio 26. Työnantajan toimiala (%-osuus). N=18.

Myös tässä kohdin, kuten jo maksuhäiriöistä tiedusteltaessa, oli vastaajilla halutessaan mahdollista yksilöidä tarkemmin hakemansa työtehtävä jossa turvallisuusselvitys oli laadittu. Vastaajia ohjeistettiin tässäkin kohdin kuvailemaan haettu työ niin tarkasti kuin mahdollista.

Vastaajien mainitsemien tehtävänimikkeiden skaala oli laaja (17 kpl). Tämä osoittaa sen, että tehtävänimike ei välttämättä vielä kerro laaditaanko työnhakijasta tai työntekijästä turvallisuusselvitystä vai ei. Esimerkiksi siivoajan työ ei työtehtävänä

todennäköisesti täytä turvallisuusselvityksen edellytyksiä, mutta jos työ tapahtuu esimerkiksi lentoasemalla, on tilanne toinen (Turvallisuusselvityslaki 19 § 1 mom. 7 k.).

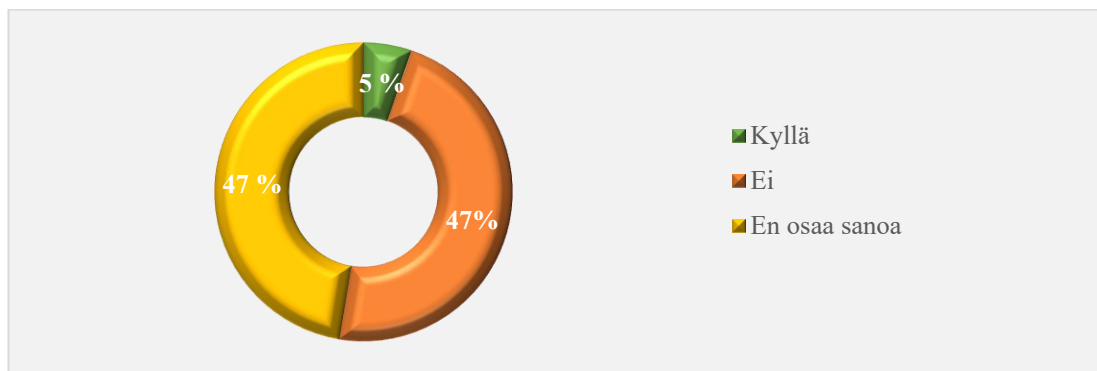
Taulukko 28. Haettu työtehtävä, jossa turvallisuusselvitys tehty (mainintojen lkm.). N=17.

Haettu työtehtävä	Mainintoja (kpl)
<i>Asioimistulkki</i>	1
<i>Asuntolaohjaaja</i>	1
<i>Avustaja ministeriössä</i>	1
<i>Esimiestyö</i>	1
<i>Financial puolen asiakaspalvelija</i>	1
<i>Henkilöstösuunnittelija</i>	1
<i>It-asiantuntija</i>	1
<i>Koulukodin valvoja</i>	1
<i>Kuljettaja</i>	1
<i>Lentokonesiivous</i>	1
<i>Puhelinoperaattori</i>	1
<i>Ravintolan työntekijä</i>	1
<i>Siivooja</i>	1
<i>Tallentaja</i>	1
<i>Tietohallintojohtaja</i>	1
<i>Vanginvartija</i>	1
<i>Viheraluetyöt</i>	1
Vastaajien lkm	17

Vastaajilta tiedusteltiin vielä, tuliko turvallisuusselvityksen tuloksissa esiin vastaajan taloudellisesta käyttäytymisestä mahdollisesti kertovia seikkoja. Näillä taloudellisilla seikoilla tarkoitettiin esimerkiksi vastaajan maksuhäiriöitä tai ulosottoon liittyviä asioita. Vastaukset jakautuivat tasan vaihtoehtojen ei (47 %) ja en osaa sanoa (47 %) välillä. Vain yksi vastaaja ilmoitti, että hänestä teetetyn turvallisuusselvityksen seurauksena oli työnantajalle ilmoitettu vastaajan taloudellisista asioista. Voitaneen siis päätellä, että työnhakijan tai työntekijän maksuhäiriöt tai niin ikään ulosottoasiat eivät lähtökohtaisesti ylitä ilmoituskyynnystä.

Taulukko 29. Tuliko sinusta turvallisuusselvityksessä esiin taloudelliseen käyttäytymiseesi liittyviä seikkoja (Maksuhäiriöt, ulosotto tms.)? N=19.

Taloudellisten seikkojen esiintyvyys	Lukumäärä	%
Kyllä	1	5 %
Ei	9	47 %
En osaa sanoa	9	47 %
Yhteensä	19	100 %



Kuvio 27. Tuliko sinusta turvallisuusselvityksessä esiin taloudelliseen käyttäytymiseesi liittyviä seikkoja (Maksuhäiriöt, ulosotto tms.)? N=19.

8.5 Vastaajien ajatuksia ja kokemuksia kyselyn aihepiiristä

Kyselyn viimeisessä kohdassa ja samalla ainoassa avoimessa kysymyksessä, vastaajilla oli mahdollisuus tuoda esiin omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan kyselyn aihepiiristä taikka kyselystä itsestään. Itse opinnäytetyön aihe sai vastaajilta kiitosta ja positiivisena pidettiin sitä, että luottotietojen käyttöä työelämässä tutkitaan.

Vastauksista oli havaittavissa melko paljon yleistä pohdintaa luottotietojen käytöstä työelämässä, mutta myös hyvinkin henkilökohtaisia kertomuksia henkilön velkaantumisesta ja sen syistä. Ymmärrettävistä syistä ja turvatakseni vastaajien anonymiteetin, en näitä erittäin henkilökohtaisia vastauksia voi tässä opinnäytetyössä esittää. Tässä kohdin vastauksista tuodaankin esiin vain kyselyn aihepiiriin ja itse kyselyyn liittyviä vastauksia.

Osa vastaajista piti työnhakijoiden luottotietojen tarkistamista työnhakijalta perusteltuna tietyissä tilanteissa, mutta kuitenkin tietyin varauksin.

”Ymmärrän, että työnantajalla on oikeus valita sopivaksi kokemansa työntekijänsä. Onhan aloja (esimerkiksi kasinotyöntekijä), joissa esimerkiksi peliriippuvuuden takia luottotietonsa menettänyt ei ole välttämättä halutuin tai edes sopiva työntekijä, mutta olisi kohtuullista että työnantaja kysyisi mistä maksuhäiriömerkintä on tullut...” (Vastaaaja 10).

”...Minulta kysyttiin ennen tietojen tarkastamista, sopiiko se minulle. Käsittelen työssäni isoja summia rahaa, joten on ymmärrettävää että tiedot haluttiin tarkastaa... Sain luottotiedot puhtaaksi samana aamuna kun sain nykyisen työpaikan.” (Vastaaaja 22.)

Useissa vastauksissa kuitenkin kritisoi työnhakijan luottotietojen tarkistamista ja ihmeteltiin, miten maksuhäiriöt liittyvät henkilön työntekoon.

”En käsitä sitä että maksuhäiriöt/vastaavat tarkistetaan jos ko. työtehtävässä ei ikinä edes puhuta asiakkaan talousasioista... Se, että jokaiselle tulee taloudellisia ongelmia ei mielestäni vähennä työn tekemisen taitoa tai tarkkuutta...” (Vastaaaja 23.)

”Ei minusta luottohäiriömerkinnät saisi olla esteenä työn saannille, jos omista veloista haluaa päästä eroon niin milläs sitä sitten maksaa” (Vastaaaja 30).

”...Luottotiedot pitäisi vaikuttaa vain tehtäviin, joissa ollaan rahan kanssa tekemisissä...” (Vastaaaja 36).

”...Jos työnantajat tietoisesti jättävät maksuhäiriöiset palkkaamatta niin miten meidän yhteiskunta voi odottaa velallisen palaavan takaisin jaloilleen? Tai entä ne maksuhäiriöiset, jotka ovat jo velkansa maksaneet, mutta nykyisen lainsäädännön takia heidän maksuhäiriömerkintänsä säilyy vielä vuosia? Ei ole kenenkään edun mukaista syrjiä varsinkaan heitä, jotka ovat velvollisuutensa hoitaneet.” (Vastaaaja 10.)

Kaiken kaikkiaan avoimeen kysymykseen saatiin siis monipuolisia vastauksia ja niistä olenkin hyvin kiitollinen. Tässä kohdin haluan kiittää kaikkia vastaajia näistä arvokkaista kommentteista ja kyselyyn vastaamisesta. Jokainen vastaus oli ensisijaisen tärkeä!

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulosten perusteella on havaittavissa, että luottotietojen käyttö työelämässä on verrattain yleistä. Lähes puolet (48 %) vastaajista oli kohdannut työnhaussa luottotietojensa tarkistuksen vähintäänkin kerran. Koska luottotietoja oli tarkistettu huomattavan usein asiakaspalvelu- ja kaupan alan tehtäviin, voitaneen todeta ettei lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyn 5 a §:n tavoitteet ole täysimääräisesti toteutuneet. Tätä päätelmää osaltaan tukee myös esimerkinomaisesti poimitut TE-palvelujen internetsivuilla julkaistut työpaikkailmoitukset helmikuulta 2021 (Liite 4). Tavoitteena kun oli selkeyttää ja rajata työnantajien oikeutta työnhakijan tai työntekijän luottotietojen tarkistamiseen niin, että niitä tiedusteltaisiin vain tehtävissä joissa se on perusteltua ja tarkoituksenmukaista (HE 19/2008, 7). Kuten lain esitöissäkin todetaan, ei esimerkiksi asiakaspalveluun liittyvä maksujen vastaanotto anna laissa tarkoitettua oikeutta hankkia työnhakijasta tai työntekijästä luottotietoja. Työntekijän luotettavuutta kun on mahdollista (työnantajan niin halutessaan) valvoa muilla tarkoituksenmukaisemmilla keinoilla, kuten vaikkapa kassan tarkistamisella päivittäin tai jopa kameravalvonnalla. (HE 19/2008, 13; Nyysölä 2020, 146.) Tosin jos nämä asiakaspalvelu- ja kaupan alan työtehtävät suoritetaan täysin ilman työnantajan valvontaa, niin antaa laki luottotietojen tarkistamiseen toki mahdollisuuden. Pohtimisen arvoista on kuitenkin se, onko esimerkiksi kaupan kassatehtäviä hoitavalla henkilöllä niin suuri taloudellinen vastuu, kun lain esitöissä on katsottu luottotietojen tarkistamisen edellytykseksi. Henkilöluottotietojen käsittely työnhakijasta tai työntekijästä kun lain mukaan on sallittua silloin, kun henkilö toimii työtehtävissä, joiden oleellisena osana on käsitellä arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä (YksTL 5 a § 1 mom. 5 k.).

Kuten on aiemmin mainittu, on työnantajan ilmoitettava mistä rekisteristä hän työnhakijan tai työntekijän luottotiedot tarkistaa (YksTL 4 § 2 mom.). Niin ikään työnhakijan tai työntekijän luottotietojen tarkistaminen ei ole sallittua ennen kuin hänet on tosiasiallisesti hakemaansa työtehtävään valittu (YksTL 5 a § 1 mom.). Jossain määrin huolestuttavaa olikin havaita, etteivät työnantajat kaikissa tapauksissa näitä lain säännöksiä täysimääräisesti noudattaneet. Luottotietoja kun oli tämän opinnäytetyön kyselyyn vastaajilta tiedusteltu suullisesti jo työhaastattelun aikana (25 %). Lisäksi työnantajan

ilmoitusvelvollisuus siitä, mistä rekisteristä hän vastaajan luottotiedot oli tarkistanut tai oli aikeissa tarkistaa, oli toteutunut vain puolessa (50 %) tapauksista.

Kyselystä saaduista tuloksista on nähtävissä myös työnhakijasta tai työntekijästä mahdollisesti laadittavan turvallisuusselvityksen yleisyys. Kyselyyn vastanneiden keskuudessa tämä selvitys oli tehty 38 %:lle, useimmiten laajuudeltaan perusmuotoisena. Tätä kautta on siis myös luottotietorekisteri ollut osana turvallisuusselvityksen laatijan käyttämää tietopohjaa (Turvallisuusselvityslaki 25 § 1 mom. 11 k.). Näyttäisi kuitenkin siltä, ettei työnhakijan tai työntekijän turvallisuusselvityksen tuloksissa tuoda kovinkaan herkästi esiin hänen taloudelliseen käyttäytymiseen liittyviä seikkoja, kuten maksuhäiriöitä tai ulosottotietoja.

Opinnäytetyön yhtenä keskeisenä tavoitteena oli kuitenkin selvittää, kuinka yleinen ilmiö on se, että työnhakija tai työntekijä on jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa maksuhäiriömerkintöjensä takia. Vaikka tämän kyselyn vastauksia ei ole mahdollista yleistää suurempaan joukkoon, niin jotakin osviittaa ne ilmiöstä kuitenkin antanevat. Niiden vastaajien keskuudessa, joilta luottotiedot oli työnhakuprosessin yhteydessä tarkistettu, jopa 65 % oli jäänyt vaille hakemaansa työpaikkaa. Ja kuten muutamista vastaajien kommenteista oli huomattavissa, luo maksuhäiriöt selkeän esteen henkilön etenemiselle omalla työurallaan. Jätetään siis ”varmuuden vuoksi” hakematta työtä jossa luottotiedot mahdollisesti tarkistetaan. Selvä enemmistö vastaajista (67 %) olikin sitä mieltä, että maksuhäiriöt ovat vaikeuttaneet työllistymistä tai työnhakua vähintäänkin jonkin verran ja lähes kolmannes (29 %) vastaajista koki, että maksuhäiriömerkinnöillä on ollut työnhakuun tai työllistymiseen melko paljon vaikutusta. Se että vastaaja oli jo parhaillaan työelämässä, ei tähän mielipiteeseen vaikuttanut. Kokemus oli myös yhtäläinen vastaajan iästä huolimatta.

Vastaajien henkilökohtaisia kertomuksia työnhausta ja työllistymisestä saatiin melko paljon. Vastauksia leimasi yleinen ihmetys siitä, että luottotietoja ylipäätään työelämässä käytetään. Oli surullistakin havaita, että monelle maksuhäiriöt olivat estäneet hakemasta mieluisaa työpaikkaa tai että haettu työpaikka oli maksuhäiriöiden takia jäänyt saavuttamatta.

Kuten tämän opinnäytetyön alussa tuotiin esiin, aiempi sääntelyn puute luottotietojen käytöstä työelämässä oli käytännössä mahdollistanut sen, että työnantajat olivat pyytäneet työnhakijoiden ja työntekijöidensä henkilöluottotietoja tilanteissa, joissa sen ei voitu katsoa olevan perusteltua. Uuden sääntelyn tarkoituksena ja tavoitteena olikin, että työnhakijat ja työntekijät tulisivat uuden säännöksen myötä arvioiduksi vain sellaisten tietojen perusteella, joilla voi työtehtävien hoidossa olla merkitystä. Sääntelyn arvioitiin niin ikään parantavan työnhakijoiden ja työntekijöiden yksityisyyden suojaa sekä henkilöluottotietojen käyttötarkoituksen ennakoitavuutta. Tavoitteena oli siis ennen kaikkea luoda selkeät edellytykset ja pelisäännöt työnantajien oikeudelle käsitellä työnhakijan tai työntekijän henkilöluottotietoja. (HE 19/2008, 1, 6–7.) Yhteenvetona voitaneenkin todeta, että tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden keskuudessa ei lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 tehty lisäys tuonut niitä vaikutuksia mitä lainsäätäjämme olivat tavoitelleet. Pelisäännöt luottotietojen käytöstä työelämässä kun näyttäisivät edelleen olevan jokseenkin epäselvät.

10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tässä tutkimuksessa on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti. Opinnäytetyön tutkimus on suoritettu rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti ja sen tulokset ovat julkisesti saatavilla. Tutkimusprosessin alussa on myös oltu yhteydessä Velallisten Tukiryhmä VTR-Facebook-ryhmän ylläpitoon ja kysytty heidän suostumustaan kyselyyn johtavan linkin julkaisemiseen ryhmässä. Tämän opinnäytetyön kaikissa vaiheissa on myös kunnioitettu osallistujien yksityisyydensuojaa. Tulosten raportoinnista ei siis voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Kaikki kyselystä kerätty materiaali oli myös ainoastaan tämän opinnäytetyön laatijan saatavilla ja ne hävitettiin heti niiden analysoinnin jälkeen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kaikissa tutkimuksissa tulisi arvioida myös tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tässä opinnäytetyössä on luotettavuutta pyritty osoittamaan sillä, että tutkimuksen teoriaosuudessa on lähdeaineistona käytetty vain ajantasaisia oikeudellisia lähteitä. Lähteet

on myös dokumentoitu tarkasti. Opinnäytetyön empiriaosuudessa on tutkimuksen toteutus, aineistonkeruumenetelmä ja niin ikään analyysimenetelmät selitetty niin tarkasti kuin mahdollista, lisäten näin osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsijärvi ym. 2009, 232.)

Tutkijan tulee myös olla puolueeton, vaikka tutkija itse onkin koko tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. Olen parhaani mukaan pyrkinyt olemaan suodattamatta opinnäytetyön kyselystä saatuja tuloksia oman ”kehykseni” kautta. Tällä kehyksellä tarkoitetaan tutkijan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja niiden mahdollisesti aiheuttamia ennakkokäsityksiä, uskomuksia ja asenteita. Tutkimuksen tulokset on täten esitetty tässä opinnäytetyössä niin objektiivisesti kuin se vain on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–160.)

11 POHDINTA

Arvioidessani koko opinnäytetyöprosessia, oli prosessi kaikin puolin hyvinkin haasteellinen. Kun valitsin aiheen, jossa halusin tuoda esiin maksuhäiriöitä omaavien henkilöiden kokemuksia työelämässä, en täysin ollut varautunut siihen, että aineiston keruu olisi erittäin haastavaa. Myös teoria opinnäytetyön aiheeseen liittyen oli laaja ja monisyinen. Sen kokoaminen ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi oli vaativa mutta kuitenkin antoisa projekti ja mielestäni onnistuin siinä hyvin. Empiiriseen aineistoon sain kyselytutkimukseni avulla 50 henkilöä kertomaan omista kokemuksistaan hyvinkin arkaluontoisesta aiheesta ja siitä onkin kiittäminen Velallisten tukiryhmä VTR:n jäseniä ja ylläpitoa. Ilman heidän myötävaikutustaan ei tämän opinnäytetyön empiirisen aineiston hankinta olisi onnistunut. Vaikka vastausten määrä jäikin alle asetetun tavoitteen, ei se mielestäni vähennä tämän tutkimuksen merkitsevyyttä. Kyselyn tuloksia ei kaikkiin maksuhäiriöitä omaaviin henkilöihin voi luonnollisesti yleistää, mutta koen onnistuneeni tuomaan esiin ilmiön, jota varmastikin on syytä tutkia laajemminkin.

Empiiristä ainestoa opinnäytetyöhöni olisin mielelläni hankkinut myös luottotietorekisterin pitäjiltä. Tiedustelinkin Suomen Asiakastieto Oy:ltä ja Bisnode Oy:ltä tilastoja

siitä, kuinka paljon yritykset luottotietotiedusteluja heiltä henkilöistä tekevät työnhaku- tai vastaavassa tarkoituksessa. Bisnode Oy ei tiedusteluuni vastannut mutta Suomen Asiakastieto Oy:ltä vastauksen sain. Kävi ilmi, ettei yritysten tekemiä luottotietotiedusteluja työnhakijoista tilastoida lainkaan (Turunen sähköposti 14.1.2021). Tämä oli perin yllättävää. Luottotietoja kun saa teknisen käyttöyhteyden avulla luovuttaa mm. vain silloin, kun luottotietorekisteriin tallennetaan tieto siitä, mitä käyttötarkoitusta varten nämä tiedot on rekisteristä haettu (LuottoTL 20 §). Miksi siis tilastoja tai muitakaan määreitä ei löydy, jos käyttötarkoitus luottotietorekisteriin kuitenkin tallentuu? Voi tietysti olla niin, ettei tällaista tilastointia ole syystä tai toisesta koettu tarpeelliseksi. Itse sen näkisin hyvinkin tärkeäksi, jotta olisi mahdollista tilastojen avulla selvittää kuinka yleistä työnhakijoiden tai työntekijöiden luottotietojen tiedustelu työnantajien toimesta on.

Jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotankin, että työnantajilta tiedusteltaisiin heidän käytäntöjään työnhakijoiden tai työntekijöiden luottotietojen käytöstä. Myös asennetutkimus, eli miten työnantajat suhtautuvat maksuhäiriöitä omaaviin työnhakijoihin, olisi erittäin mielenkiintoinen! Entäpä tutkimustulos siitä, ovatko luottotiedottomat henkilöt todellakin alttiita työtehtävissään ”*ulkopuoliselle vaikuttamiselle tai oman edun tavoittelukselle*”, kuten valtioneuvoston asettama oikeusministeriön alainen arviointikriteerilautakunta tosiasiallisena seikkana väittää? Myös työnhakijasta tai työntekijästä laadittavan turvallisuusselvityksen vaikutus työllistymiseen olisi omana aiheenaan mielenkiintoinen. Ja on muistettava, että myös virkaan nimettävän henkilön luotettavuutta niin ikään tarkastellaan luottotietorekisteriä ja henkilöturvallisuusselvitystä hyödyntäen, joten vain virkaa hakeneiden henkilöiden kokemukset maksuhäiriöiden vaikutuksesta työllistymiseen olisi opinnäytetyön aiheeksi mitä sopivin.

Kaiken kaikkiaan oma oikeudellinen ajatteluni laajeni tätä opinnäytetyötä tehdessä ja koen oppineeni paljon, erityisesti lakien säätämisestä. Tosin oma oikeustajuni joutui aihetta käsitellessäni koetukselle. Työlainsäädäntömme kun turvaa työhönottotilanteessa työnhakijan syrjimättömyyttä, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja yksityisyyttä. Näitä koskevien säännöksiä tarkoituksena ei ole estää työhönottoa. Niiden tehtävänä on turvata työhönottotilanteen tapahtumista asiallisesti. (Koskinen & Ullakonoja 2020, 22.) Tästä on kyse myös lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä vuonna 2008 lisätyssä 5 a §:ssä.

Lakien pyrkimyksenä on myös määritellä, miten erilaisten toimijoiden *pitäisi* toimia niiden soveltamisalalla. Lainlaatija pyrkii aina sääntelyllään myös vaikuttamaan ja kertomaan millaista käyttäytymistä tai toimintaa se pitää suotavana tai tavoiteltavana. Se, toimiiko lain soveltaja niin, jää aina kuitenkin tämän omaan harkintaan. Lakien sisältöä ei siis välttämättä aina noudateta täysimääräisesti kaikissa niissä tilanteissa joita sääntely koskee ja näin lakien soveltamiseen voikin syntyä käytäntöjä, jotka eivät näytä vastaavan lakien alkuperäistä tarkoitusta. Tosiasiallisesti lait siis saattavat toteutua eri tavalla kuin lainsäätäjämme ovat alunperin tarkoittaneet. Lainsäädäntötutkimuksen emeritusprofessori Jyrki Tala toteaa osuvasti, että niin sanotun rationaalisen mallin mukaan lakia noudatetaan silloin, kun se on henkilön oman edun mukaista. Jos lain noudattaminen olisi vastoin henkilön etuja, sitä ei puolestaan noudateta. (Tala 2005, 168, 172–173, 203–204.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja sen 5 a § antaa työnantajalle *mahdollisuuden*, ei siis velvoitteen, tietyissä tilanteissa käyttää työnhakijan luottotietoja rekrytointipäätöstä tehdessään. Opinnäytetyön kyselyn tulosten perusteella näyttäisi siltä, että työnantajat tätä lain suomaa mahdollisuuttaan myös käyttävät. Työnantajat ehkäpä kokevat suojaavansa omia etujaan ja näin tehdessään myös olettanevat, että luottotiedoton työnhakija on mahdollisesti epäluotettava työntekijä ja voi aiheuttaa taloudellista vahinkoa työnantajalle.

Tämän opinnäytetyön kyselyn tulokset kertovat kuitenkin myös siitä, että työnantajat eivät välttämättä tunne tai tiedosta, missä tilanteessa työnhakijan tai työntekijän luottotietojen käyttö ylipäättään on lain mukaan sallittua. Jo se, millaisten työtehtävien yhteydessä työnhakijoilta oli luottotietoja tiedusteltu, oli mielestäni hyvin hämmästyttävää. Voi vain pohtia miten kaukana lainsäätäjämme ”juhlapuheet” siitä, kuinka luottotiedot eivät ole työnhakijan tai työntekijän luotettavuuden mittari, ovat todellisesta työelämästä.

Vuonna 2008 perustuslakivaliokunta katsoi, että työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden suojaaminen on oikeutettu peruste kaventaa työnhakijan tai työntekijän yksityisyyttä. Lähdettiin siis jo siitä perusolettamasta, että luottotiedoton henkilö olisi riski työnantajalle. Henkilökohtaisesti uskon, että tämä peruste ei enää tänä päivänä olisi hyväksyttävä. Ajatuksia herättääkin, miten vielä vuonna 2021, aikana jolloin

yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä korostetaan kaikkialla yhteiskunnassamme, on edelleen täysin sallittua asettaa työnhakijat tai työntekijät eriarvoiseen asemaan heidän henkilökohtaisen taloudellisen käyttäytymisen perusteella. Myös tuoreessa arviointikriteerilautakunnan julkaisussa tuodaan julki hyvinkin kärkkäitä väittämiä taloudellisissa vaikeuksissa olevista henkilöistä, näitä väittämiä lainkaan perustelematta. Pohtikaamme hetki, jos näitä lautakunnan väittämiä esitettäisiin esimerkiksi jostakin tietystä ihmisryhmästä. Olisiko se hyväksyttävää?

Käytännön työelämässä lähtökohtana on kuitenkin työnantajan työhönottovapaus. Jos laki sallii työnantajalle mahdollisuuden mitata työnhakijan tai työntekijän luotettavuutta hänen henkilökohtaisen taloudellisen käyttäytymisensä perusteella, tämä mahdollisuus todennäköisesti myös hyödynnetään. Se seikka, että luottotietojen käyttöä työelämässä on pyritty vuonna 2008 sääntelyn avulla hillitsemään, ei muuta yhtä tosiasiaa: asenteita ei muuteta lainsäädännöllä.

LÄHTEET

- Alapuranen, L. 2020. Työelämän henkilötietojen käsittelyedellytykset. Teoksessa L. Alapuranen, L. Lehtonen, S. Koskinen & M. Wiberg. Henkilötietojen käsittely työelämässä. 3. uud. p. Helsinki: Edita, 5–169. Viitattu 26.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991343906705968>
- Alvesalo, A. & Ervasti, K. 2006. Oikeus yhteiskunnassa: Näkökulmia oikeussosiologiaan. Helsinki: Edita.
- An ILO code of practice: Protection of workers' personal data. 1997. Geneve: International Labour Organization. Viitattu 8.2.2021. <https://bit.ly/3df9lkO>
- Arviointikriteerilautakunta. 2017. Rikollista tekoa koskevien tietojen arvioinnista turvallisuusselvitysmenettelyssä. Helsinki: Oikeusministeriö. Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2017. Viitattu 10.2.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-578-2>
- Arviointikriteerilautakunta. 2020. Maksuhäiriöt ja muut taloutta koskevat tiedot henkilöturvallisuusselvityksissä. Helsinki: Oikeusministeriö. Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2020. Viitattu 2.2.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-626-6>
- Aulasmaa, M. 2021. Maksuhäiriöisten määrä kasvoi vastoin odotuksia vain vähän koronavuonna – vuoden 2020 lopussa maksuhäiriö oli 392 200 kuluttajalla. Yle Uutiset 8.1.2021. Viitattu 20.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11726249>
- Bisnode Oy:n www-sivut. 2021. Viitattu 16.2.2021. <https://bisnode.fi/>
- Borg, S. & Keckman-Koivuniemi, H. 2021. Sosiaalitutkimuksen sosiodemografiset taustamuuttajat. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.4.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti>
- Borg, S. 2021. Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.2.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti>
- Euroopan ihmisoikeussopimus 20.5.1999/63, SopS 85–86/1998.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, 27.4.2016. Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasäätös).
- HE 19/2008. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.
- HE 241/2006. Hallituksen esitys eduskunnalle luottotietolaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 309/1993. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

HE 49/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 57/2013. Hallituksen esitys eduskunnalle turvallisuusselvityslain ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 75/2000. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 9/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

HE 97/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

HE-luonnos 13.5.2020. Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi luottotietolain, maksupalvelulain 86 §:n ja rikosrekisterilain 4 a §:n muuttamisesta.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Isoaho, J. & Koivu, V. 2021. Luottotietolain muuttaminen maksuhäiriömerkintöjen säilytysaikojen lyhentämiseksi: Lakiluonnos perusteluineen. Helsinki: Oikeusministeriö. Viitattu 8.3.2021. <https://bit.ly/3v6teRK>

Juhila, K. 2021. Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä - Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaukonen, H-M. 2018. Luottotiedot tarkistetaan työnhaussa yhä useammin – tällaiset ovat työnhakijan oikeudet. Duunitori 14.11.2018. Viitattu 20.1.2021. <https://bit.ly/3lw2cii>

Kaukonen, H-M. 2019. Työnantajat innostuivat tutkimaan luottotietoja – Maksuhäiriöinen ei kelpaa kohta kassallekaan. Seura 13.8.2019. Viitattu 20.1.2021. <https://bit.ly/3qmDfHE>

Keinänen, A. & Väättänen, U. 2016. Empiirinen oikeustutkimus - mitä ja milloin? Teoksessa T. Miettinen (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte - Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Helsinki: Edilex, 246–271. Viitattu 12.2.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991256456605968>

Keinänen, A. 2005. Tilastollinen analyysi oikeustutkimuksen apuvälineenä. Oikeus 1/2005, 51–64. Viitattu 16.2.2021. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/oikeus/3685.pdf>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2020. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5. uud. p. Helsinki: Edita.

Koskinen, S. 2018. Yksityisyyden suoja työelämässä. Teoksessa S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, V. Ullakonoja & M. Valkonen. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. 5. uud. p. Helsinki: Alma Talent, 3.3. Viitattu 20.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991042726605968>

Koskinen, S. 2020. Työhönotto ja henkilötietojen kerääminen. Teoksessa L. Alapuranen, L. Lehtonen, S. Koskinen & M. Wiberg: Henkilötietojen käsittely työelämässä. 3. uud. p. Helsinki: Edita, 170–239. Viitattu 26.1.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991343906705968>

Koulu, R. & Lindfors, H. 2016. Velkavastuun toteuttaminen luottoyhteiskunnassa. 2. uud. p. Helsinki: Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta.

LA 20/2020. Lakialoite laeiksi luottotietolain 18 ja 20 §:n ja ulosottokaaren 1 luvun 32 §:n muuttamisesta.

LA 28/2018. Lakialoite laeiksi luottotietolain 18 ja 20 §:n ja ulosottokaaren 1 luvun 32 §:n ja 11 luvun 1 §:n muuttamisesta.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 muutoksineen.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 muutoksineen.

Lamponen, H. 2016. Yhteistoimintalaki - kommentaari. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 8.2.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991253186605968>

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum. Viitattu 7.2.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991229546605968>

Luottotietolaki 11.5.2007/527 muutoksineen.

Nieminen, K. & Lähteenmäki, N. 2021. Empiirinen oikeustutkimus. Helsinki: Gaudamus.

Nyysölä, M. 2020. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 9. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

Oikeusministeriö. 2014. Henkilöturvallisuus selvityksen kohteen asema ja oikeus turva. Oikeusministeriö 16.12.2014. Viitattu 11.2.2021. <https://bit.ly/3piX952>

Oikeusministeriö. 2018. Lausunto eduskunnan lakivaliokunnalle lakialoitteesta 28/2018 laeiksi luottotietolain 18 ja 20 §:n ja ulosottokaaren 1 luvun 32 §:n ja 11 luvun 1 §:n muuttamisesta. Lainvalmisteluosasto 5.12.2018. Viitattu 15.2.2021. <https://bit.ly/37i6ROS>

Oikeusministeriö. 2020a. Asettamispäätös VN/3063/2020. Demokratia- ja julkisoi-keusosasto. 9.3.2020. Viitattu 11.2.2021. <https://bit.ly/3qnokwC>

Oikeusministeriö. 2020b. Positiivisen luottotietorekisterin ylläpitäjäksi esitetään Verohallinnon Tulorekisteriyksikköä. Tiedote 29.5.2020. Viitattu 11.2.2021. <https://bit.ly/37eS9Ig>

PeVL 12/2008. Perustuslakivaliokunnan lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.

Saarenpää, A. 2013. Näkökohtia luottotietojen kokoamisen ja käytön sääntelystä. Helsinki: Oikeusministeriö. Oikeusministeriön julkaisuja 22/2013. Viitattu 12.2.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-290-3>

Suojelupoliisin www-sivut. 2021. Viitattu 2.2.2021. <https://www.supo.fi/>

Suomen Asiakastieto Oy:n www-sivut. 2021. Viitattu 20.1.2021. <https://www.asiakastieto.fi/>

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.

Söderqvist, J. 2015. Maksuhäiriö voi estää työnsaannin. Pam-lehti 06/2015. Viitattu 20.1.2021. <https://bit.ly/3bXKIrE>

Tala, J. 2005. Lakien laadinta ja vaikutukset. Helsinki: Edita.

TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä. 2021. Viitattu 16.2.2021 ja 18.3.2021. <https://paikat.te-palvelut.fi/tpt/>

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050 muutoksineen.

Traub, A. 2013. Credit Reports and Employment: Findings from the 2012 National Survey on Credit Card Debt of Low- and Middle-Income Households. Teoksessa Suffolk University Law Review. Volume 46. Boston: Suffolk University, 983-995. Viitattu 2.2.2012. <https://bit.ly/3bS8tAh>

TSV 18.5.2020. D 137/161/20.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turunen, V. Aineiston poiminta maksuhäiriöihin liittyen. Vastaanottaja: Tanja Snell. Lähetetty 14.1.2021. Viitattu 7.4.2021.

Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726 muutoksineen.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 22.2.2021. <https://bit.ly/2Qknbcf>

TyVM 12/2018. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10 §:n muuttamisesta.

TyVM 3/2001. Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 3/2008. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.

Työelämän tietosuojan käsikirja - Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla. 2020. Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu 10.2.2021. <https://bit.ly/3ptBaZj>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Valkonen, M. 2018. Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa S. Koskinen, M. Kairinen, K. Nieminen, V. Ullakonoja & M. Valkonen: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. 5. uud. p. Helsinki: Alma Talent, 3.1. Viitattu 7.2.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991042726605968>

Valtanen, T & Hänninen, J. 2015. Maksuhäiriömerkintä voi viedä työpaikan. Yle Uutiset 21.10.2015. Viitattu 20.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-8398836>

Vehkalahti, K. 2020. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 22.2.2021. <https://bit.ly/3qNYO40>

Whitcombe, L. 2017. Could debt cost you your dream job? Number of candidates rejected over bad debts is rising, warns leading recruiter. This is money co.uk. Viitattu 2.2.2021. <https://bit.ly/2NVvMRF>

Viljanen, V-P. 2011. Yksityiselämän suoja (PL 10 §). Teoksessa P. Hallberg, H. Karapuu, T. Ojanen, M. Scheinin, K. Tuori & V-P. Viljanen: Perusoikeudet. Helsinki: Alma Talent, 3.6. Viitattu 7.2.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991042676605968> Päivittyvä aineisto.

WP259 Guidelines on Consent under Regulation 2016/679. 2018. Article 29 Working Party. 10.4.2018. Viitattu 10.2.2021. <https://bit.ly/2P2gY40>

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 muutoksineen.

VERKKOKYSELY - MAKSUHÄIRIÖT TYÖLLISTYMISEN ESTEENÄ

Hei arvoisat ryhmän jäsenet!

Toivon, että Sinulla olisi pieni hetki aikaa vastata laatimaani kyselyyn. **Jokainen vastaus on tärkeä ja merkityksellinen!**

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, kuinka yleistä on se, että työnhakija ei ole saanut hake-
maansa työpaikkaa maksuhäiriömerkintöjensä takia. Tärkeää on myös tuoda ilmi velallisten
henkilökohtaisia **ajatuksia ja/tai kokemuksia** maksuhäiriöiden mahdollisesta vaikutuksesta
työllistymiseen. **Voit siis osallistua kyselyyn, vaikka Sinulla ei olisikaan kokemusta luot-
totietojen tarkistamisesta työnhaussa!**

Vastaamalla annat tärkeää tietoa siitä, miten käytännössä työnhakijoiden luottotietoja käsitel-
lään työnhakuprosessissa!

Vastaamiseen kuluu aikaa vain muutama minuutti. Kyselyyn vastataan täysin anonymisti,
eikä yksittäisiä vastauksia ole mahdollista tunnistaa. Vastausaikaa on 28.3. asti.

Vastamaan pääset klikkaamalla alla olevaa linkkiä

<https://elomake.samk.fi/lomakkeet/XXXX/lomake.html>

Kyselyn tulokset julkaistaan opinnäytetyössäni ”*Maksuhäiriöt työllistymisen esteenä - Velal-
listen kokemuksia*”, joka julkaistaan sen valmistuttua osoitteessa <https://www.theseus.fi/>

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Keväisin terveisin,

Tanja Snell

oikeustradenomiopiskelija

Satakunnan ammattikorkeakoulu

tanja.snell@student.samk.fi

Hei ja tervetuloa vastaamaan kyselyyn, jonka avulla tutkitaan maksuhäiriöiden mahdollista vaikutusta työllistymiseen!

Kyselyyn vastaaminen kestää vain muutaman minuutin.

Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti.

Verkkokysely - Maksuhäiriöiden vaikutus työllistymiseen

1. Sukupuolesi *

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Ikäsi *

- Alle 20
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65-69
- 70 tai yli

3. Maakunta, jonka alueella asut *

--Valitse tästä--

4. Mikä on korkein suorittamasi koulutus?

- Kansakoulu, keskikoulu, peruskoulu
- Toisen asteen tutkinto (ammattikoulu tai lukio)
- Korkeakoulututkinto (AMK / yliopisto)
- Muu

5. Ammattiryhmä, johon katsot lähinnä kuuluvasi?

- Johtavassa asemassa toisen palveluksessa
- Ylempi toimihenkilö
- Alempi toimihenkilö
- Työntekijä
- Yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja
- Maatalousyrittäjä
- Opiskelija
- Eläkeläinen
- Kotiäiti / koti-isä
- Työtön
- Muu

6. Oletko tällä hetkellä pääasiassa

- Kokopäivätyössä
- Osa-aikatyössä
- Työtön tai lomautettu
- Opiskelija
- Työvalmennuksessa, kuntouttavassa työtoiminnassa tai muussa työllistämistoimessa
- Sairauspäivärahalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä
- Eläkkeellä iän perusteella
- Perhevapaalla, kotiäiti tai -isä
- Teen jotain muuta

7. Omat maksuhäiriöt tai luottotietomerkinnät

- Minulla ei ole / ole ollut maksuhäiriöitä tai luottotietomerkintöjä (Siirry kysymykseen numero 10)
- Kyllä, minulla on ollut joskus maksuhäiriöitä tai luottotietomerkintöjä
- Kyllä, minulla on tällä hetkellä maksuhäiriöitä tai luottotietomerkintöjä
- En tiedä, onko minulla maksuhäiriöitä tai luottotietomerkintöjä
- En halua vastata

8. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kuinka monta maksuhäiriötä tai luottotietomerkintää sinulla on?

- 1-2 kpl
- 3-5 kpl
- 6-10 kpl
- yli 10 kpl
- En osaa sanoa
- En halua vastata

9. Koetko, että maksuhäiriömerkinnöilläsi on ollut vaikutusta työnhaussa tai työllistymiseesi?

- Ei lainkaan vaikutusta
- Jonkin verran vaikutusta
- Melko paljon vaikutusta
- Paljon vaikutusta
- En osaa sanoa

10. Minulta on tarkistettu luottotiedot osana työnhakuprosessia *

- Kyllä, kerran
- Kyllä, useammin kuin kerran
- Ei koskaan (Siirry kysymykseen numero 18)
- En osaa sanoa

11. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, milloin tämä tapahtui? ([ohje](#))

- Ennen vuotta 2008
- Vuonna 2008 tai sen jälkeen
- En osaa sanoa

12. Työnantaja toimi ([ohje](#))

- Julkisella sektorilla
- Yksityisellä sektorilla
- En osaa sanoa

13. Työnantajan toimiala oli

--Valitse tästä-- 

14. Mikä oli hakemasi työtehtävä? ([ohje](#))

15. Työnantaja tai rekrytoija ilmoitti minulle mistä rekisteristä hän luottotietoni tarkisti / oli aikeissa tarkistaa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Missä tilanteessa luottotietosi tarkistettiin?

- Työnhakulomakkeella tai vastaavassa tuli antaa suostumus luottotietojen tarkistamiseen
- Luottotietojani tiedusteltiin työhaastattelun aikana minulta suullisesti
- Toimitin luottotietoni itse, koska näin pyydettiin
- Minut oli valittu hakemaani työtehtävään ja luottotietoni tarkistettiin ennen työsopimuksen allekirjoittamista
- Työsuhteen aikana
- En osaa sanoa

17. Mikä oli lopputulos sen jälkeen, kun luottotietosi oli tarkistettu?

- Sain hakemani työpaikan
- Sain hakemani työpaikan, mutta maksuhäiriöiden syistä keskusteltiin
- En saanut hakemaani työpaikkaa
- Määräaikaista työsopimustani ei jatkettu
- Muu

Mikä?

18. Onko sinusta tehty turvallisuusselvitys osana työnhakuprosessia? *

- Kyllä, kerran
- Kyllä, useammin kuin kerran
- Ei koskaan (Siirry kysymykseen numero 24)
- En osaa sanoa

19. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, oliko tehty turvallisuusselvitys ([ohje](#))

- Suppea turvallisuusselvitys
- Perusmuotoinen turvallisuusselvitys
- Laaja turvallisuusselvitys
- En osaa sanoa

20. Työnantaja toimi ([ohje](#))

- Julkisella sektorilla
- Yksityisellä sektorilla
- En osaa sanoa

21. Työnantajan toimiala oli

22. Mikä oli hakemasi työtehtävä? ([ohje](#))

23. Tuliko sinusta turvallisuusselvityksessä esiin taloudelliseen käyttäytymiseesi liittyviä seikkoja (Maksuhäiriöt, ulosotto tms.)?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mitä muuta haluaisit kertoa kyselyn aiheesta?

24. Alle voit kirjoittaa vapaasti siitä, mitä ajatuksia kysely sinussa herätti tai jos haluat kertoa kokemuksistasi lisää.

Tietojen lähetys

Tallenna

Esitäyttö URL

Lämmin kiitos vastauksistasi!

MAKSUHÄIRIÖT JA MUUT LUOTTOTIETOMERKINNÄT

(Suluissa oleva arvo on merkinnän tallennusaika vuosina)

Luottosuhteita koskevat maksuhäiriöt

OSP Osamaksusopimukseen yms. liittyvä maksuhäiriö (2)

LKP Luottokorttiin yms. liittyvä maksuhäiriö (2)

TTT Osamaksukauppaan liittyvä maksuhäiriö (2)

Ostaja on laiminlyönyt osamaksusopimuksen mukaiset maksut, ja myyjä on hakenut virka-apua tavaran takaisinottamiseksi. Ulosottomies on suorittanut tilityksen ja takaisinoton.

Velkomusasiat

YVK Yksipuolinen tuomio velkomusasiassa (3)

Käräjäoikeus on antanut yksipuolisen tuomion selvässä ja riidattomassa velkomus-asiassa. Velallinen ei ole vastannut tai vastauksen perusteet eivät ole riittäneet asian riitauttamiseen.

SVK Velkomusasiassa annettu tuomio (3)

Käräjäoikeus on antanut maksuun velvoittavan tuomion. Velallinen on myöntänyt kanteen tai velallinen on vedonnut seikkaan, jolla ei ole ollut merkitystä asiassa.

UMV Ulosotossa todettu este (3)

Velallinen on todettu ulosottomenettelyssä varattomaksi tai velallista ei ole tavoitettu.

UMS Suppeassa ulosotossa todettu este (3 tai heti kun velka maksettu)

Suppeassa ulosotossa ei varoja velan suorittamiseksi.

UMP Pitkäkestoinen ulosotto (3 tai heti kun velka maksettu)

Palkan, eläkkeen tai muun toistuvaistulon ulosmittaus tai maksusuunnitelma.

Velkajärjestelyasiat

Velkajärjestelyä koskevat tiedot poistetaan rekisteristä kuukauden kuluessa siitä kun ne poistettu viranomaisrekisteristä.

HAK	Velkajärjestelyhakemus
HAP	Velkajärjestelyn aloittamispäätös
HVP	Velkajärjestelyn maksuohjelman vahvistaminen
HHP	Velkajärjestelyhakemuksen hylkääminen
HHS	Velkajärjestelyhakemus jäänyt sillensä tai rauennut
HRP	Velkajärjestelyohjelman raukeaminen
HMP	Velkajärjestelyohjelman muuttaminen

Konkurssiasiat

Konkurssimerkinnot poistuvat viimeistään 5 vuoden kuluttua konkurssin alkamisesta. Muuten tallennusaika riippuu siitä mitä ”polkua” konkurssiprosessi etenee.

KHI	Velallisen konkurssihakemus <i>Velallinen (kohde itse) on jättänyt konkurssihakemuksen käräjäoikeuteen.</i>
KHV	Velkojan konkurssihakemus <i>Velkoja on jättänyt konkurssihakemuksen käräjäoikeuteen.</i>
KJS	Konkurssihakemus jäänyt sillensä tai peruttu <i>Konkurssihakemus on peruttu, koska velallinen on maksanut velkojalle tai osapuolet ovat päässeet maksusopimukseen.</i>
KHH	Konkurssihakemus hylätty <i>Hakemus on ollut puutteellinen tai lain asettamat edellytykset eivät ole täyttyneet.</i>

- KRS** Konkurssihakemus rauennut saneerauksen johdosta
- Konkurssihakemus on rauennut, koska yritys on konkurssihakemuksen jättämisen jälkeen saanut oikeudelta päätöksen yrityssaneerauksen aloittamisesta.*
- KKV** Konkurssiin asettaminen
- Velkojan jättämän konkurssihakemuksen ja velallisen kirjallisen vastineen jälkeen velallinen on asetettu konkurssiin, koska saatavaa ei ole maksettu velkojalle eikä maksusopimusta ole syntynyt ja konkurssin edellytykset ovat olleet olemassa. Velallisen jättämän hakemuksen jälkeen velallinen asetetaan konkurssiin välittömästi.*
- KHP** Konkurssi peruttu asettamisen jälkeen
- Velkojat ovat suostuneet konkurssihakemuksen peruuttamiseen velkojain kuulustelussa.*
- KS** Konkurssi asiassa sovinto
- Velallinen ja velkojat voivat konkurssin asettamisen jälkeen eri vaiheissa sopia saatavia koskevat riitaisuudet. Sovinnon vahvistaminen päättää menettelyn.*
- KR** Konkurssi rauennut tai peruttu
- Konkurssimenettely on rauennut, koska konkurssipesän varat eivät ole riittäneet kattamaan konkurssipesän hoitamisesta aiheutuneita kuluja.*
- KVS** Konkurssi julkisselvitykseen
- Konkurssimenettely jatkuu konkurssiasiamiehen valvonnassa ja valtion varoilla.*
- KVA** Konkurssivalvonta
- Konkurssipesän varat ovat riittäneet konkurssimenettelyn loppuun saattamiseen. Velkojien pitää valvoa saatavansa konkurssivalvontapäivään mennessä.*
- KJV** Konkurssijakoluettelon vahvistaminen
- Pesänhoitaja toimittaa jakoluettelon käräjäoikeuden vahvistettavaksi 3 kuukauden kuluessa jakoluetteloehdotuksen määräpäivästä. Pesän varat jaetaan velkojille.*
- KT** Konkurssituomio
- Konkurssimenettely on päättynyt käräjäoikeuden antamaan konkurssituomioon.*

Muita luottotietomerkinlöjä

TK Velallisen tunnustama maksun laiminlönti (2)

OLK Henkilön itse ilmoittama luottokielto (2)

HAE Edunvalvoja määrätty

HAR Edunvalvoja määrätty, toimintakelpoisuus rajoitettu

HAV Edunvalvoja määrätty, henkilö vajaavaltainen

Ref Maksuhäiriöön liittyvä velka maksettu kokonaisuudessaan

Mikäli maksuhäiriöön liittyvän velan on maksanut kokonaisuudessaan, voi velallinen toimittaa tästä tiedon rekisterinpitäjälle.

(Bisnode Oy www-sivut 2021; Suomen Asiakastieto Oy www-sivut 2021.)

Palveluneuvoja, 5 paikkaa, LEAD Henkilöstöratkaisut Oy, Elisa Oyj, Tampere, Tampere

Kuvaus Tiedot Kartta

Työ tehdään Elisan toimitiloissa Elisan esimiesten johtamana. Saat työhön hyvän perehdytyksen ja työajoissa on mukavaa vaihtelua. Aluksi työaika on arkisin klo 7.45-20 ja myöhemmin mahdollisesti lauantaisin klo 9.45-16.45. Me LEADillä huolehdimme rekrytoinneista sekä kokonaisvaltaisesti työsuhteestasi.

Työ alkaa 15.3.2021

tehtävään valitulta tarkastetaan luottotiedot ja teetetään turvallisuusselvitys sekä huumetestit.

Voit hakea tehtävään näppärästi osoitteessa lead.fi 2.3.2021 mennessä. Kannattaa hakea heti, sillä paikat täytetään heti sopivien henkilöiden löydyttyä.

LEAD yhdistää Oikeanlaiset työntekijät Oikeanlaisiin työtehtäviin. Ratkaisujamme ovat rekrytoinnit, henkilöstövuokraus ja suorahaut. LEAD perustettiin vuonna 2007 tekemään parempaa henkilöstöpalvelua. Tarjoamme asiakkaillemme, sekä työnhakijoille että yrityksille, palveluja työmaailman tilanteisiin ammattitaidolla ja joustavasti. LEAD-konsernin liikevaihto oli tilikaudella 2019 8 miljoonaa.

Lähde: TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021 19:57:37

Kuva 1. Työpaikkailmoitus, palveluneuvoja (TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021).

Myyjä Jyväskylä Keskusta Kauppakatu 39, R-Kioski Oy, Jyväskylä

Kuvaus Tiedot Kartta

Edellytämme

Ystävällistä ja iloista asiakaspalveluasennetta

Reipasta myyntihenkisyyttä

Itsenäistä ja vastuullista otetta työhön

Hygienia-passia jos sinulla ei vielä passia ole, voit suorittaa sen koeajan puitteissa

Mahdollisuutta työskennellä kaksivuorotyössä

Vähintään 18 vuoden ikää

Tarkastamme luottotiedot osana rekrytointiprosessia

Lähde: TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021 20:05:03

Kuva 2. Työpaikkailmoitus, myyjä (TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021).

Automyyjä, Vaihtokaara Oy, Pori

Kuvaus	Tiedot	Kartta
<p>Vaihtokaara on vuonna 2018 perustettu voimakkaasti kasvava yksityisomisteinen suomalainen yritys, joka on keskittynyt käytettyjen autojen ja integroitujen lisäpalveluiden myyntiin. Liikevaihtomme tulee kuluvalle tilikaudella nousemaan n. 30 miljoonaan euroon. Vaihtokaaran perustajajäsenillä on takanaan pitkä, kymmenien vuosien kokemus käytettyjen autojen ammattimaisen myynnin järjestämisestä.</p> <p>Etsimme Porin toimipisteeseen AUTOMYYJÄÄ.</p> <p>Me tarjoamme monipuolisen ja haastavan työnkuvan, kannustavan palkkauksen, viihtyisän, innostavan ja kilpailuhenkisen työilmapiirin sekä kasvavan yrityksen tuomat mahdollisuudet.</p> <p>Hakijalta edellytämme: - positiivisuutta ja innostunutta asennetta myyntityötä kohtaan - tavoitteellisuutta ja päätöksentekokykyä - tekemisen meininkiä - sopeutumista nopeaan ja vaihtelevaan työrytmiin - kunnossa olevia luottotietoja. Emme edellytä aikaisempaa kokemusta automyynnin parista. Aikaisempi kokemus myyntityöstä katsotaan eduksi.</p> <p>Vapamuotoiset hakemukset ja tiedustelut: Vaihtokaara Oy, Hannu Leino. Tiedustelut arkisin klo 10-12. Puh. 050 5667476 Hakemukset 17.2.2021 mennessä osoitteeseen: hannu.leino@vaihtokaara.fi</p> <p><i>Lähde: TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021 20:19:02</i></p>		

Kuva 3. Työpaikkailmoitus, automyyjä (TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021).

Kuvaus	Tiedot	Kartta
<p>TIG-HITSAAJA, 2 paikkaa, Walt Services Oy, Jyväskylä</p> <p>Löytyikö listasta jotain asioita, jotka voisivat näyttytyä eduksesi. Milloin voit aloittaa? Millaista korvausta sinun tulisi vähintään saada tehtyä työtä vastaan? Kerro ne meille ansioluettelon kera. Otsikoi hakemus "Työhakemus - TIG-hitsaaja". Voit liittää mukaan myös vapaamuotoisen työhakemuksen.</p> <p>Haastattemme hakijoita jo hakuaikana ja vapaat paikat täytetään heti oikeiden henkilöiden löydyttyä. Jätä hakemus osoitteeseen rekry@waltservices.com. Toimi nopeasti, sillä huomenna voi olla jo liian myöhäistä. Kannattanee siis lopettaa työpaikkailmoitusten selailu nyt vähäksi aikaa ja laittaa hakemusta tulille nyt ihan heti seuraavaksi.</p> <p>Otathan huomioon, että edellytämme jokaiselta palkattavalta rekrytoinnin yhteydessä puhdasta rikosrekisteriä sekä hyväksytysti suoritettua huumausainetestausta. Teetämme työmailla lisäksi promilletestauksia säännöllisen epäsäännöllisesti. Menetetyt luottotiedot eivät muodostune esteeksi, jos osoittaudut muuten rehelliseksi yhteistyökkyiseksi ja olet erittäin ammattitaitoinen kaveri. Pääsääntöisesti teetämme lisäksi persoonallisuustestauksen.</p> <p>Lisätietoa voit kysyä rohkeasti numerosta +358 50 370 1215 arkisin kello 8-16 sekä osoitteesta info@waltservices.com. Jos emme kerkeä vastaamaan, soita mielellään uudelleen oma toimimisesta. Sähköpostilla tullessiin tiedusteluihin pyrimme vastaamaan mahdollisimman pian.</p> <p>Jätä hakemus osoitteeseen rekry@waltservices.com otsikolla "TIG-HITSAAJA".</p> <p><i>Lähde: TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021 20:23:17</i></p>		

Kuva 4. Työpaikkailmoitus, hitsaaja (TE-palvelujen asiakastietojärjestelmä 16.2.2021).