



Työnhakijan yksityisyyden suoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa

Maiju Stenberg

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työnhakijan yksityisyyden suoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa

Maiju Stenberg
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
09/2023

Maiju Stenberg

Työnhakijan yksityisyyden suoja rekrytointiprosessin eri vaiheissa

Vuosi

2023

Sivumäärä

54

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella työnhakijan yksityisyyden suojaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Oikeus yksityisyyteen on yleisesti tunnettu perus- ja ihmisoikeus, joka sisältää oikeuden henkilötietojen suojaan. Yksityisyyden suojan rajat ovat hämärtyneet muun muassa digitalisaation myötä, joka näkyy lainsäädännön ja valvonnan tiukentumisena. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä tietoja rekrytoija saa työnhakijasta lainsäädännön mukaan hankkia, ja mistä, jotta työnhakijan oikeutta yksityisyyden suojaan ei loukattaisi. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös, toimivatko rekrytoijat todellisuudessa lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Lainsäädännön laajuuden vuoksi opinnäytetyön sisältö rajattiin koskemaan vain niitä rekrytointitilanteita, joihin ei sovelleta erityislainsäädäntöä. Työhön voitaisiin soveltaa esimerkiksi myyjän rekrytointia yksityiseen kaupan alan yritykseen.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valittiin lainopillinen tutkimus sekä laadulliseksi tutkimusmenetelmäksi haastattelu. Lainopillisessa tutkimuksessa selvitettiin rajauksen kannalta tärkein työnhakijan yksityisyyden suoja koskeva lainsäädäntö, ja avattiin keskeiset käsitteet kirjallisuuden avulla. Lainsäädännön tulkinnan ja sisällön analyysin tukena käytettiin lainvalmisteluaineistoja, oikeuskirjallisuutta, oikeudellisia ohjeistuksia ja artikkeleita sekä oikeuskäytäntöä. Haastattelun avulla pyrittiin selvittämään miten ja mistä rekrytoijat hankkivat työnhakijaa koskevat tiedot, ja kuinka he näkevät aiheita koskevan sääntelyn selkeyden. Tuloksista selvisi, että lainsäädäntöä on suhteellisen laajasti. Tulosten perusteella myös havaittiin, että yksityisyyden suojalla on läheinen yhteys myös muihin perusoikeuksiin, kuten yhdenvertaisuuteen. Yksityisyyden suoja koskevan lainsäädännön voidaan huomata siis myös osaltaan turvaavan työnhakijalle yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen rekrytointikokemuksen. Tärkeimpänä tuloksena havaittiin, että työnhakijaa koskevat tiedot tulisi hankkia häneltä itseltään, ja että hankittavien tietojen tulisi olla toimenkuvan kannalta tarpeellisia. Johtopäätöksissä todettiin, että työnhakijan yksityisyyden suojan toteutumista on haasteellista valvoa, vaikka työnhakijalla onkin suhteellisen kattavat oikeussuojakeinot. Tutkimusta voitaisiin jatkaa useasta eri näkökulmasta lisää, esimerkiksi selvittämällä työnhakijan näkökulmaa empiirisellä tutkimuksella. Lisäksi johtopäätöksissä esitettiin kehittämissuhteita, jolla työnhakijan yksityisyyden suoja koskevia rikkomuksia voitaisiin jatkossa vähentää.

Maiju Stenberg

Protection of the job seeker's privacy at different stages of the recruitment process

Year

2023

Pages

54

The purpose of this Bachelor's thesis was to examine the privacy of the jobseeker at different stages of the recruitment process. The right to privacy is a well-known fundamental and human right that includes the right to the protection of personal data. The boundaries of privacy protection have become blurred with digitalization, and this is reflected in the tightening of legislation and supervision. The aim of the thesis was to find out what information the recruiter can obtain from the jobseeker according to the legislation, and where so that the jobseeker's right to privacy would not be violated. The thesis also examines whether the recruiters act as required by the legislation. Due to the scope of the legislation, the content of the thesis was limited to those recruitment situations that are not subject to special legislation. For example, the recruitment of a salesperson to a private trading company could be applied to the work.

The research methods chosen for the thesis were legal research and an interview as a qualitative research method. The legal study examined the most important jobseeker privacy legislation and opened key concepts through literature. Legislative drafting materials, legal literature, legal guidelines and articles, and case law were used to support the legislation's interpretation and content analysis. The purpose of the interview was to find out how and where recruiters obtain the information about the jobseeker, and how they see the clarity of regulation on the subject. The results showed that there is a wide range of legislation. Based on the results, it was also found that the protection of privacy is closely related to other fundamental rights, such as equality. The legislation on the protection of privacy can also be found to help secure an equal recruitment experience for the jobseeker. The main result was that information about the jobseeker should be obtained from him/herself and that the information obtained should be necessary for the job description. The conclusions indicated that monitoring the implementation of a jobseeker's privacy is challenging, even though the jobseeker has relatively comprehensive legal remedies. The research could be continued from several different points of view, for example by examining the jobseeker's point of view with empirical research. In addition, the conclusions put forward development proposals that could be used to reduce violations of the jobseeker's privacy in the future.

Keywords: jobseeker, recruitment, privacy, personal data

Säädösluettelo

Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)

Suomen Perustuslaki (731/1999)

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Oikeustoimilaki (228/1929)

Rikoslaki (39/1889)

Rikosrekisterilaki (770/1993)

Tietosuojalaki (1050/2018)

Turvallisuusselvityslaki (726/2014)

Työsopimuslaki (55/2001)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yhteistoimintalaki (1333/2021)

Sisällys

1	Johdanto.....	8
1.1	Taustoitus aiheeseen	8
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusmenetelmät	9
2	Yksityisyyden suoja ja henkilötietojen suoja	11
2.1	Jokaisella on oikeus yksityiselämän suojaan	11
2.2	Henkilötietojen ja yksityisyyden suojan suhde	12
3	Keskeinen lainsäädäntö koskien työnhakijan yksityisyyden suojaa.....	14
3.1	Euroopan unionin tietosuoja-asetus	14
3.2	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	17
4	Työnhakijan tietojen kerääminen rekrytointiprosessin aikana	18
4.1	Työnhakijan käsite	18
4.2	Työnhakijan oikeussuojakeinot rekrytointiprosessissa	19
4.3	Rekrytointiprosessi.....	20
5	Työpaikkailmoitus	22
5.1	Työpaikkailmoituksen tavoite	22
5.2	Työpaikkailmoitusta koskeva lainsäädäntö	23
6	Rekrytointihaastattelu.....	24
6.1	Rekrytointihaastattelun tavoite	24
6.2	Rekrytointihaastattelua koskeva lainsäädäntö	25
6.3	Erityisen arkaluonteisten henkilötietojen käsittely rekrytointihaastattelussa	27
7	Soveltuvuusarviointitestit	29
7.1	Soveltuvuusarviointitestit valintapäätöksen tukena	29
7.2	Soveltuvuusarviointitestejä koskeva lainsäädäntö	30
8	Työnhakijan tietojen kerääminen muualta	31
8.1	Työnhakijan tiedot on hankittava ensisijaisesti häneltä itseltään	31
8.2	Internetin hakukoneet ja sosiaalinen media	32
9	Työntekijän valinta	34
9.1	Työntekijän valintapäätökseen vaikuttavat asiat	34
9.2	Syrjimätön ja yhdenvertainen valintapäätös	35
9.3	Työnhakijan tietojen säilyttäminen valintapäätöksen jälkeen	36
10	Haastattelu.....	37
10.1	Taustoitus haastatteluun.....	37
10.2	Haastateltava A	38
10.3	Haastateltava B.....	41
11	Johtopäätökset	44
	Lähteet.....	50

Kuviot	52
Liitteet	53

1 Johdanto

1.1 Taustoitus aiheeseen

Työnhakijan perus- ja ihmisoikeuksiin kuuluu oikeus yksityisyyden suojaan. Yksityisyyden suoja sisältää oikeuden henkilötietojen suojaan, jolla pyritään suojaamaan työntekijän oikeutta ja etua henkilönä. Työnhakija luopuu osittain yksityisyydestään hakiessaan työpaikkaa. Rekrytoijalle on luovutettava itseään koskevia tietoja, jotta voisi osallistua työnhakuun, ja mahdollisesti tulla valituksi. Työnhakijalla on lain mukaan itsemääräämisoikeus koskien omia tietojaan, joten kaikkea itsestään ei kuitenkaan tarvitse kertoa. Käytännössä tilanne on usein monimutkaisempi, sillä työnhakija ei usein itsekään ole täysin tietoinen oikeudestaan yksityisyyteen, ja saattaa olla valmis kertomaan rekrytoijalle enemmän kuin tarve todellisuudessa olisi.¹

Lainsäädäntö asettaa rajoitteensa millaisia tietoja työnantaja rekrytoivana osapuolena saisi ottaa vastaan työnhakijasta, ja mitä tietoja valintapäätöksessä saisi käyttää. Työnantajan on myös itse määriteltävä mitkä tiedot ovat haettavan toimenkuvan asettamien kriteerien mukaisesti välittömästi tarpeellisia.² Rekrytoija ei valintapäätöstä tehdessään saisi asettaa työnhakijaa epäedulliseen asemaan lain tarkoittamien syrjivien perusteiden vuoksi, eikä työsuhteen kannalta tarpeettomia tietoja saisi ottaa huomioon.³

Yksityisyyden suoja ja henkilötietojen suoja voidaan nähdä erillisinä suojattavina oikeuksina, vaikka ne usein kytkeytyvät usein toisiinsa niin oikeuskäytännössä kuin lainsäädännössä. Henkilötietojen suojaaminen on tärkeä osa yksityisyyden suojan toteutumista, mutta se voidaan myös nähdä esimerkiksi erillisenä taloudellisenä resurssina, jota tulisi suojella.⁴ Henkilötietoja pyritään lainsäädännöllä suojaamaan niin yhteisöllisestä kuin yksityisestä näkökulmasta, ja digitalisaation myötä lain asettamilla rajoituksilla on yhä enemmän merkitystä.⁵

Tässä opinnäytetyössä keskitytään enemmän työnhakijan yksityisyyden suojaan, kuin henkilötietolainsäädännön kokonaisvaltaiseen yksityiskohtaiseen kuvaamiseen. Työssä käydään läpi pääpiirteittäin henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä, sillä henkilötietojen kerääminen rekrytointiprosessin eri vaiheissa on olennainen osa työnhakijan yksityisyyden suojan toteutumista. Työnhakijan yksityisyyden suojaa koskevaa erityissääntelyä on runsaasti, joten

¹ Alapuranen 2020, 7.

² HE 75/2000 vp, 15.

³ Salli - Takatalo 2014, 96-97.

⁴ Ks. Wilson 2020, 143.

⁵ Pitkänen 2018, 1.

opinnäytetyössä keskitytään tilanteeseen johon erityislainsäädäntöä, kuten lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annettua lakia (504/2022) tai turvallisuusselvityslakia (726/2014) ei sovelleta. Joitain erityislainsäädännön kohtia mainitaan kuitenkin lähinnä sivuhuomiona siihen, milloin näiden käsittely voisi tulla kyseeseen. Myös julkisen sektorin vi- rantäyttämistä koskee paljon erityissäännöstöä, joihin on syytä perehtyä tarvittaessa erikseen, sillä kyseistä sääntelyä ei ole sisällytetty tähän opinnäytetyöhön. Tämän opinnäytetyön sisältöä voitaisiin soveltaa koskemaan esimerkiksi myyjän rekrytointia.

1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää voimassa oleva lainsäädäntö koskien työnhakijan yksityisyyden suojaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Mitä tietoja työnantaja saa lain mukaan kerätä työnhakijoista rekrytoinnin edetessä, jotta heidän oikeuttaan yksityisyyden suojaan ei loukattaisi? Mistä näitä tietoja saisi kerätä valintapäätöstä varten? Toimivatko rekrytoijat todellisuudessa sääntelyn edellyttämällä tavalla? Tässä opinnäytetyössä etsitään vastauksia edellä mainittuihin kysymyksiin sekä oikeudellisen että laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Oikeudellisen tutkimuksen tarkoituksena on kerätä olemassa olevan tiedon avulla ilmiöiden asiayhteydet, toimintamallit sekä keskeiset käsitteet koskien työnhakijoiden yksityisyyden suojaa. Työhön on tuotu myös käytännön näkökulmaa kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimuksen avulla. Opinnäytetyötä varten on haastateltu kahta rekrytoinnin parissa työskentelevää henkilöä.

Opinnäytetyön oikeudellisena tutkimusmenetelmänä käytetään oikeusdogmatiikkaa. Oikeusdogmatiikka, eli lainoppi, pyrkii antamaan vastauksen, kuinka voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan tulisi toimia. Lainoppi rakentuu voimassa olevien oikeuslähteiden varaan. Näitä oikeuslähteitä käytetään etusija- ja käyttöjärjestyssääntöjen osoittamassa järjestyksessä. Lainoppi tuo sisältöä epätietoisuuteen. Lainopin tärkeimmät tehtävät ovat oikeusjärjestyksen systematisointi, eli voimassa olevan oikeusjärjestyksen jäsentäminen sekä tulkinta, eli sisällön selvittämiseen tähtäävä toiminta.⁶ Opinnäytetyössä on perehdytty niin säädöksiin, säädösten esitöihin, oikeudellisiin ohjeistuksiin, oikeuskäytäntöön, kuin oikeuskirjallisuuteen koskien työnhakijan yksityisyyden suojaa. Oikeudellisen lähdeaineiston tukena käytetään rekrytoinnin asiantuntijoiden laatimaa kirjallisuutta avaamaan rekrytointiprosessin eri vaiheita käytännönläheisesti. Ajankohtaista oikeuskirjallisuutta ja oikeudellisia artikkeleita on saatavilla toistaiseksi aiheesta valitettavasti suhteellisen niukasti. Näistä saatu tuki lainsäädännön tulkintaan on kuitenkin perusteltua tässä opinnäytetyössä, sillä kyseiset kirjoittajat ovat tutkineet pitkään työoikeutta, ja ovat alansa asiantuntijoita. Lainopillisen tutkimuksen

⁶ Husa - Mutanen - Pohjolainen 2010, 20.

etenemistä ohjaa seuraava kysymys: mikä on tärkein lainsäädäntö koskien työnhakijan yksityisyyden suojaa rekryointiprosessissa?

Lainopillisen tutkimuksen tueksi on valittu kvalitatiivinen, eli laadullinen menetelmä. Laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan. Tutkimusmenetelmänä se on tarkoituksenmukaisin esimerkiksi silloin, kun halutaan kuvata ihmisten kokemusten avulla jokin ilmiö, tai ymmärtää ihmisten tuottamia merkityksiä.⁷ Kun tutkimusta tehdään laadullisella tutkimusmenetelmällä, voidaan ihmisten kokemuksia kerätä haastatteluilla, havainnoinnilla tai valmista aineistoa tulkittamalla. Jokaisella menetelmällä on omat ominaispiirteensä, rajoitteensa sekä vahvuutensa, joten tärkeintä on valita menetelmä, joka on kussakin tutkimuksessa tarkoituksenmukaisin.⁸

Opinnäytetyön toiseksi tutkimusmenetelmäksi on valittu haastattelu. Tähän tutkimusmenetelmän tarkoituksena on syventää aihetta teoriasta käytäntöön. Haastattelun tarkoituksena on saada rekrytoijilta käytännön toimintaa kuvaavaa näkökulmaa, vaikka tutkimuksen tulokset eivät olekaan täysin yleistettävissä olevaa tietoa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mistä ja miten rekrytoijat käytännössä hankkivat työnhakijaa koskevat tiedot. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka rekrytoijat näkevät hakijan yksityisyyden suojaa koskevan sääntelyn selkeyden. Tutkimus on rajattu koskemaan vain rekrytoijan näkökulmaa.

Opinnäytetyön kahden eri tutkimusmenetelmän tulosten avulla pyritään saamaan vastaus seuraaviin tutkimuskysymyksiin: mitä tietoja rekrytoija saa työnhakijasta lainsäädännön mukaan hankkia, ja mistä, jotta työnhakijan oikeutta yksityisyyden suojaan ei loukattaisi. Toimivatko rekrytoijat todellisuudessa lainopillisen tutkimuksen tuloksista saadun lainsäädännön tulkinnan edellyttämällä tavalla? Sekä lainopillinen, että empiirinen tutkimus tukevat toinen toisiansa, ja auttavat löytämään vastaukset pääkysymyksiin. Niin lainopillisen tutkimusten tulosten kuin haastattelun vastauksien avulla pyritään pääättelemään, millaisilla keinoilla rekrytoija voi ottaa huomioon työnhakijan yksityisyyden suojan rekrytoinnin eri vaiheissa. Tutkimusta ennen on perehdytty voimassa olevaan lainsäädäntöön ja taustatietoihin koskien aihetta. Tutkimuksen pohjalta kerätyn aineiston perusteella tuotetaan raportti, josta on mahdollista soveltaa tietoa sekä toimintaohjeistusta käytännön toimintaan.

⁷ Vilka 2021, 11.

⁸ Juuti - Puusa 2020, 98.

2 Yksityisyyden suoja ja henkilötietojen suoja

2.1 Jokaisella on oikeus yksityiselämän suojaan

Oikeus yksityisyyteen on yleisesti tunnustettu perus- ja ihmisoikeus. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa sekä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 17 artiklassa turvataan oikeus yksityisyyteen. Suomen perustuslaki (731/1999, PL) on lainsäädännön sekä julkisen vallan käytön perusta, ja se sisältää kaikille yksilöille yhdenvertaisesti kuuluvat perusoikeudet.⁹ Perusoikeus yksityisyyden suojaan säädetään PL 10.1 §:ssä; jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Lain esitöiden mukaan yksityisyyden suojan lähtökohtana on se, että yksilöllä on oikeus elää elämäänsä ilman viranomaisten tai muiden ulkopuolisten tahojen aiheutonta puuttumista siihen. Yksilöllä on lisäksi vapaus solmia ja ylläpitää suhteita muihin ihmisiin sekä oikeus määrätä omasta kehostaan.¹⁰ 10.1 §:n säännöksessä edellytetään lainsäädännöllisiä järjestelyjä henkilötietojen suojan takaamiseksi.¹¹ Tätä velvollisuutta toteuttavat muun muassa tietosuojalaki (1050/2018) sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004, YksTL). Tietosuojalalla ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla täsmennetään ja täydennetään Euroopan unionin yleistä tietosuojaa-asetusta (2016/679), jolloin niitä sovelletaan rinnakkain.¹²

PL 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Yksityiselämän takaamiseksi valtiota edellytetään niin pidättäytymään loukkaamasta kansalaisten yksityiselämää, kuin tekemään aktiivisia toimenpiteitä yksityiselämän suojaamiseksi toisten henkilöiden loukkauksia vastaan.¹³ Valtiovallan tulee lainsäädäntötoimilla pitää huolta, että perustuslaissa taatut perusoikeudet toteutuvat eri elämänalueilla. Lisäksi tuomioistuimissa sekä hallinnossa on otettava perusoikeudet huomioon.¹⁴

Henkilötietoja koskevassa lainsäädännössä käytetään niin yksityiselämän kuin yksityisyyden käsitettä erottelematta niitä toisistaan. Pitkään ja monipuolisesti työeläinlainsäädännön parissa työskennellyt lainopillinen asiamies Mikko Nyyssölä arvioi, että yksityiselämän ja yksityisyyden suojan käsitettä ei ole tarpeellista käsitteenä eritellä toisistaan, sillä niiden itsenäisen sisällön osoittaminen vaikuttaa mahdottomalta. Käsitteet kertovat kielellisenä ilmaisuna, että yksilöllä on tietty yksityisyys, joka ei kuulu muille, ja tälle yksityisyydelle valtiolta antaa suojaa. Työnantajan ja työnhakijan välisessä oikeussuhteessa hakijan perusoikeus yksityisyyteen

⁹ HE 309/1993 vp, 5.

¹⁰ HE 309/1993 vp, 52-53.

¹¹ HE 309/1993 vp, 53.

¹² Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 6.

¹³ HE 309/1993 vp, 53.

¹⁴ Nyyssölä 2020, 22.

käytännössä tarkoittaa sitä, että tietyt asiat ovat työnhakijan yksityisasiota, eivätkä ne kuulu työnantajalle, jollei sille ole laillista perustetta.¹⁵

Jokaisen luonnollisen henkilön perustavanlaatuisiin oikeuksiin kuuluu oikeus yksityisyyden suojaan. Kiinnostavan aiheesta tekee se, mikäli toinen osapuoli oikeussuhteessa on heikommassa asemassa. Työnhakijan ja työnantajan välinen kanssakäyminen rekrytointiprosessissa on malliesimerkki tämänkaltaisesta tilanteesta. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan, miten lainsäädäntö pyrkii suojaamaan heikommassa asemassa olevan osapuolen perustavanlaatuista oikeutta, ja ovatko lainsäädännön keinot todellisuudessa toimivia. Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan, millä tavalla henkilötietojen suoja ja yksityisyyden suoja eroavat toisistaan, ja miten niiden vuorovaikutus on otettu huomioon niin Suomen perustuslaissa kuin EU:n tietosuojasetuksessa.

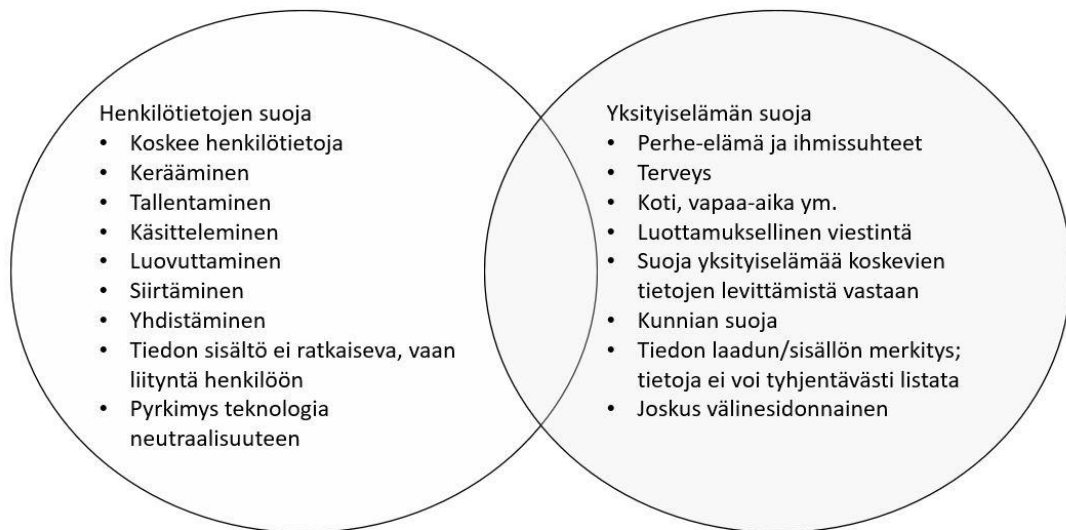
2.2 Henkilötietojen ja yksityisyyden suojan suhde

Henkilötietojen suoja ja yksityiselämän suoja voidaan nähdä erillisinä suojattavina oikeuksina, joilla on vahva yhteys toisiinsa. Kaikki henkilötiedot eivät kuulu yksityisyyden suojan piiriin, mutta myös tämän kaltaiset henkilötiedot ovat lainsäädännöllä suojattuja (kuvio 1). Euroopan unionin tietosuojasetuksen 4 artiklan 1 kohdan mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan kaikkia luonnollista henkilöä koskevia tietoja, joista hänet voidaan tunnistaa suorasti tai epäsuorasti. Kun yksityisyyden suojan ulkopuolella oleva henkilötieto on suojattu, itse tiedon sisällöllä ei niinkään ole ratkaisevaa merkitystä, vaan sillä, onko henkilötiedolla jokin liityntä henkilöön.

Yksityisyyden suoja koskevan henkilötiedon sisällöllä sen sijaan on merkitystä. Yksityisyyden suoja koskevia tietoja ovat esimerkiksi henkilön perhe-elämää, terveyttä, luottamuksellista viestintää ja vapaa-aikaa koskevat tiedot. Jos yksityiselämää koskeva tieto voidaan yhdistää koskemaan tiettyä henkilöä, on kyseessä yksityisyyden suojan piiriin kuuluva henkilötieto. Yksityisyyden suojaan kuuluvia henkilötietoja on kuitenkin mahdotonta tyhjentävästi listata, sillä tiedon laadulla ja sisällöllä on merkitystä arvioitaessa, kuuluuko jokin henkilötieto yksityisyyden suojan piiriin.¹⁶

¹⁵ Nyssölä 2020, 24.

¹⁶ Pitkänen 2018, 13.



Kuvio 1: Henkilötietojen suoja ja yksityiselämän suoja¹⁷

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 7 ja 8 artiklassa on jaoteltu yksityiselämän ja henkilötietojen perusoikeudet toisistaan erillisiksi, kun taas Suomen perustuslaissa henkilötietojen suoja on säädetty yksityiselämää turvaavan säädöksen yhteyteen. PL 10.1 §:ssä veloitetaan säätämään henkilötietojen suojasta lailla. Lain esitöissä mainitaan, että yksityisyyden suojan perusoikeutta turvaavan säädöksen momenttiin on otettu maininta koskien erityistä tietosuojaa siksi, että on tarve lainsäädännöllisesti turvata yksilön oikeusturva sekä yksityisyyden suoja henkilötietoja käsiteltäessä.¹⁸ Perusoikeus henkilötietoihin on siis kytketty Suomen perustuslaissa vahvasti yksityisyyden suojan yhteyteen, kun taas Euroopan unionin perusoikeuskirjassa henkilötietojen ja yksityisyyden suoja on säädetty toisistaan erillisiksi oikeuksiksi.

Henkilötietojen suoja on varsin vakiintuneesti ymmärretty osaksi yksityiselämän suojaa. Tietosuojan ja yksityisyyden suojan liittäminen yhteen lainsäädännössä yleisesti muuallakin Euroopassa omaksuttu tapa, vaikka oikeuksilla vaikuttaa olevan osittain itsenäiset sisällöt. Koillisen mielestä perusoikeuksia ei ole kuitenkaan aina mielekästä tarkastella toisistaan eristäytyneinä oikeuksina, sillä niiden välillä vallitsee monen sisältöisiä, ja useaan suuntaan vaikuttavia keskinäisiä vuorovaikutussuhteita.¹⁹ Perusoikeudet eivät ole aina toisistaan eroteltavissa. Kun yksityiselämää koskevia henkilötietoja käsitellään, yksityisyyden suojan lisäksi käsiteltäväksi tulee usein myös muita perusoikeuksia. Näitä ovat esimerkiksi oikeus vaikuttaa itseään

¹⁷ Pitkänen 2018, 14.

¹⁸ HE 309/1993 vp, 53.

¹⁹ Koillinen 2013, 177.

koskeviin asioihin, oikeus yhdenvertaisuuteen, oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen, oikeus ihmisarvoiseen kohteluun sekä syrjinnän kieltoon.²⁰

Yksilön oikeus henkilötietoihin on perusteltua pitää itsenäisenä oikeutena silloinkin, kun henkilötieto ei kuulu yksityisyyden suojan piiriin. Kaikki henkilöön liitettävissä oleva tieto on väärinkäytettävissä, joten koskemattomuus kaiken tyyppiisiin henkilötietoihin on turvattava.²¹ Kaikki henkilöön tunnistettavissa ja yhdistettävissä olevat jossain muodossa tallennetut tiedot kuuluvat henkilötietojen suojan piiriin. Kun henkilötietojen suojaamisen tarve digitaalisen muutoksen myötä kasvaa, olisi ehkä tarpeellista tarkastella, vastaako Suomen perustuslain yksityisyyden ja henkilötietojen suojan suhde tällä hetkellä Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen tavoitteita. Kaikki henkilötiedot eivät kuulu yksityisyyden suojan piiriin, mutta niiden suojaaminen väärinkäytöksiltä on perusteltua siitä huolimatta.

Keller avaa kirjassaan käytännönläheisesti yksityisyyden ja henkilötietojen suojan eroa; yksityisyys inhimillisenä tarpeena ja ilmiönä on vuosisatoja vanha, aikansa määrittelemien arvojen ohjaama perusoikeus. Tarve henkilötietojen suojaamiselle on taas noussut vasta tietojenkäsittelyn automatisoitumisen myötä, kun henkilötietoja on alettu käsittelemään ja tallentamaan erilaisille alustoille. Tietosuojalle on vaikea löytää yleistä moraalista ohjaamaa käsitystä viittaamatta yksityisyyteen. Henkilötietojen lainmukainen käsittely, eli tietosuojasta huolehtiminen, antaa kuitenkin suojaa samalla myös henkilön yksityisille tiedoille. Yksityisyyteen kuuluu tiedollisen puolen lisäksi henkilön oma keho, koti sekä esimerkiksi viestinnän yksityisyys. Yksityisyys on sen määrittelemistä, mitä itsestään haluaa jakaa ja kenen kanssa. Tietosuoja ei kuitenkaan pelkästään suojaa vain yksityisyyttä, vaan tietosuojarikkomuksissa voidaan syyllistyä esimerkiksi syrjintään. Tietosuojan tarkoituksena on ennaltaehkäistä mahdollisia haittoja, joita henkilötietojen käsittelystä voi seurata.²²

3 Keskeinen lainsäädäntö koskien työnhakijan yksityisyyden suojaa

3.1 Euroopan unionin tietosuoja-asetus

Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 1, 2 ja 3 artikloissa on määritelty sen kohde, tavoitteet sekä soveltamisala. Asetuksen kohteena on niin luonnollisten henkilöiden oikeus henkilötietojen suojaan, kuin henkilötietojen vapaa liikkuvuus unionin sisällä. Kansallisella lainsäädännöllä täydennetään asetuksen määräyksiä. Nyssölä painottaa teoksessaan, että

²⁰ HE 96/1998 vp, 5.

²¹ Pitkänen 2018, 14.

²² Ks. Keller 2023, 58-65, 74.

kansallisella lainsäädännöllä ei voida kuitenkaan rajoittaa henkilötietojen liikkuvuutta, ja asetuksen periaatteita tulee noudattaa kaikissa kansallisissa täydentävissä säännöksissä.²³

Tietosuoja-asetuksen 4 artiklassa on määritelmät asetuksen kannalta keskeisistä käsitteistä. Keskeisimpiä käsitteitä koskien työnhakijan yksityisyyden suojaaja ovat henkilötieto, henkilötiedon käsittely, rekisteri ja rekisterinpitäjä. Henkilötieto on määritelty 4 artiklan 1 kohdassa; asetuksessa henkilötiedot on rajoitettu koskemaan luonnollisen henkilön tietoja, joista hän on tunnistettavissa. Asetuksen johdanto-osassa todetaan myös, että tietosuoja-asetusta ei sovelleta anonyymeihin tietoihin, eli tietoihin, jotka eivät liity tunnistettavissa olevaan henkilöön. Nyssölä luettelee työnhaussa tyypillisesti eniten käsitellyiksi henkilötiedoiksi nimen, syntymäajan sekä tiedon koulutuksesta tai työkokemuksesta.²⁴

Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 2 artiklan mukaan henkilötietoina pidetään tietoja, jotka muodostavat rekisterin osan. Henkilötietorekisteri määritellään tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 6 kohdassa: rekisteri on mikä tahansa jäsenelty henkilötietojoukko, josta tiedot ovat saatavilla tietyin perustein, oli tietojoukko sitten keskitetty, hajautettu tai esimerkiksi maantieteellisen perustein jaettu. Erityisiä henkilötietoja perusoikeuksien kannalta ovat geneettiset ja biometriset tiedot. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittely on kielletty asetuksen 9 artiklassa, jossa on myös määritelty perusteet poiketa kyseisestä kiellostä.

Henkilötietojen käsittely määritellään asetuksen 4 artiklassa. Henkilötietojen automaattista tai manuaalista tietojenkäsittelyä on muun muassa tietojen kerääminen, tallettaminen, muokkaaminen, säilyttäminen, poistaminen ja tuhoaminen. Tietosuoja-asetuksen velvoitteet kohdistuvat useimmiten rekisterinpitäjään tai henkilötietojen käsittelijään. Rekisterinpitäjä määritellään tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdassa. Rekisterinpitäjänä voi toimia luonnollinen henkilö, oikeushenkilö, viranomainen tai muu henkilö, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Työnantaja toimii aina rekisterinpitäjänä työsuhdeasi-oissa²⁵.

Tietosuoja-asetuksen henkilötietoja koskevat yleiset periaatteet löytyvät asetuksen 5 artiklan 1 kohdan alakohdissa a-f. Ensimmäinen periaate voidaan tiivistää lainmukaisuuden, kohtuullisuuden ja läpinäkyvyyden periaatteeseen. Rekisterinpitäjän tulee siis noudattaa henkilötietoja koskevia olennaisia säännöksiä, ja käsiteltävä henkilötietoja niin, että se on työnhakijan kannalta läpinäkyvää. Seuraavana säädöksen periaatteena on käyttötarkoituksen sidonnaisuus. Tämä periaate saa konkreettisemmän sisällön asetuksen 6 artiklasta, jossa määritellään,

²³ Nyssölä 2020, 34.

²⁴ Nyssölä 2020, 39-41.

²⁵ Nyssölä 2020, 43-44

missä tilanteissa henkilötietoja saa ylipäättään kerätä. 6 artiklan 1b kohdassa tietojen käsittelylle on laillinen peruste, mikäli niiden käsittelylle on tarpeellista sellaisen sopimuksen täytäntöönpanemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena. Nyssölä katsoo, että tätä samaa asetuksen kohtaa voidaan soveltaa myös työnhakijoihin, vaikka työsopimusta ei vielä olekaan. Työnhakijan tietoja käsitellään hänen työpaikkahakemuksestaan johtuvasta pyynnöstä, jotta työsuhde voisi mahdollisesti syntyä.²⁶

Henkilötietojen käsittelyä koskeissa periaatteissa säädetään tietojen minimointia koskeva periaatteesta. Sen tavoitteena on, että henkilöstä kerätään vain tarpeellisia tietoja niin vähän kuin mahdollista. Täsmällisyysperiaate taas on määritelty asetuksen 5 artiklan 1 d kohdassa; henkilötietojen on oltava täsmällisiä ja tarvittaessa päivitettyjä. 1e kohdassa taas säädetään säilytyksen rajoittamisesta; tietoja on säilytettävä niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn toteuttamista varten. Viimeinen periaate voidaan tiivistää sanoihin eheys ja luottamuksellisuus; henkilötietoja on käsiteltävä tavalla, jolla varmistetaan niiden asianmukainen turvallisuus. Nyssölä katsoo, että työnhakijan tietojen käsittelyssä tärkein periaate on lainmukaisuus, eli tietojen käsittelyn tulee täyttää käyttötarkoituksen sidonnaisuuden periaate.²⁷

Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa jäsenvaltioille annetaan oikeus asettaa yksityiskohtaisempaa sääntelyä henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä. Sääntelyä voidaan ottaa niin kansalliseen lainsäädäntöön, kuin työehtosopimuksiin. Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen lisäksi löytyy myös kansallista lainsäädäntöä turvaamaan perusoikeus yksityisyyteen ja henkilötietoihin. Nyssölä arvioi, että Euroopan unionin jäsenvaltioissa sovellettava tietosuoja-asetus olisi tärkein säädös työnhakijan yksityisyyden suojan kannalta, sillä se määrittelee muun muassa sen, mitä tietoja henkilöstä saa kerätä, mihin tarkoituksiin näitä tietoja saa käyttää, ja miten tietoja kuuluu suojata.²⁸

Henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön voidaan todeta olevan hyvinkin keskeisessä asemassa työnhakijan yksityisyyden suojan toteutumisessa. Henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely sekä tietosuojasta huolehtiminen voivat osaltaan edistää yksityisyyden suojan toteutumista. Vastaavasti henkilötietojen käsittely ilman oikeusperustetta voi johtaa yksityisyyden suojan rikkomuksiin. Jokaisen rekrytoijan on tärkeää ymmärtää Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen peruseriaatteet, joiden tulkintaa tehdään vielä käytännönläheisemmin työn edetessä.

²⁶ Nyssölä 2020, 94.

²⁷ Nyssölä 2020, 48.

²⁸ Nyssölä 2020, 31-32.

3.2 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Euroopan unionin tietosuojaa-asetus mahdollistaa kansallisen liikkumavaran työelämän tietosuojan kysymyksissä, ja näin ollen Suomen aikaisempi säädös, yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki jätettiin voimaan.²⁹ Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa niin työelämässä yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia kuin edistää henkilötietojen käsittelyn kehittämistä ja noudattamista työelämässä. Lain esitöissä myös perustellaan, että kyseistä erityislakia tarvitaan vastaamaan työelämän tietosuojaa ja yksityisyyden suojaa koskeviin kysymyksiin, sillä se on hyvin kytkettävissä työeläinsäädännön rakenteisiin. Lakia sovelletaan niin työntekijöihin, kuin työnhakijoihin soveltuvin osin, jotta heidän asemaansa suhteen heikompänä osapuolena voidaan turvata.³⁰ Työoikeuden professori Seppo Koskinen tulkitsee, että YksTL:n lähtökohtana on se, että työnhakija omistaa omat tietonsa, ja työnantaja voi käsitellä näitä tietoja vain lain antaman kelpuutuksen perusteella. Työnhakijalla on tällöin oikeus määrätä omien henkilötietojensa käsittelystä.³¹

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 2 luvussa määritellään henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset. YksTL 4.1 §:n mukaan työnhakijaa koskevat tiedot on kerättävä ensi sijassa työnhakijalta itseltään. Jos tietoja kerätään muualta, on tähän hankittava työnhakijan suostumus. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun tietojen keräämisestä laissa erikseen säädetään, tai jos viranomaisen luovuttaa tietoja tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi. Koskinen tulkitsee, että käytännössä tällainen työnhakijaa koskeva tilanne voisi olla kyseessä silloin, kun selvitetään rikostaustaa alaikäisten kanssa työskentelemään valittu, tai sovelletaan turvallisuus selvityslakia, tai rikosrekisterilakia (770/1993).³² Nämä lait on säädetty kuitenkin erityistilanteita varten, esimerkiksi vartijan tai varhaiskasvatuksen hoitajan työhönottotilannetta varten, eivätkä ne koske tämän opinnäytetyön kohteena olevia rekrytointeja. YksTL 4.2 §:n mukaan työnhakijalle olisi ilmoitettava, mikäli työnantaja on käyttämässä päätöksenteossaan hänestä muualta kerättyjä tietoja.

YksTL 3.1 §:n mukaan työnantaja saa kerätä työnhakijasta vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Kerättävien tietojen on oltava tarpeellisia suhteessa käyttötarkoitukseensa. Lain esitöissä tarkennetaan, että työnantajan tulisi pystyä perustelemaan kerättävien tietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Tarpeellisuusarviointi tulisi suorittaa aina erikseen jokaisessa yksittäistapauksessa. Käsiteltävien henkilötietojen tulisi liittyä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Välittömäksi tarpeellisiksi tiedoiksi hallituksen esityksessä katsotaan työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan, työolosuhteiden ja

²⁹ Alapuranen 2020, 8.

³⁰ HE 75/2000 vp, 13-14.

³¹ Koskinen 2020, 178.

³² Koskinen 2020, 179-180.

työehtosopimusten määräysten toteuttamisen edellyttämät ehdot.³³ YksTL 3.2 §:n mukaan tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Koskinen tulkitsee, että säännöksen taustalla on tietojen keräämisen arvioinnin yleinen lähtökohta: työnantajalla ei ole oikeutta käsitellä valinnan kannalta tarpeettomia tietoja edes työnhakijan suostumuksella³⁴.

Kun työnantaja arvioi laissa säädettävän tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä, voi yhteistoimintamenettelystä olla hyötyä. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, YTL) 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus käydä vuoropuhelua yhteisön toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. YTL 12.1 §:n 1 kohdan mukaan vuoropuhelussa käsiteltäviä asioita ovat henkilötietojen keräämisen tarpeellisuusvaatimus työhön otettaessa ja työsuhteen aikana. Kun nämä asiat käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken, ei näitä lain mukaan tarvitse enää käsitellä erikseen yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä. Yhteistoimintamenettelyssä ratkaistaan myös esimerkiksi ketkä ovat ne henkilöt, jotka käsittelevät työnhakijoiden terveydentilaa koskevia päätöksiä.³⁵ Yhteistoimintamenettelyllä ei kuitenkaan saa kiertää lainsäädännön edellyttämää tarpeellisuusvaatimusta koskien työnhakijoiden oikeutta yksityisyyteen.³⁶

4 Työnhakijan tietojen kerääminen rekrytointiprosessin aikana

4.1 Työnhakijan käsite

Työnhakija on henkilö, joka on hakenut avointa työpaikkaa, tai johon työnantaja on tehnyt yhteydenoton tarkoituksenaan tarjota työtä.³⁷ Jos henkilö on lähettänyt oma-aloitteisesti työhakemuksen ilman avoimena olevaa työpaikkaa, käsitellään häntä työnhakijana siitä hetkestä lähtien, kun työnantaja käsittelee kyseistä asiakirjaa työhakemuksena sekä henkilöä työnhakijana.³⁸ Työnhakija ei ole vielä virallisesti työsuhteessa työnantajaan, jolta on hakenut työpaikkaa. Siitä huolimatta henkilötietojen käsittelyedellytykset sekä työnhakijan yksityisyyden suojan takaava lainsäädäntö koskevat myös soveltuvin osin työnhakijan ja työnantajan välistä oikeussuhdetta.³⁹

Työnhakijan henkilötietojen käsittelyn voidaan katsoa kuuluvan työoikeuden yleisen suojeluperiaatteen piiriin. Suojeluperiaatteessa poiketaan yleisestä sopimusvapaudesta, sillä

³³ HE 75/2000 vp, 15.

³⁴ Koskinen 2020, 184-185.

³⁵ Koskinen 2020, 186-187.

³⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 30.

³⁷ HE 75/2000 vp, s.14.

³⁸ Koskinen 2020, 171.

³⁹ Alapuranen 2020. 9.

työnhakija on alisteisessa asemassa työnantajaan nähden. Henkilötietojen käsittely on välttämätöntä työnhakutilanteessa. Työnhakijalla on kuitenkin omiin tietoihinsa itsemääräämisoikeus sekä oikeus yksityisyyden suojaan.⁴⁰

Työnhakijan henkilötietojen keräämisen lainsäädännöllisen rajoittamisen taustalla voidaan nähdä useita erilaisia motiiveja. Motiivi lakien säätämiseen on aikoinaan ollut esimerkiksi valtion turvallisuuden takaaminen. Kuitenkin yksi tärkeimmistä syistä henkilötietojen keräämisen rajoittamiseen on luonnollisen henkilön yksityisyyden suojan turvaaminen.⁴¹ Euroopan unionin tietosuoja-asetus sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki ovat tärkeimpiä Suomessa sovellettavia säädöksiä työnhakijan yksityisyyteen liittyen. Työelämän tietosuojan toteutumisen lainvalvonnasta vastaavat työsuojeluviranomaiset sekä tietosuojavaltuutettu.⁴²

4.2 Työnhakijan oikeussuojakeinot rekrytointiprosessissa

Työelämässä tapahtuvien henkilötietojen käsittelyyn ja yksityisyyden suojaan liittyvien rikkomusten rangaistussäännökset löytyvät tietosuojalaista, yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista sekä rikoslaista (39/1889). YksTL sisältää sakkorangaistuksia, kun taas vankeusrangaistuksia koskevat säännökset löytyvät rikoslaista.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä luetellaan tilanteet, joissa rikkomuksen tehnyt on tuomittava lainkohdan mukaan sakkoon. Esimerkiksi kyseisen pykälän 3 kohdan mukaan työnhakijan luottotietojen hankkiminen ilman lain valtuuttamia perusteita on rangaistava teko. YksTL 22 §:n mukaan lain valvonnasta vastaa työsuojeluviranomaiset sekä tietosuojavaltuutettu. Yksityisyyden suojan toteutumisella on läheinen liityntä myös syrjinnän kieltöön sekä yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 23 §:n mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on lain vastaisesti syrjinyt tätä, tai kohdistanut häneen vastatoimia. Kyseistä lakia ei kuitenkaan sovelleta lain 28 §:n mukaan rikosasian käsittelyyn.

Työnhakijan oikeussuojakeinona on mahdollisuus saattaa tietosuoja ja yksityisyyttä loukkaavat teot viranomaisten käsiteltäväksi. Euroopan unionin tietosuoja-asetus edellyttää, että jäsenvaltioissa säädetään kansallisista valvontaviranomaisista koskien tietosuojan valvomista. Tietosuojalain 8 §:n mukaan kansallisena valvontaviranomaisena toimii itsenäinen ja riippumaton tietosuojavaltuutettu. Tietosuojalain 21 §:n mukaan rekisteröidyllä on oikeus saattaa asia tietosuojavaltuutetun käsittelyyn, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä rikotaan lainsäädäntöä. Edelleen saman lain 22 §:ssä säädetään, että tietosuojavaltuutettu voi asettaa Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 58 artiklassa

⁴⁰ Alapuranen 2020, 9.

⁴¹ Nyssölä 2020, 19

⁴² Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020, 3.

tarkoitettua päätöksensä, ja tietosuojain perustuvan tietojen luovuttamista koskevan määräyksen tehosteeksi uhkasakon. Tietosuojarikkomuksesta voidaan myös antaa Euroopan tietosuojasetuksen 83 artiklan mukainen hallinnollinen seuraamusmaksu. Tietosuojalain 26 §:n mukaan rangaistus tietosuojaan liittyvästä rikoksesta määrätään myös rikoslain 38:9:ssä.

Rekrytoijalle voi seurata mahdollisen mainehaitan lisäksi niin taloudellisia, kuin äärimmäisessä tapauksessa rikosoikeudellisia seuraamuksia henkilötietojen käsittelyyn ja yksityisyyden suojaan liittyvistä rikkomuksista. Yksityisyyden suojaa turvaavat säännökset pyrkivät myös turvaamaan yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen rekrytointiprosessin jokaiselle taustasta huolimatta, joten myös kyseisten perusoikeuksien loukkaukset voivat johtaa ankariinkin seurauksiin. Jäljempänä luvuissa 5.2 ja 6.2 on nostettu muutamia jo oikeuskirjallisuudessa esimerkin tasolle nousseita oikeuskäytännön tapauksia, joissa työnhakija on käyttänyt oikeussuojakeinojaan menestyksekkäästi.

4.3 Rekrytointiprosessi

Uutta työntekijää rekrytoidessaan työnantaja pyrkii ensisijaisesti selvittämään, kuka hakijoista on paras kyseiseen tehtävään. Työnantaja tarvitsee valinnan kannalta sopivia tietoja hakijoista. Kerättävien tietojen perusteella henkilön soveltuvuutta tai pätevyyttä voidaan arvioida suhteessa avoinna olevaan tehtävään. Lainsäädäntö antaa raamit sille, miten ja millä edellytyksillä henkilötietoja saa käsitellä.⁴³

Rekrytointi voidaan nähdä prosessina, jossa on nähtävissä suunnittelu-, aloitus-, toteutus-, päätöksenteko- ja seurantavaihe.⁴⁴ Rekrytoinnin asiantuntijat Salli ja Takatalo painottavat, että rekrytoinnin tulisi olla esihenkilön tehtävien kolmen tärkeimmän joukossa. Rekrytointiprosessiin tulee varata riittävästi aikaa, ja sovitusta aikatauluista tulee pitää kiinni. Rekrytointiprosessi vie vähintään kaksi kuukautta, mutta nopeus ja tehokkuus auttavat kilpailemaan työnhakijoista.⁴⁵ Nopeuden ja tehokkuuden takia ei kuitenkaan voi sivuuttaa lainsäädäntöä. Onnistunut rekrytointi vaatii etukäteissuunnittelua, joka ennakoii prosessin onnistumista niin lainsäädännöllisestä kuin liiketaloudellisesta näkökulmasta.

Rekrytointiprosessissa voidaan nähdä seuraavat vaiheet: rekrytointikriteerien määrittely, hakukanaavien valinta, ilmoituksen laadinta ja julkaisu, esikarsinta, haastattelut, soveltuvuusarviointi sekä rekrytointipäätös (kuvio 2). Jokaisessa rekrytoinnin vaiheessa tulisi ottaa huomioon lainsäädännön vaatimukset. Muun muassa YksTL rajoittaa tarpeellisuusvaatimuksellaan työnantajan oikeutta hankkia työnhakijoiden henkilötietoja. Tarpeellisuusvaatimus määräytyy

⁴³ Salli - Takatalo 2014, 93.

⁴⁴ Joki 2021, 65.

⁴⁵ Salli - Takatalo 2014, 10.

hieman eri tavoin riippuen mistä rekrytoinnin vaiheesta on kyse; työnhakuilmoituksessa pyydettyistä tiedoista, henkilöarvioinnista haastatteluineen vai lopullisesta valintapäätöksestä.⁴⁶



Kuvio 2: Rekrytoinnin vaiheet⁴⁷

Rekrytointiprosessi voidaan siis pilkkoa eri vaiheisiin. Vaiheiden tarkastelu yksittäin voi selvittää hahmottamaan prosessin kokonaisuutta. Rekrytointiprosessin vaiheet eivät kuitenkaan ole aina täysin yhteneväisiä vertaillessa eri yritysten rekrytointiprosesseja toisiinsa. Vaiheet voivat myös vaihdella keskenään hieman sen mukaan, millainen on haettava toimenkuva, tai onko kyseessä esimerkiksi yrityksen sisäinen vai ulkoinen rekrytointi. Kaikissa rekrytoinneissa ei käytetä myöskään esimerkiksi soveltuvuusarviointitestejä, kun taas toisilla aloilla ne ovat arvotettu hyvinkin tärkeään asemaan. Seuraavaksi työssä käydään läpi rekrytoinnin vaiheet yksi kerrallaan. Vaihetta tarkastellaan niin käsitteen kuin vaiheen perimmäisen tavoitteen määrittelyllä sekä lainsäädännön asettamien edellytysten kannalta.

⁴⁶ Salli - Takatalo 2014, 95.

⁴⁷ Salli - Takatalo 2014, 10.

5 Työpaikkailmoitus

5.1 Työpaikkailmoituksen tavoite

Työpaikkailmoituksen tärkein tehtävä on houkutella sopivimmat hakijat hakemaan avointa työpaikkaa. Ilmoituksessa on tärkeää tuoda esille vain vaatimukset, joita haettavan tehtävän suorittamiseen todella tarvitaan. Ilmoituksessa on tärkeää myös antaa realistinen kuvaus yrityksestä, jotta se herättäisi potentiaalisten hakijoiden kiinnostuksen kuitenkin kiinnittä-mättä lukijan huomiota epäolennaiseen.⁴⁸

Työpaikkailmoituksessa on tärkeää kertoa, miksi rekrytoiva organisaatio on etsimässä työntekijää tehtävään. Työpaikkailmoituksen sisältö voi innostaa hakijoita kertomalla miksi haussa oleva tehtävä on tärkeä rekrytoivalle organisaatiolle. Tehtävän merkityksen ja tarpeen avaaminen hakijoille luo merkityksellisyyden tunteen, oli suoritettava tehtävä millainen vain.⁴⁹ Yhtä tärkeää on sisällyttää työpaikkailmoitukseen hakijalta vaadittavat ominaisuudet. Ominaisuudet voidaan jakaa kahdentyyppisiin osaamisiin: asia- eli substanssiosaamiseen, ja kompetenssiin eli käyttäytymiseen liittyvään osaamiseen. Substanssiosaaminen tarkoittaa tietoa ja taitoa, jotka ovat kertyneet esimerkiksi koulutuksen, kokemuksen ja harrastusten kautta. Tehtävä voi edellyttää esimerkiksi jonkun tietyn työkalun tai ohjelmiston hallintaa. Kompetenssit eli käyttäytymiseen liittyvät osaamiset ovat kuitenkin yhtä tärkeitä tai jopa tärkeämpiä, kuin substanssiosaaminen. Näitä ovat muun muassa yhteistyökyky, aikaansaavuus tai joustavuus, ja ne ilmenevät henkilön tavassa toimia sekä tehdä asioita. Kun osataan kuvata tehtävässä tarvittavat kriittiset substanssiosaamiset, helpottaa se hakijoiden seulontaa. Lisäksi substanssiosaamisen määrittelyn ansiosta on mahdollista kiinnittää huomio helpommin juuri oikeanlaisiin asioihin hakijassa.⁵⁰

Työpaikkailmoituksia voi olla erilaisilla alustoilla niin sähköisessä kuin paperisessa muodossa, mutta yhä enemmän avoimia työpaikkoja ilmoitetaan internetin työnhakusivustoilla. Ilmoitukset ovat yhä useamman potentiaalisen hakijan nähtävillä, joten ilmoituksessa on tärkeää korostaa realistisia odotuksia, jota hakijalta oletetaan. Erilaisia työpaikkailmoituksia on yhtä paljon kuin on työnantajia. Osa ilmoituksista on jopa kohauttanut humoristisella otteellaan, joka on kääntynyt työpaikkailmoituksen perimmäistä tarkoitusta vastaan⁵¹.

⁴⁸ Joki 2021, 71-72.

⁴⁹ Rötkin 2015, 49-50.

⁵⁰ Rötkin, 2015 54-55,

⁵¹ Koskinen 2019.

5.2 Työpaikkailmoitusta koskeva lainsäädäntö

Lainsäädännössä ei ole nimenomaisesti säännelty, millainen työpaikkailmoituksen pitäisi olla. Työpaikkailmoituksen sisällön lainmukaisuutta voidaan kuitenkin arvioida sekä henkilötietolainsäädännön että muun pakottavan lainsäädännön avulla. Työpaikkailmoituksen sisällössä voidaan edellyttää olevan ainakin perustiedot haastatteluun kutsuttavien valitsemiseksi sekä valinnan tekemiseen välttämättömät tarpeelliset tiedot. Usein pyydetään ainakin tiedot hakijan koulutuksesta ja työhistoriasta.⁵² Työpaikkailmoitusta koskevan sisällön suunnittelu on ratkaisevassa roolissa ilmoituksen lainmukaisuutta arvioidessa. Työnhakijoista saatavat tiedot eivät saa olla liian laajoja suhteessa käyttötarkoitukseensa, eivätkä ne saa olla epäolennaisia haettuun työpaikkaan nähden. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aina ennen tarvetta käyttää työnhaku- tai työhönottolomaketta, tulisi työnantajan tarkistaa kerättävien tietojen tarpeellisuus.⁵³

Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 15 artiklan mukaan työnhakijalla on oikeus tarkistaa tietonsa, ja työnantajan tulee pitää henkilörekisteriseloste työnhakijan saatavilla. Henkilötietoja kerättyessä ja talletettaessa rekisterinpitäjällä on velvollisuus antaa rekisteröidyn pyytäessä tiedot rekisterinpitäjästä, henkilötietojen käsittelyn tarkoituksesta, henkilötietojen säännönmukaisesta luovuttamisesta sekä tarpeelliset tiedot rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi. Asetuksen 5 artiklan 1b kohdassa kielletään käyttämään henkilötietoja muuhun kuin alkuperäiseen tarkoitukseensa, joten henkilötietoja ei saa myöskään käyttää esimerkiksi yrityksen tuotteiden mainostamiseen. Käyttötarkoituksen tulee aina olla yhteensopiva keräämisen tarkoituksen kanssa.

Työnantajan velvollisuutena on myös arvioida työnhakijan hakemuksessaan antamien tietojen tarpeellisuutta henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön perusteella. Koskinen tulkitsee, että työnantajan tulisi lähettää takaisin työnhakijan antama tieto, mikäli työnantajalla ei ole oikeutta käsitellä kyseistä työnhakijan antamaa tietoa. Käytännössä eteen voisi tulla tilanne, jossa hakija kertoo tarpeettomasti harrastuksistaan tai lähettää valokuvansa. Jos tieto ei ole tehtävän erityisluonteensa vuoksi tarpeellinen, tulisi se palauttaa hakijalle.⁵⁴ Koskinen tulkinta on luultavasti oikeasuhtainen, mutta tiedon palauttaminen digitaalisessa ympäristössä voi kuitenkin käytännössä osoittautua hankalaksi, tai jopa mahdottomaksi. Hakijat liittävät esimerkiksi sähköisessä muodossa olevaan ansioluetteloon oman kuvansa erottakseen muista hakijoista, ja jäädäkseen rekrytoijan mieleen. Kuvan takaisin lähettäminen tämän kaltaisessa tilanteessa voisi tarkoittaa koko ansioluettelon takaisin lähettämistä, joka ei taas osaltaan edistäisi rekrytointiprosessin sujumista. Digitaalisessa ympäristössä on myös

⁵² Koskinen 2020, 188.

⁵³ HE 75/2000 vp, 15.

⁵⁴ Koskinen 2020, 189.

hankala varmistua siitä, että tieto on todellisuudessa poistunut rekrytoijalta. Tarkoituksellista voisi olla korostaa jo työpaikkailmoituksessa toimenkuvan kannalta tarpeellisia tietoja. Myös esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin hyödyntäminen voisi ajaa paremmin tätä tarkoitusta.

Tarpeellisuusvaatimuksella on yhteys työnhakijan syrjintäsuojaan. Joissain tilanteissa tarpeettomien tietojen kerääminen voi johtaa syrjintäoletukseen.⁵⁵ Työpaikkailmoitus ei saa olla syrjivä yhdenvertaisuuslain perusteella. Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä säädetään syrjivän ilmoitellun kiellosta: työnantaja ei saa avoimesta paikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää kyseisessä laissa henkilöön tarkoitettuja ominaisuuksia tai seikkoja. Edelleen saman lain 8 §:ssä luetellaan syrjivät perusteet: ketään ei saa syrjiä esimerkiksi kansalaisuuden, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, perhesuhteiden, vammaisuuden, terveydellisen tilan tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi.

Tietosuojavaltuutettu on käsitellyt tapausta, jossa työnhakijoiden henkilötietoja kerättiin tarpeettomasti. Tietosuojavaltuutettu oli saanut kantelun koskien rekisterinpitäjän toimintaa, jossa yhtiö oli käyttänyt yleisesti työnhaussa lainvastaista henkilötietolomaketta. Lomakkeessa oli kysytty hakijan syntymäkuntaa, seurakuntaa, perhesuhteita, asuntoa, puolison nimeä, puolison ammattia, puolison työpaikkaa, lasten syntymävuosia, terveydentilaa ja mahdollista raskautta koskevat henkilötietoja. Työsuojeluvaltuutettu ratkaisussaan katsoi, että tiedot eivät olleet työsuhteen kannalta olennaisia, ja näin ollen olivat Euroopan unionin tietosuojasetuksen ja YksTL:n vastaisia. Rekisterinpitäjälle määrättiin toiminnastaan 12 500 euron hallinnollinen sakko.⁵⁶

6 Rekrytointihaastattelu

6.1 Rekrytointihaastattelun tavoite

Rekrytointihaastattelu voidaan nähdä arvokkaana välineenä rekrytoinnin päätöksenteon ja ongelmanratkaisun tukena. Rekrytointihaastattelun tavoitteena on löytää tarjolla olevista hakijoista yrityksen strategiaan sekä toimenkuvan kriteereihin nähden sopivin henkilö. Valitsemien kysymysten avulla haastattelija kerää tietoa esimerkiksi ehdokkaiden asenteista, toimintatavoista ja tavoitteista.⁵⁷

⁵⁵ Koskinen 2020, 196.

⁵⁶ TSV dnro 137/161/2020

⁵⁷ Markkanen 2009, 22.

Rekrytointihaastattelua pidetään usein tärkeimpänä tiedonkeruumenetelmänä työntekijäehdokkaista. Rekrytointihaastattelu on muodoltaan useimmiten strukturoitu, joka tarkoittaa, että haastattelun kysymykset on määritelty etukäteen. Tämä vapauttaa haastattelijalta aikaa havaintojen tekemiseen, kun haastattelun runko on etukäteen suunniteltu. Kokeneet haastattelijat saattavat käyttää haastattelussa vapaasti keskustelun lomassa etenevää tiedonkeruumenetelmää. Haastattelun aikana sekä sen jälkeen on tärkeää kirjata muistiin pääkohdat haastattelusta. Tässä kohtaa olisi hyvä muistaa alun perin tehtävälle asetetut kriteerit sekä muistaa haastattelijana tehdä mahdollisimman objektiivinen arvio hakijasta.⁵⁸

Rekrytointiprosessin haastatteluvaiheessa astuvat kehiin persoonat ja henkilökemiat. Paperilla täydelliseltä vaikuttava hakijan voi yhtäkkiä vaikuttaa haastattelussa vääränlaiselta, ja vähemmän osaava hakija saattaakin saada aikaan olon, että hänen kanssaan olisi mukava työskennellä. Työnhakijalla on myös tarpeet ja tavoitteet hakuprosessinsa takana, joka saattaa näkyä esimerkiksi epätoivoisempana tai rennompana käytöksenä. Työmarkkinoilla voidaan olla liikkeellä niin pitkäaikaisen työttömyysjakson jäljiltä, tai sitten uusien haasteiden kaipaamana turvatusta työpaikasta käsin. Rekrytoijan on tärkeää pyrkiä tunnistamaan työnhakijan perimmäinen syy työnhaun taustalla, jotta voi ymmärtää hakijan tilannetta ja samaistua tämän motiiveihin.⁵⁹

6.2 Rekrytointihaastattelua koskeva lainsäädäntö

Työnhakijan tietojen keräämistä koskevat säännöt ovat tietyin osin määritelty lainsäädännössä, mutta rekrytointihaastattelulle ei ole laissa suoranaisesti määritelty sääntöjä. Koskinen päättlee, että rekrytointihaastatteluja voidaan kuitenkin arvioida esimerkiksi psykologiliiton esittämien eettisten periaatteiden mukaisesti. Näitä periaatteita ovat muun muassa aito vapaaehtoisuus, minäkuvan loukkaamattomuus sekä tietoon perustuva valinnanvapaus. Haastattelua voidaan myös arvioida YksTL:n ilmaisemien periaatteiden mukaisesti, joita ovat luotettavuus, virheettömyys, tietojen kerääminen ensi sijassa asianomaiselta itseltään, kerättävien tietojen tarpeellisuus sekä testaaajien ammattitaito.⁶⁰

Työhaastattelussa esitettävät kysymykset olisi määriteltävä YksTL 3.1 §:n tarpeellisuusvaatimus mielessä pitäen. Kysymysten määrä ja laatu tulisi valita siten, että ne ovat työtehtävän mukaan perusteltuja.⁶¹ Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistuksessa mainitaan, että on mahdollista luetella kaikkia henkilötietoja, joita työnantajan on oikeus käsitellä työhönottotilanteessa. Tarve kerätä tietoja saattaakin johtua esimerkiksi viranomaisista, asiakkaista,

⁵⁸ Joki 2021, 73-75.

⁵⁹ Rötkin 2015, 58-59.

⁶⁰ Koskinen 2020, 237-238.

⁶¹ HE 75/2000 vp, 15.

työympäristöstä, henkilöstöhallinnosta tai organisaation kehittämisestä.⁶² Tarpeellisten tietojen määrittäminen ei ole siis aina yksiselitteistä. Haastattelukysymyksiä suunnitellessa on tärkeää muistaa, että tieto on ainakin silloin välittömästi tarpeellinen, mikäli sitä tarvitaan juuri tällä hetkellä työntekijältä. Työnhakijan tulevaisuuden työskentelyedellytyksiä ei tulisi ottaa arviointikriteeriksi, vaikka se olisikin organisaation ja henkilöstöpolitiikan kannalta mielenkiintoista.⁶³

Työnhakijalla ei useimmiten haastatteluun saapuessaan ole tarkkaa kuvaa mahdollisesta työtehtävästä, jolloin hän hakija helposti vastaa kaikkiin esitettyihin kysymyksiin.⁶⁴ Näin ei kuitenkaan tarvitsisi tehdä, sillä YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimuksen periaatetta tulisi soveltaa myös haastattelukysymyksiin. Jos työnhakija kokee, että työnantaja kysyy epäoleellisen kysymyksen, voi hän antaa tarpeellisuusvaatimuksen mahdollistamana puutteellisen tai epätäydellisen vastauksen. YksTL:n esitöiden mukaan tällaisen vastauksen antaminen tai antamatta jättäminen ei saisi johtaa työnhakijan kannalta negatiivisiin seurauksiin.⁶⁵ Tämän kaltaisesta tilanteesta oikeuskäytännössä löytyy esimerkki, jossa korkein oikeus ratkaisi kysymyksen totuudenvastaisten tietojen antamisesta työnhakijan eduksi. Tapauksessa päätoimittajaksi valittu oli työhaastattelussa vastannut totuudenvastaisesti, ja samalla jättänyt oikaisematta puolisonsa sukupuolesta haastattelijalle syntyneitä käsityksiä. Toimitusjohtaja oli purkanut työsuhteen ennen sen alkamista. Korkeimman oikeuden mukaan toimitusjohtaja syyllistyi työsyryntään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Korkeimman oikeuden ratkaisutekstin mukaan esitettyinä näyttönä toimi asianomaisten itsensä sekä kahden muun henkilön kertomukset tapahtuneesta. Kertomuksia ei ollut oikeudenkäynnissä osoitettu totuudenvastaisiksi tai riitautettu.⁶⁶

Työnhakijalla ei ole suoranaisesti lakiin kirjattua tiedonantovelvoitetta työnantajalle, kuten työsuhteessa olevalla työntekijällä on työsopimuslain 3:1:n mukaan. Ollila katsoo artikkelissaan, että oikeustoimilain (228/1929) kunnianvastaisia ja arvottomia oikeustoimia koskeva 33 § voisi soveltua työnhakijan ja työnantajan väliseen sopimusneuvotteluun, vaikka työlainsäädännössä ei suoranaisesti ole säädetty hakijalle tiedonantovelvoitetta. Ollila arvioi, että työnhakijan ei kuitenkaan tarvitsisi antaa työsuhteen kannalta epäedullisia tietoja, mikäli kyseiset tiedot ovat objektiivisesti arvioiden työntekovelvollisuuden täyttämisen suhteen epäolennaisia.⁶⁷ Työnantajalla ei siis ole mitä luultavimmin perusteltua syytä olettaa hakijan antavan yksityisyyteensä liittyviä tietoja, varsinkaan työnantajan niitä itse kysymättä ja tiedon tarvetta perustelematta.

⁶² Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 8.

⁶³ Huusko 2006, 5.

⁶⁴ Koskinen 2020, 195.

⁶⁵ HE 75/2000 vp, 16.

⁶⁶ KKO 2015:41

⁶⁷ Ollila 2017, 33.

Ryhmähaastattelu on tehokas tapa saada tietoa hakijoista, joka tehdäänkin joskus resurssisyistä. Ryhmähaastattelu on tilanne, jossa haastatellaan useampaa hakijaa kerralla. Hakijoille tulisi ilmoittaa kutsuttaessa, mikäli on kyse ryhmähaastattelusta.⁶⁸ Ryhmähaastattelutilanteet ovat olleet tietosuojavaltuutetun kannanoton kohteena. Tietosuojavaltuutetun mukaan ryhmähaastattelutilanteessa kysytyt yksityisyyden suojaa koskevat kysymykset voivat rikkoa tietosuojaa koskevaa huolellisuusvaatimusta. Työnhakijan ei siis tarvitsisi kertoa yksityisasiastaan toisten hakijoiden kuullen.⁶⁹

Välittömästi tarpeellisten tietojen kysyminen työnhakijalta ei ole syrjintää. Tarpeellisuuden arvioinnin lähtökohtana voidaan pitää niitä vaatimuksia, joita hakijoilta odotetaan. Tarpeellisia tietoja ovat hakijan pätevyyttä sekä sopivuutta koskevat tiedot kyseiseen tehtävään liittyen.⁷⁰ Koskinen katsoo, että hakijan perustiedot ovat välittömästi tarpeellisia. Näitä ovat identifiointi-, osoite, koulutustiedot sekä tiedot aikaisemmista palvelussuhteista ja perusterveydentilasta. Kerättävän tiedon välitöntä tarpeellisuutta tulisi arvioida työsuhteen, ei yrityksen tarpeiden kannalta. Työnhakijan sopivuutta tulisi voida arvioida hakijalle ilmoitettavissa olevien kriteereiden avulla, ja hakijan yksityisyyttä ei saisi perusteettomasti loukata. Joissain tilanteissa yksityiselämää koskevat tiedot voivat olla tarpeellisia. Käytännössä tällainen tilanne voisi tulla kyseeseen, jos perhepäivähoitajaksi hakevalta kysyttäisiin esimerkiksi kodin lemmikkieläimistä.⁷¹

Kun rekrytoija arvioi rekrytointihaastattelussa käytettävien kysymysten lainmukaisuutta, on tärkeää ymmärtää mitkä ominaisuudet ovat nimenomaan kyseisen toimenkuvan kannalta tarpeellisia. Toiseen toimenkuvaan haettaessa jokin kysymys saattaa olla hyvinkin oleellinen, kun taas toisen toimenkuvan kannalta kyseinen kysymys epäolennaisuudessaan voisi johtaa työsyryntään. Etenkin vähemmän kokeneiden rekrytoijien on tärkeää suunnitella haastattelukysymykset etukäteen, jotta lainsäädännön asettamissa raameissa voisi olla helpompaa pysyä.

6.3 Erityisen arkaluonteisten henkilötietojen käsittely rekrytointihaastattelussa

EU:n tietosuoja-asetuksen johdanto-osan mukaan perusoikeuksien ja -vapauksien kannalta erityisen arkaluonteisia henkilötietoja on suojeltava erityisen tarkasti. Erityisten henkilötietoryhmien piiriin kuuluvaa tietoa työnhakijasta ei saa käsitellä, ellei tietosuoja-asetuksen poikkeussäännöksestä muuta johdu. Erityisiksi henkilötietoryhmiksi määritellään EU:n tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa seuraavat tiedot: henkilön rotu tai etninen alkuperä, henkilön yhteiskunnallinen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus sekä ammattiliittoon kuuluminen. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluu myös henkilön terveyttä, seksuaalista suuntautumista tai

⁶⁸ Niitamo 2003, 24.

⁶⁹ TSV 1747/44/2006

⁷⁰ HE 75/2000 vp, 17.

⁷¹ Koskinen 2020, 193, 196.

käyttäytymistä koskeva tieto. Edellä mainittujen henkilötietojen käsittelykielto tehostaa perusoikeuksien suoja ja oikeutta pitää hyvin henkilökohtaisiksi koetut tiedot ulkopuolisten ulottumattomissa. Lisäksi käsittelykiellolla edistetään tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa⁷².

Erityisiin henkilötietoryhmiin eivät kuulu rikustuomioihin ja rikkomuksiin liittyvät henkilötiedot. Niiden käsittely on säädetty erikseen Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 10 artiklassa, jonka mukaan käsittely on sallittu vain silloin, kun se tapahtuu viranomaisen valvonnassa, tai käsittely sallitaan kansallisessa laissa. Tietosuojalain 7 §:ssä luetellaan nämä poikkeustilanteet. Rikostaustan selvittäminen tulee kuitenkin kyseeseen esimerkiksi tilanteessa, johon kuuluu työskentelynä henkilökohtaista vuorovaikutusta alaikäisen kanssa.⁷³ Rikostaustan selvittäminen ei koske tämän opinnäytetyön kohteena olevia työnhakijoita.

Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdassa luetellaan poikkeussäännöt tilanteista, jossa erityisten henkilötietojen tietojen käsittely on sallittua. Muun muassa rekisteröidyn nimenomainen suostumus sekä tiedon julkisuus ovat lueteltuja poikkeustilanteita. Koskinen tulkitsee asetusta niin, että käytännössä haastattelussa ei saisi käsitellä tietoa esimerkiksi raskaudesta tai asepalveluksesta. Työnantajan tulee myös huolehtia haastattelun aikana siitä, että erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvat tiedot eivät tule esille edes hakijan toimesta. Erityisten henkilötietojen käsittelykielto voidaan hyväksyä lain puitteissa vain siinä tapauksessa, jos hakijalta on saatu tähän kirjallinen suostumus, ja kun tieto on lain tarkoittamalla tavalla tarpeellinen. Lisäksi poikkeuslistalla on lueteltu tilanne, jossa rekisteröity on itse saattanut asian julkiseksi. Käytännössä tätä voitaisiin soveltaa tilanteeseen, jossa työnhakija esiintyy jonkin poliittisen puolueen ehdokkaana.⁷⁴

Terveystilatiieto on erityinen henkilötieto, jonka käsittelystä säädetään myös YksTL 5 §:ssä; työnantajalla on oikeus käsitellä terveystilaa koskevia tietoja, jos ne kerätään asianomaiselta itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan. Oikeuskirjallisuudessa on päädytty ristiriitaisiin tulkintoihin, tulisiko kyseistä lainkohtaa soveltaa myös työnhakijoihin. Koskinen tulkitsee, että kyseistä säännöstä ei saisi väkisin ulottaa soveltumaan työnhakijaan. Haastattelussa tulisikin pitäytyä korkeintaan yleisluontoisissa kysymyksissä koskien työnhakijan terveystilaa. Kysymykset tulisi muotoilla siten, että niissä kysyttäisiin työn luonne huomioon ottaen lähinnä tietoja, jotka voisivat rajoittaa työtehtävien hoitoa. Kirjoittaja perustelee tulkintansa sillä, että työnantajan intressit toteutuvat myös ilman terveystilatietojen käsittelemä koeaikasäännöksen ja työhöntulotarkastuksen kautta.⁷⁵ YksTL:n esitöissä myös mainitaan, että työnhakijan suostumus ei voi syrjäyttää kerättävän tiedon tarpeellisuusvaatimusta tämän

⁷² Korpisaari 2018, 152.

⁷³ Koskinen 2020, 218.

⁷⁴ Koskinen 2020, 202.

⁷⁵ Koskinen 2020, 206-209.

alisteisen aseman vuoksi.⁷⁶ Hakijan kirjallisella suostumuksella ei siis voida kiertää lain asettamaa tarpeellisuusvaatimusta.

Haastattelussa suullisesti käydyt keskustelut eivät kuulu Euroopan unionin tietosuojasetuksen soveltamisen piiriin. Myös YksTL 4 §:ää sovellettaessa on huomattava, että kyse ei ole henkilötietojen keräämisestä, mikäli tiedot ovat puheen varassa. Lain esitöissä on mainittu, että henkilötiedolla tarkoitetaan tietoa, joka on jollakin alustalla, kuten paperilla tai tietokoneen muistissa. Kun kyse ei ole tämän tyyppisestä tiedosta, lainkohta ei tule sovellettavaksi.⁷⁷ Käytännössä kuitenkin suullisestikin käyty keskustelu voi johtaa syrjintäolettamaan, jos kyseinen tieto toimii valintaperusteena syrjivästi, vaikka henkilötietoja koskevaa lainsäädäntöä ei olisikaan rikottu.⁷⁸ Haastattelijan on siis joka tapauksessa hyvä olla tarkkana, mihin keskustelu etenee.

7 Soveltuvuusarviointitestit

7.1 Soveltuvuusarviointitestit valintapäätöksen tukena

Soveltuvuusarviointitestit toimivat hyvänä apuna silloin, kun on tarve selvittää, soveltuuko työntekijä tarjolla olevaan tehtävään. Testien tulosten tarkoituksena on antaa objektiivinen, ulkopuolisen asiantuntijan antama arvio henkilön soveltuvuudesta. Mikäli testejä päädytään hakijoille tekemään, tulisi ne tehdä jokaiselle samassa asemassa olevalle, kuten esimerkiksi kahdelle viimeiselle kandidaatille.⁷⁹

Työhakemukset ja haastattelut painottuvat usein substanssiosaamisen luettelemiseen. Substanssiosaamisen merkitys on kuitenkin vähentynyt jatkuvan oppimisen maailmassa. Nykyään kyky kehittyä ja omaksua uusia asioita koetaan yhä tärkeämmäksi. Katsomalla vain aiempaa työsuoritusta ja aikaansaannoksia, ei kyvykkyyks aina heijastu uuteen tehtävään. Arviointien avulla voidaan esimerkiksi saada selville, kuinka nopeasti hakija omaksuu ja soveltaa uutta tietoa. Tämä voi kertoa siitä, kuinka nopeasti hakija pystyy menestyksekkäästi toteuttamaan uutta työtehtävää.⁸⁰

Soveltuvuusarviointia pidetään hyvänä apuvälineenä rekrytoinnin onnistumisessa, koska sillä saadaan lisätietoa objektiivisesta arviointilähteestä. Toimiva soveltuvuusarviointitesti on suunniteltu tehtävän vaatimusten pohjalta. Salli ja Takatalo neuvovat, että

⁷⁶ HE 75/2000 vp, 17.

⁷⁷ HE 75/2000 vp, 14.

⁷⁸ HE 75/2000 vp, 17.

⁷⁹ Huhta 2021, 75.

⁸⁰ Kaijala 2016, 202-203.

soveltuvuusarviointikumppania valittaessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että arviointikonsultti on luotettava ja asiantunteva. Esimerkiksi Psykologiliiton henkilöarvioinnin sertifiointin suorittaneet arviointikonsultit ovat sitoutuneet toimimaan ammattitaitoisesti lain hengen ja eettisten sääntöjen mukaisesti.⁸¹ Myös työ- ja elinkeinoministeriö muistuttaa, että työnantaja voi itse valita kulloinkin tarkoitukseen sopivan testin tarjolla olevista vaihtoehdoista. Soveltuvuusarviointitestin laadukkuutta voidaan arvioida esimerkiksi asiantuntija-avun avulla, selvittämällä testaajan koulutuksen, tai yleisesti tunnetun asiantuntemuksen perusteella. Työnantaja voi myös selvittää, miten, missä ja kuka testin on kehittänyt ja mitä testillä pystytään tosiasiallisesti milläkin todennäköisyydellä selvittämään.⁸²

7.2 Soveltuvuusarviointitestejä koskeva lainsäädäntö

Henkilö- ja soveltuvuusarviointia tarkoittavaa testaamista säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa. Kyseisen lain 13 §:n mukaan työnantaja voi toteuttaa testauksia henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten selvittämiseksi. Pääasiallisena tarkoituksena testeissä on kerätä työnantajalle tietoa, joilla voidaan arvioida työnhakijan pätevyyttä ja sopivuutta. Testaukseen kuitenkin tarvitaan myös aina työnhakijan itsensä suostumus.⁸³ Testeillä saatavien tulosten tulee olla haettavan toimenkuvan kannalta tarpeellisia. Tämänkaltainen vaatimus rajoittaa sekä testien sisältöä, että laajuutta, sillä eri aloilla ja eri työtehtävissä on vaatimuseroja.⁸⁴

YksTL 13 §:n mukaan työnantajan on varmistettava, että testaamisessa käytetään luotettavia testausmenetelmiä. Testien suorittajien on oltava asiantuntevia, ja tulosten oltava virheettömiä. Työnhakijan sopivuutta voidaan testata esimerkiksi valvomalla häntä todellisessa työtilanteessa. Koskinen arvioi, että kuitenkin kameravalvontaa ei voida tilanteessa suorittaa, kun valvonta kohdistuu työnhakijoihin. Valvonta voisi tällöin olla muuta kuin kameravalvontaa. Myös muilla erilaisilla testeillä voidaan kerätä hakijoista osaamista ja taitoja koskevia tietoja. Joidenkin soveltuvuustestien tarkoituksena voi olla myös henkilön persoonallisten ominaisuuksien tietojen kerääminen.⁸⁵ Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistuksessa muistutetaan, että koska useimmiten on kyse käyttäytymistieteisiin perustuvasta arvioinnista, ei tietojen täyttä virheettömyyttä voida edellyttää. Työnantajan vastuuta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon testausmenetelmä sekä sen luonne.⁸⁶

⁸¹ Salli - Takatalo 2014, 79, 81.

⁸² Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.

⁸³ HE 75/2000, 19.

⁸⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.

⁸⁵ Koskinen 2020, 192-193.

⁸⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 22.

Koskinen tiivistää, että henkilöarvioinnin yhteydessä on muistettava YksTL:ssä säädetyt yleiset periaatteet. Henkilötietoja tulee kerätä pääasiassa hakijalta itseltään, ja jos tietoja kerätään muualta, tulee tähän olla hakijan suostumus. YksTL 3 §:n tarpeellisuusvaatimus on myös syytä muistaa; yleisilläkin lomakkeilla kerättyjen tietojen tulee olla työhönoton kannalta tarpeellisia. Työnhakijan yksityisyyden suojan kannalta sopivuuden arviointi saattaa osoittautua ongelmalliseksi. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että sopivuutta tulee arvioida hakijalle ilmoitettavissa olevien kriteerien avulla.⁸⁷ Työnantaja on vastuussa siitä, että työnhakija saa halutessaan lausunnon soveltuvuustestistä. YksTL 13.2 §:n mukaan työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava maksutta työntekijälle arvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos taas lausunto on tullut työnantajalle suullisena, tulee työntekijän saada pyynnöstään selvitys sen sisällöstä.

Soveltuvuusarviointitestit ovat siis oivallisia apukeinoja, mikäli tarvitsee selvittää työnhakijan tehtävien hoidon edellytyksiä, tai koulutuksen tai ammatillisen kehittämisen tarvetta. Soveltuvuusarviointitestejä on monenlaisia, ja työnantajalla on vastuu selvittää testin luotettavuus tavalla tai toisella. Työnhakijan on hyvä muistaa, että hän voi aina halutessaan kieltäytyä testeistä. Tämä kuitenkin todennäköisesti todellisuudessa saattaa tarkoittaa sitä, että työnhakijan eteneminen rekrytointiprosessissa estyy, kun soveltuvuutta ei päästä testaamaan.

8 Työnhakijan tietojen kerääminen muualta

8.1 Työnhakijan tiedot on hankittava ensisijaisesti häneltä itseltään

Työnantajan on ensisijaisesti YksTL 4.1 §:n mukaan hankittava tiedot työnhakijaa koskevat tiedot häneltä itseltään. Työnantajalla on myös oikeus hankkia tietoa työnhakijasta muualta kuin häneltä itseltään, mutta tällöin siihen on oltava hakijan suostumus. Oikeuskirjallisuudessa on kritisoitu lainsäätäjää siitä, että kansallinen lainsäädäntö olisi tällä hetkellä ristiriidassa Euroopan unionin tietosuojasetuksen kanssa. Nyssölän mukaan asetuksessa ei ole yhtä tiukkaa säännöstä koskien työnhakijan henkilötietojen keräämistä muista lähteistä, kuin YksTL 4.1 §:ssä, joten Suomen lain tulisi hänen mukaansa tässä tapauksessa syrjäytyä. Nyssölä tulkitsee, että kyseinen lainkohta ei ole ainoastaan yksityiskohtaisempi Euroopan tietosuojasetuksen sallimalla tavalla, vaan myös tiukempi.⁸⁸

Edellinen hallitus ehdottikin henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä muutettavaksi, mutta asia raukesi eduskunnan lopettaessa työskentelynsä vaalikaudelta.⁸⁹ Lain muuttamisen

⁸⁷ Koskinen 2020, 193.

⁸⁸ Nyssölä 2020, 68.

⁸⁹ Eduskunta 2023.

myötä työnantajan olisi ollut mahdollista oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan toteuttaessaan kerätä työntekijän henkilötietoja ilman tämän suostumusta. Esityksen tavoitteena oli selkeyttää työnhakijan henkilötietojen keräämistä koskevaa sääntelyä, ja yhteensovittaa se Euroopan unionin tietosuojaa-asetukseen.⁹⁰ Tällä hetkellä rekrytoijan on kuitenkin edelleen syytä pitää työnhakijan itsensä antamissa tiedoissa.

Rekrytoija saattaa tarvita vahvistusta ajatuksestaan hakijasta esimerkiksi tämän entisiltä työnantajilta. Laissa ei erikseen säädetä mahdollisesta yhteydenotosta suosittelijoihin. Koskinen tulkitsee, että hakijan hakemuksessa mainitsemille suosittelijoille voisi rekrytoija luonnollisesti olla yhteydessä ilman erillistä lupaa, sillä heidän tietonsa on jo kirjallisesti hakemuksessa mainittu. Jos nykyistä työnantajaa ei ole nimetty suosittelijaksi, tulisi työnhakijalta hankkia suostumus yhteydenottoon. Koskinen arvioi, että syy suostumuksen hankkimiseen olisi se, että hakija voisi kertoa käsityksensä saatavien tietojen luotettavuudesta. Käytännössä suostumuksen hankkimisella pyrittäisiin myös estämään yhteydenotto työnhakijan nykyiselle työnantajalle ilman hakijan suostumusta. Työnhakija kun ei itse välttämättä itse aikeistaan työpaikanvaihdokseen haluaisi vielä ilmoittaa. Mikäli suostumus yhteydenottoon on saatu, on nykyisellä työnantajalla mahdollisuus kertoa työnhakijasta vain tietoja, jotka eivät kuulu henkilötietolainsäädännön ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain piiriin. Käytännössä työnantaja ei saisi siis luovuttaa rekisterissä olevia tietoja.⁹¹

Suullisesti käydyt keskustelut eivät kuulu YksTL mainittujen suojattavien henkilötietojen piiriin.⁹² Entinen työnantaja voi siis ilmaista esimerkiksi muistikuviaan työnhakijasta, kunhan ei luovuta rekisterissään olevia tietoja. Yksityisyyden suojan rikkomus voisi kuitenkin tulla kyseeseen, jos tietojen luovuttaja antaisi suullisesti kerättyjä terveydentilatietoja. Käytännössä esimerkiksi mahdollisten sairauspoissaolojen tiedustelu on hakijan yksityisyyden suojan rikkomista.⁹³ YksTL 5.2 § velvoittaa työnantajan pitämään salassa työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot. Terveydentilatietoja käsittelevät eivät saa luovuttaa tietoja työsuhteen aikana, eikä sen jälkeen.⁹⁴

8.2 Internetin hakukoneet ja sosiaalinen media

Työnantajan on hyvä olla tarkkana, mikäli kokisi tarpeelliseksi etsiä tietoa työnhakijasta internetin hakukoneiden avulla. YksTL:n esitöissä tarkennetaan, että kaikki ulkopuolisilta hankittavat tiedot, myös tietoverkosta hankitut henkilötiedot ovat tietoja, joiden hankkimiseen

⁹⁰ HE 35/2022 vp, 1.

⁹¹ Koskinen 2020, 221-222.

⁹² HE 75/2000 vp, 14.

⁹³ HE 75/2000 vp, 18.

⁹⁴ Koskinen 2020, 221.

tarvitaan hakijan itsensä suostumus.⁹⁵ Tietosuojavaltuutettu on antanut ratkaisun aiheeseen liittyen. Tapauksessa työnantaja oli käynyt kantelijan nimellä olevilla Google-sivuilla, jonka viisi vuotta vanhaa paneelikeskusteluisältöä hän käytti työsuhdeneuvotteluissa. Kantelijan mukaan häntä ei ollut kuultu, kun tätä vanhaa keskustelua oli käytetty valintapäätöksessä, jonka julkaisusta hän ei edes itse ollut aiemmin tietoinen. Tietosuojavaltuutettu katsoi, että YksTL 4 §:n mukaan henkilötiedot tulee kerätä hakijoilta itseltään, ja myös hakukoneella haettuihin tietoihin voidaan soveltaa tätä samaa lainkohtaa. Muutoin kuin hakijalta saatuihin tietoihin tulee rekrytoijan hankkia hakijan itsensä suostumus. Tietosuojavaltuutettu myös katsoo, että hakukoneen avulla hankitut tiedot ovat epäluotettavia, jonka vuoksi ne tulisi kerätä hakijalta itseltään. Niin sanotusti googlettamalla tapahtuvaa henkilötietojen keräämistä voidaan siis pitää YksTL 4 §:n ja silloin voimassa olleen henkilötietolain 5 §, 6 § ja 9 §:n vastaisena.⁹⁶ Koskinen tulkitsee, että menettely ei ole lainvastaista silloin, kun työnantaja hankkii tietoonsa tietoverkosta koskevia tietoja siten, ettei kerää, talleta, tai käytä sitä työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa.⁹⁷

Tiedot työnhakijasta tulee hankkia työnhakijalta itseltään, ja muualta hankkiessa tulee olla hakijan myöntämä suostumus tietojen hankkimiseen. Kun työnantaja hankkii sosiaalisen median alustalta tietoja työnhakijasta, voi tilanne olla tulkinnanvaraisempi. Työnhakija on toisaalta itse lisännyt julkisesti tietoja itsestään kaikkien saataville, eikä mahdollisesti säätänyt yksityisasetuksiaan niin, että tiedot olisivat nähtävillä vain valitulle kohteelle. Toisaalta voidaan katsoa, että hakija ei ole itse aktiivisesti tuonut tarjolle näitä tietoja työnantajalle, ja työnantaja on tällöin saanut henkilötiedot korkeintaan epäsuorasti hakijalta itseltään. Koskinen myös korostaa, että kunkin sosiaalisen median palvelun luonne tulee ottaa huomioon. LinkedIn on tarkoitettu ammatilliseen verkostoitumiseen, joten sen tarkastelua voitaisiin katsoa hyväksyttävämpänä, kuin esimerkiksi Facebook-profiilin, jossa on henkilökohtaisempaa sisältöä. Hakijan sosiaalisen median profiilin tarkastelun tulkinta on helpointa silloin, kun hän on asettanut profiilinsa yksityiseksi. Tällöin hänen voidaan olettaa haluavan pitävän tietonsa suostumuksensa takana. Koskinen neuvoo, että turvallisinta olisi kaikissa tapauksissa kysyä työnhakijan suostumus ennen tietojen hankkimista sosiaalisesta mediasta, ja lähdekritiikki olisi hyvä pitää mielessä.⁹⁸

⁹⁵ HE 75/2000 vp, 17-18.

⁹⁶ TSV 626/452/2006

⁹⁷ Koskinen 2020, 232.

⁹⁸ Koskinen 2020, 232-233.

9 Työntekijän valinta

9.1 Työntekijän valintapäätökseen vaikuttavat asiat

Rekrytointiprosessin valintavaiheessa on yleensä muodostunut selkeä kuva siitä, kenet halutaan palkata. Ennen valintaa on vielä hyvä kerrata kriteerit, ja varmistaa että hakija täyttäne. Jos hakija ei täytä kriteereitä, voidaan vielä käydä läpi, olisiko joistain kriteereistä mahdollista luopua tässä kohtaa. Voidaan pohtia, olisiko jokin tarvittava osaaminen opittavissa sopivassa ajassa tai olisiko mahdollista jättää huomiotta jokin aikaisemmin tarpeelliseksi määritelty kriteeri. Työnantaja usein myös valintapäätöstä tehdessään luottaa intuitioonsa. Intuitio on tunne tai ajatus siitä, että hakijassa on jotain mikä puoltaa, tai mikä ei puolla tämän henkilön valitsemista kyseiseen työhön. Intuition tueksi on hyvä hankkia lisätietoa esimerkiksi soveltuvuusarvioinneilla tai kysymällä aiheesta lisää hakijalta itseltään.⁹⁹

Markkasen mukaan päätöksenteon voi tehdä vaikeaksi päätöksentekijän tiedonkäsittelykapasiteetin rajallisuus. Saman aikaisesti tunne, järki ja intuitio voivat olla keskenään ristiriidassa.¹⁰⁰ Rekrytointi on kuitenkin saatava päätökseen riippumatta siitä, löytyikö rekrytointiprosessissa sopivaa hakijaa. Salli ja Takatalo muistuttavat, että kaikkia hakijoita olisi hyvä informoida valintapäätöksestä. Lisäksi olisi hyvä miettiä jo etukäteen perustellaanko valintapäätös heille.¹⁰¹

Työhönottopäätöstä tehtäessä on suurimmaksi osaksi kyse työnhakijoiden tietojen keräämisestä sekä niiden arvioimisesta. Koskinen katsookin, että yksityisyyden suojan näkökulmasta olisikin tärkeää perustella työntekijän sopivuutta suppealla tavalla, jotta hakijan yksityisyyteen puututtaisiin mahdollisimman vähän. Sekä hakijat että työnantajat ovat kuitenkin alkaneet korostaa yleisluontoista soveltuvuutta keskeisenä kriteerinä. Tarpeellisille tiedoille on tällöin vaikeampi esittää rajoja, ja tämä voi johtaa laajempaan ja hallitsemattomaan tietojen keräämiseen sekä käyttämiseen, kuin hakijan yksityisyyden suojan kannalta olisi tarpeellista.¹⁰² Myöskään valintapäätöksen tiedottamisesta tai sen sisällöstä ei ole laissa säädelty yksityisellä sektorilla. Tiedon julkistaminen ei ole siis pakollista, ja ilmoitus tietyn henkilön valitsemisesta tiettyyn työhön on henkilötieto. Koskinen mukaan sisäiset tiedotukset perustuvat joko valitun oletettuun tai nimenomaiseen suostumukseen.¹⁰³

⁹⁹ Salli - Takatalo 2014, 85-86.

¹⁰⁰ Markkanen 2009, 221.

¹⁰¹ Salli - Takatalo 2014, 87.

¹⁰² Koskinen 2020, 238.

¹⁰³ Koskinen 2020, 235.

9.2 Syrjimätön ja yhdenvertainen valintapäätös

Työnantajan tehdessä valintapäätöstä hänen tulisi jättää huomiotta yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä luetellut hakijan ominaisuudet. Esimerkiksi ikä, kieli, tai uskonto pitäisi jättää valintapäätökseen vaikuttavien kriteereiden ulkopuolelle. Sukupuoli, tai syrjiviksi perusteiksi luetellut ominaisuudet eivät saisi vaikuttaa valintapäätökseen, ellei valintapäätöksen takana ole laissa säädetty suunniteltu erityistoimi tasa-arvon ja positiivisen erityiskohtelun edistämiseksi. Mikäli työnhakija kokee tulleen syrjityksi tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain sääntelemissä tilanteissa, on työnantajalla käänteinen todistustaakka¹⁰⁴.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) annetun lain 8 §:n 1 ja 2 kohdassa on lueteltu syrjivät tilanteet koskien tasa-arvoa työhönottotilanteessa. Tehtävään työntekijää valitessaan työnantaja ei saa syrjäyttää toista hakijaa, joka olisi ansioituneempi kuin toista sukupuolta oleva hakija, ellei menettelyyn ole perusteltua syytä. Perusteltu syy olisi saman lain 9 §:ssä luetellut tilanteet, joita ovat muun muassa väliaikainen suunnitelmaan perustuva erityistoimi tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, tai naisten erityinen suojele raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tasa-arvolain 10 §:ssä säädetään työnhakijan mahdollisuudesta saada tietoja tasa-arvolain tarkoittaman kanteen nostamiseksi. Työnantajan on tällöin pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys sille, joka katsoo tulleen syrjäytetyksi raskauden tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Selvityksessä tulee olla työnantajan noudattamat valintaperusteet, valitun koulutus ja työkokemus sekä muut valintaan vaikuttavat asiat.¹⁰⁵

Työnantaja voi syyllistyä rikokseen, jos käyttää valintapäätöksessään syrjiviä perusteluita. Rikoslain 47:3:n mukaan työnantaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan tai työntekijää valitessaan ilman hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan edulliseen asemaan esimerkiksi rodun, iän, sukupuolen, kansalaisuuden, uskonnon tai poliittisen mielipiteen perusteella, on tuomittava työsyrynnästä rangaistukseen. Työsyryntä on siis säädetty rangaistavaksi teoksi, joka osaltaan vahvistaa tasavertaisen kohtelun vaatimusta. YksTL:n esitöissä tarkennetaan, että syrjinnästä on kyse vasta silloin, kun työnhakija joutuu objektiivisesti arvostellen epäedullisempaan asemaan kuin muut.¹⁰⁶

Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä säädetään positiivisesta erityiskohtelusta. Kyseisen pykälän mukaan syrjintää ei ole sellainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Edelleen saman lain 12§:n mukaan erilainen kohtelu työssä ja työhön otettaessa on oikeutettua, jos

¹⁰⁴ Huhta 2021, 76.

¹⁰⁵ Koskinen 2020, 236.

¹⁰⁶ HE 75/2000 vp, 17.

kohtelu perustuu työtehtävien laatuun tai vaatimuksiin, ja kohtelu on oikeasuhtaista tavoitteeseen pääsemiseksi. Lain esitöissä tarkennetaan, että säännöksen tarkoituksena on sallia yhdenvertaisuuden turvaamiseksi erityisen suojelun tarpeessa olevan ryhmän olosuhteita parantavia toimia. Tällaisiksi ryhmiksi luetellaan esimerkiksi nuoret, maahanmuuttajat, ikääntyneet sekä vammaiset ihmiset.¹⁰⁷ Leppänen muistuttaa, että positiivisen erityiskohtelun käyttämisessä tulee kuitenkin olla varovainen. Jonkin ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on pidettävä säännöksen kieltämänä, mikäli erityiskohtelu tosiasiallisesti johtaa toisiin ryhmiin kohdistuvaan syrjintään. Tavoitteisiin nähden oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu voisi olla esimerkiksi sitä, että nuorille järjestetään työllistymismahdollisuuksia näiden työelämävalmiuksien lisäämiseksi.¹⁰⁸

Kun työntekijän valintapäätökseen vaikuttaa rekrytoijan tunne, järki ja intuitio, on mielenkiintoista nähdä, hyödynnetäänkö kehityksen myötä tekoälyä objektiivisemmän valintapäätöksen aikaansaamiseksi tulevaisuudessa. Ida Koskinen arvioi tutkielmassaan, että Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen artikloiden monitulkinnalliset sanamuodot saattavat vaikuttaa siihen, että koneoppimista ei rekrytoinnissa uskalleta hyödyntää niin paljon, kuin siihen olisi potentiaalia. Ongelmakohtia voisi syntyä esimerkiksi käyttötarkoitussidonnaisuuden, tietojen minimoinnin ja säilytyksen rajoittamisen periaatteiden vuoksi. Myös EU:n tietosuoja-asetuksen rajoittama automaattinen päätöksenteko voisi rajoittaa koneoppimisen hyödyntämistä rekrytoinnissa. Koskinen arvioi myös, että syrjintää voitaisiin tuskin kuitenkaan täysin välttää koneoppimisenkaan avulla, sillä koneoppimisessa käytetyt algoritmit ovat lähtökohtaisesti ihmisten luomia, ja ne voivat mahdollisesti korostaa jo voimassa olevia stereotypioita.¹⁰⁹

Valintapäätöksessä on siis tärkeää korostaa toimenkuvan kriteerien kannalta olevia hakijan ominaisuuksia. Lisäksi työnhakijan yksityisyyden suoja huomioon ottamalla voidaan mahdollisesti samalla taata paremmin hakijoille yhdenvertainen kohtelu rekrytointiprosessissa. Lain säädäntö antaa myös mahdollisuuden positiiviselle erityiskohtelulle sekä tasa-arvoistaa henkilöstöä rekrytoinnin avulla. Tätä mahdollisuutta näkee kuitenkin käytettävän valitettavan harvoin.

9.3 Työnhakijan tietojen säilyttäminen valintapäätöksen jälkeen

Työnantajalla on usein tarve kerätä ja tallettaa työnhakijoista tietoja rekrytoinnin eri vaiheissa. Kun henkilötietoja tallennetaan jollekin alustalle työnantajan toimesta, syntyy niistä Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen artiklan 4.6:n mukainen henkilökisteri. Kun työnhakijan henkilötietoja käsitellään, tulee työnantajan noudattaa asetuksen yleisiä periaatteita,

¹⁰⁷ HE 19/2014 vp, 69.

¹⁰⁸ Leppänen, 57.

¹⁰⁹ Koskinen 2018, 241, 244-245.

ja varmistaa käsittelyn lainmukaisuus. Asetuksen yleisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa läpinäkyvyyden ja asianmukaisuuden periaate, joka tarkoittaa, että työnhakijalle tulee ilmoittaa henkilötietojen käsittelystä ja sen tarkoituksista. Läpinäkyvyyden periaatteen mukaisesti työnhakijan tulisi voida saada tarkistaa mitä henkilötietoja hänestä on kerätty sekä kerätyn tiedon oikeellisuus. Kun työnhakijalla on mahdollisuus tarkistaa henkilötietojen oikeellisuus, parantaa se työnhakijan oikeusturvaa ja minimoi virheriskejä. Lisäksi läpinäkyvyyden periaate vähentää mahdollisuutta työnhakijoiden syrjintään; ainoastaan työnhaun kannalta tarpeellisia tietoja saa kerätä. Tällöin esimerkiksi etninen alkuperä tai ammattiliittoon kuuluminen kerättynä henkilötietona voisi paljastua työnhakijalle tietoja tarkastettaessa.¹¹⁰

Euroopan unionin tietosuojasetuksen 15 artiklan mukaan työnhakijalla on oikeus saada tietoonsa henkilörekisteriin itseään koskevat tallennetut tiedot. Rekisterinpitäjän ominaisuudessa työnantajan joko oma-aloitteisesti tai työnhakijan pyynnöstä oikaistava, poistettava tai täydennettävä rekisterissä oleva henkilötieto, jos se on vanhentunut, virheellinen tai puutteellinen. Käytännössä tarpeellinen tieto voi muuttua tarpeettomasti hyvinkin nopeasti, jos esimerkiksi työnhakijaa ei valita, tai hän peruuttaa hakemuksensa.¹¹¹

Väliaikaisesti säilytettävien henkilötietojen säilytysajan voi työnantaja määritellä itse. Jos taas kyseessä on pysyvästi rekistereissä olevia henkilötietoja, tulee niitä säilyttää vain sen aikaa, kun niiden alkuperäinen käyttötarkoitus sitä vaatii. Myös yksilön tai yhteisön oikeusturva on tärkeää ottaa säilytysajoissa huomioon.¹¹² Työnhakijaa koskevien tietojen osalta olennaista on kanneaika, ja tietosuojavalettuuden toimisto suosittelee ottamaan ne huomioon työhakemusten säilytysaikoja suunniteltaessa.¹¹³ Työhönoton yhteydessä kerättyjä tietoja ja työhakemuksia on hyvä säilyttää vähintään kaksi vuotta valintapäätöksestä, sillä työsopimuslakiin perustuva syrjintäkanteen kanneaika on sen verran. Yhdenvertaisuuslain 26.2 §:n syrjintäkanteen sekä tasa-arvolain 12.2 §:n kanne on taas nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

10 Haastattelu

10.1 Taustoitus haastatteluun

Opinnäytetyön tutkimuksen empiirisenä osuutena toimii haastattelu, josta on tarkoituksena saada käytännön tietoa työnhakijan yksityisyyden suojaan liittyen rekrytoinnin aikana. Haastatteluun valittiin kaksi rekrytoinnin parissa työskentelevää henkilöä. Ensimmäinen

¹¹⁰ Koskinen 2020, 174-175.

¹¹¹ Koskinen 2020, 182.

¹¹² Koskinen 2020 182.

¹¹³ Tietosuojavalettuuden toimisto 2020, 15.

haastateltava tekee rekrytointeja muiden työtehtäviensä ohessa, toinen rekrytoi päätyökseen asiakasyrityksilleen sopivia kandidaatteja. Haastatteluun valittiin kaksi eri alalla toimivaa, ja erilaisen koulutus- ja kokemustaan omaavaa, jotta haastattelussa saatuja tuloksia voitaisiin verrata keskenään.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää haastattelukysymysten (liite 1) avulla, miten rekrytointiprosessin eri vaiheissa on huomioitu työnhakijan yksityisyyden suojaan liittyvät lainsäädännön tuomat rajoitteet. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, kuinka tuttua lainsäädäntö haastateltaville on, ja miten he näkevät sääntelyn selkeyden. Haastattelulla pyrittiin saamaan tarpeeksi kattava kuvaus rekrytointiprosessissa käytännössä esiin nousseista hakijan yksityisyyden suojaa koskevista näkökulmista.

Haastattelumenetelmä oli puolistrukturoitu, eli haastateltujen kanssa käytiin avointa keskustelua valmiiksi mietittyjen kysymysten pohjalta. Tämä haastattelumenetelmä valittiin siksi, että tutkimuksesta saisi mahdollisimman kattavasti erilaisia näkökulmia esiin. Haastattelun runko on pääosin valmiiksi suunniteltu, ja osa kysymyksistä on etukäteen mietitty (liite 1). Tutkimuseettiset näkökulmat on otettu huomioon haastattelussa. Kysymykset on suunniteltu niin, että haastateltavien henkilöllisyyttä ei pysty tunnistamaan, ja haastatteluvastauksista ei voi saada salassa pidettäviä ammattisalaisuuksia. Toinen haastatteluista on toteutettu kasvotusten haastateltavan kotona, toinen on toteutettu etähaastatteluna Microsoft Teamsissa videopuheluna. Videopuheluna toteutettua haastattelua ei nauhoitettu. Kummankin haastattelun kesto oli kokonaisuudessa puolesta tunnista tuntiin. Haastattelussa saatu tieto on dokumentoitu ainoastaan salasanoin suojatulle tietokoneelle, ja haastateltaviin yhdistettävissä salassa pidettäviä tietoja ei ole kerätty. Haastateltaville on kuvattu henkilötietojen käsittelyä koskevat toimenpiteet.

10.2 Haastateltava A

Ensimmäinen haastateltava toimii esihenkilötehtävissä kaupan alan yrityksessä. Hänen koulustaustansa on peruskoulu ja työkokemusta on kertynyt alalta jo useita vuosia. Haastateltava on aloittanut nykyisessä tehtävässään alle vuosi sitten ja on tämän jälkeen saanut vastuulleen hoitaa myymälän uusien työntekijöiden rekrytoinnit alusta loppuun. Haastateltava on osallistunut rekrytointeihin kuitenkin jo muutamia vuosia sitten ensimmäisen kerran olemalla haastatteluissa sekä työntekijän valintapäätösprosessissa mukana.

Rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö on haastateltavalle jonkin verran tuttua kokemuksen kautta. Haastateltava ei ole vielä käynyt varsinaista koulutusta, joka on tarkoitettu hänen toimenkuvassaan olevalle, mutta hän uskoo, että asiat käydään tulevassa koulutuksessa lävitse. Jos hän tällä hetkellä kokisi tarvitsevansa jotain tietoa koskien rekrytointiin liittyvää lainsäädäntöä, kysyisi hän niitä omalta esihenkilöltään, sisäisen henkilöstöhallinnon edustajalta, tai etsisi internetin hakukoneista tarvittavan tiedon.

Haastateltava kertoo, että yrityksen työpaikkailmoitukset ovat valtakunnallisesti saman yhteisen pohjan mukaan valmisteltu. Julkaistavat työpaikkailmoitukset tulevat siis valmiina pohjina, jotka yrityksen sisäisen henkilöstöhallinnon työntekijät ovat valmistelleet myymälöitä varten. Työpaikkailmoitukset eroavat hieman toisistaan, riippuen millaiseen toimenkuvaan ollaan hakemassa työntekijää. Työpaikkailmoituksiin muokataan ainoastaan yhteystietojen yhteystiedot, toimenkuva, päivämäärät sekä haettavan tehtävän tuntimäärä. Haastateltava ei osaa tarkemmin kertoa, millä perusteella työpaikkailmoituspohjaan on valittu työnhakijaa koskevat vaatimukset.

Rekrytointihaastatteluun kutsuttavat hakijat haastatellaan pääasiassa ryhmähaastatteluna. Hakijoille kerrotaan haastatteluun kutsuttaessa, että he tulevat suorittamaan haastattelun ryhmähaastatteluna. Kukaan ei ole tähän mennessä vielä kieltäytynyt, mutta jos kieltäytyisi, haastattelu voitaisiin järjestää myös yksilöhaastatteluna. Haastateltava arvioi, että kieltäytyminen voisi vaikuttaa ehkä hieman negatiivisesti mielikuvaan hakijasta.

Kysymykset rekrytointihaastattelua varten on valmistellut yrityksen henkilöstöhallinto. Yrityksen sisäisissä ohjeistuksissa on saatavilla lista kysymyksistä, josta voi valita sopivimmat kysymykset haastattelua varten. Lisäksi haastateltava kertoo, että hän keksii mieleisiään kysymyksiä lisää tarvittaessa. Haastattelun kysymykset pyritään valitsemaan ja valmistelemaan ennen jokaista rekrytointihaastattelua niin, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin työnkuvaa, johon työntekijää sillä hetkellä haetaan. Haettavan tehtävän mukaan osa kysymyksistä on valittu sopimaan juuri työnkuvaa varten, mutta osa kysymyksistä kysytään jokaiselta hakijalta.

Haastateltava listaa, että hakijoilta ei saa kysyä esimerkiksi uskonnosta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai siitä, onko työnhakijalla mahdollisesti lapsia. Haastateltava myös kertoo, että tyypillisesti työnhakijalta pyydetään ensimmäiseksi kertomaan itsestään, työnhakijan paineensietokyvystä, kilpailuhenkisyydestä ja joustavuudesta. Lisäksi hakijaa pyydetään kertomaan, onko hänellä mahdollisesti jotain rajoitteita, esimerkiksi fyysisiä rajoituksia, jotka voisivat vaikuttaa jollain tavalla työntekoon. Lisäksi hakijalta kysytään, miten hän tulee toimeen muiden kanssa, ja siitä kuinka nopeasti hän olisi valmis aloittamaan työt. Kesätyöntekijöiltä kysytään myös mahdollisista kesäsuunnitelmista, jotta saadaan tietoon, sopiiko hakijan aikataulut yrityksen aikatauluihin.

Haastateltava kertoi tarkennusta pyydetessä lisää ”kerro itsestäsi” -kysymyksestä. Haastateltava vastasi tarkennuspyyntöön, että haastattelijat tekevät itsestään jokaisen haastattelun alussa pienen esittelykierroksen, eli kertovat perheestään, harrastuksistaan, ja toimenkuvastaan. Tämä tehdään siksi, että saataisiin hakijoiden olo mahdollisimman rennoksi jännittävässä tilanteessa. Hakijat kertovat usein myös yksityiselämäänsä liittyviä asioita tässä kohtaa, esimerkiksi lapsien lukumäärästä. Näitä tietoja ei kuitenkaan kirjata mihinkään ylös.

Haastateltava kertoo, että näillä hakijan kertomilla yksityiselämän asioilla ei ole vaikutusta valintapäätökseen, eikä heiltä myöskään oleteta kertovan yksityiselämän asioita, jos he eivät niitä itse ota esiin. Jos hakija ei siis esittelykierroksella kerro esimerkiksi perhetilanteestaan, sitä ei lähdetä häneltä erikseen kysymään. Hakija saa tässä kohtaa kertoa mitä haluaa, sillä kysymys on avoin. Haastateltava uskoo pystyvänsä sivuuttamaan toimenkuvaan liittymättömät asiat kysymyksen laajuudesta huolimatta.

Valintapäätös hakijoista tehdään yhdessä toisen haastattelijan kanssa. Valintapäätökseen vaikuttaa haastattelun lisäksi myös soveltuvuusarviointi, joka tehdään ainoastaan karsinnassa loppuun päässeille, tyypillisesti kahdelle viimeiselle ehdokkaalle. Soveltuvuusarvioinnin tulokset käydään yhdessä sisäisen henkilöstöhallinnon edustajan kanssa lävitse. Soveltuvuusarviointi toimii päätöksenteon tukena, mutta tulokset eivät kuitenkaan rajoita sitä, kenet pitäisi ehdottomasti valita. Oma sekä toisen haastattelijan mielikuva hakijoista ratkaisee päätöksenteossa. Tyypillisimmin valintaan vaikuttaa hakijan joustavuus, työkokemus sekä mielikuva siitä, onko hakija rento ja innokas. Kaikille hakijoille soitetaan ja kerrotaan valintapäätöksestä. Myös heille soitetaan, jotka eivät tulleet valituksi. Valintapäätöstä ei perustella, eikä perustelua ole kukaan vielä tähän mennessä kysynytäkään.

Haastateltava myöntää, että epäonnistuneet rekrytoinnit ovat saaneet aikaan sen, että ikä saattaa vaikuttaa hieman negatiivisesti mielikuvaan hakijasta. Tämä negatiivinen mielikuva voi vaikuttaa valintapäätökseen. Haastateltava haluaa kuitenkin antaa kaikille hakijoille mahdollisuuden iästä huolimatta, ja valitsee haastatteluun myös heitä, sillä kokee että ikä tuo myös mukanaan tiettyä varmuutta ymmärtää pelisäännöt. Hän uskoo, että toivoa on löytää sopiva työntekijä tehtävää varten mistä tahansa ikäluokasta, vaikka epäonnistuneet rekrytoinnit ovatkin tehneet hänet varovaiseksi.

Haastateltavalta tiedusteltiin, etsiikö hän hakijasta tietoja mistään muualta kuin hakijalta itseltään. Hän kertoo, että valitun hakijan työhakemuksessa mainitsevalle suosittelijalle soitetaan lähes joka kerta. Haastateltava myönsi, että on aikoinaan etsinyt esimerkiksi sosiaalisen median alustoilta hakijoista tietoa valintapäätöksen tueksi, mutta ei enää tee sitä, sillä oli kuullut, että se ei olisi suotavaa. LinkedIniä haastateltava ei käytä rekrytoinnissa ollenkaan.

Haastateltava kertoo henkilötietojen tietosuojasta kysyttäessä, että yrityksellä on käytössään rekrytointiohjelmistoa, josta heidän ei itse tarvitse myymälätasolla poistaa itse pysyvästi mitään henkilötietoja. Myymälätasolla ei siis tarvitse tietää henkilötietojen säilytysajoista. Haastateltava kertoo, että uskoo joko sisäisen henkilöstöhallinnon hoitavan tietosuojaa koskevan säilytysaikojen huomioonottamisen, tai sitten ohjelmisto tekee sen heidän puolestaan. Myymälöissä kaikkia rekrytoinnin parissa työskenteleviä on neuvottu säilyttämään kaikki hakijoihin liittyvä paperilla oleva tieto lukitus kassakaapissa. Kaikki paperit hävitetään heti rekrytoinnin päätyttyä paperisilppurilla. Henkilötiedot, joita tarvitsee säästää, liittyvät yleensä

valittuun työnhakijaan, ja ne tallennetaan järjestelmään, jota yrityksen sisäinen henkilöstöhallinto myös hallinnoi.

Haastateltava kertoo, että rekrytointia koskevat rajoitteet lainsäädännössä voivat vaikuttaa tuoreesta rekrytoijasta, että hän olisi sääntöviidakossa. Haastateltava tarkentaa, että tuoreen rekrytoijan voi olla hieman vaikea ymmärtää, että keskustelua voi käydä esimerkiksi naapurin kanssa ihan eri tavalla kuin työhaastattelutilanteessa, vaikka kumpikin tilanne ovat yhtä rentoja.

Haastateltava A antoi rehellistä käytännön näkökulmaa rekrytointiprosessissa nousseisiin erilaisiin tilanteisiin. Haastateltavan näkökulma lainsäädännön monimutkaisuudesta tuoreille rekrytoijille on myös tärkeä haastattelussa esiin noussut asia. Opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa käydään tarkemmin haastattelusta esiin nousseita tuloksia, ajatuksia ja johtopäätöksiä.

10.3 Haastateltava B

Haastateltava toimii IT-rekrytoijana rekrytointipalveluita tarjoavassa yrityksessä. Hän on tehnyt vuosia rekrytointeja työkseen. Koulutukseltaan haastateltava on tradenomi. Rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö on haastateltavalle tuttua pitkän työkokemuksen myötä. Hän on pitänyt tietotaitoaan yllä lukemalla alan kirjallisuutta, ottamalla sääntelystä itse selvää, ja kysymällä kokeneemmilta kollegoilta. Hän kokee, että voi tehdä työnsä paremmin, kun osaa alan lainsäädännön mahdollisimman hyvin.

Haastateltava tekee rekrytointeja asiakasyrityksilleen, joten työpaikkailmoitukset ovat toisinaan kokonaan asiakasyrityksen antamien kriteerien mukaisia. Jos asiakasyritys on kuvannut työpaikkailmoituksessa esimerkiksi työtehtävän liian haastavaksi, ilmoitusta muokataan ja työtehtävän kuvausta yksinkertaistetaan. Haastateltava haluaa, että ilmoituksessa on ainakin seuraavat asiat: työtehtävän kuvaus, hakijalta vaadittavat ja toivottavat osaamiset. Lisäksi ilmoituksessa pitää olla kuvaus asiakasyrityksestä, ja mitä se tarjoaa työntekijöilleen. Näin hakijalle on selkeää, millaiseen yritykseen hän on hakemassa töihin.

Haastattelut potentiaalisille hakijoille tehdään yksilöhaastatteluina. Haastatteluun osallistuu toisinaan useampi haastattelija, jos halutaan oppia muilta, tai opettaa uusia rekrytoijia. Ryhmähaastatteluja ei järjestetä siitä syystä, että haettavat toimenkuvat ovat yleensä sellaisia, että ryhmähaastattelusta ei koeta olevan etua. Haastattelija kokee, että ryhmähaastattelut usein korostavat ekstroverttejä, eli ulospäin suuntautuneita persoonallisuuksia, jolloin kaikista hakijoista ei välttämättä saada tarpeeksi irti. Lisäksi ehdokkaita on usein niin vähän, että ryhmähaastatteluja ei edes kannata tehdä. Haastattelun jälkeen esitellään sopivimmat kandidaatit asiakasyritykselle, jonka jälkeen asiakasyritys suorittaa omat haastattelunsa valitsemilleen kandidaateille.

Rekrytointihaastatteluissa haastateltava käyttää aina tiettyä pohjaa kysymyksistä, jota hän muokkaa toimenkuvan mukaan. IT-tehtävissä pitää korostaa tiettyjä taitoja, esimerkiksi koodauskieliä, ja tämän takia haastattelurunkoa pitää usein muokata sopivaksi. Tärkeänä haastateltava pitää eritoten motivaatiota ja työhistoriaa. Myös hakijan heikkoudet ja vahvuudet on tärkeää saada selville. Jos hakijalla on tyhjä kohta ansioluettelossaan, hän useimmiten kysyy avoimen kysymyksen tästä. Hän siis varovasti muotoillen pyrkii selvittämään, johtuuko se esimerkiksi työttömyydestä, kysymättä tätä kuitenkaan suoraan. Hakija voi tietenkin itse valita mitä tässä kohtaa kertoo, ja asian todenmukaisuutta ei lähdetä tarkistamaan.

Haastateltava kertoo, että kielletyiksi kysymyksiksi rekrytointihaastattelussa hän listaisi poliittiset ja uskonnolliset asiat, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan sekä perheeseen liittyvät tiedot. Jos henkilöllä on terveydellisiä haasteita, ne ovat useimmiten tulleet esille hakijan toimesta ilman että siitä edes kysytään. Asuinpaikan kysyminen on hieman siinä rajoilla, kokeeko haastateltava sen sallituksi kysymykseksi. Useimmiten asuinpaikkaa kysytään kuitenkin, jos asiakasyritys vaatii läsnäoloa työpisteellä, eli jos työ on esimerkiksi hybridi-työtä.

Yrityksellä on käytäntö antaa heidän uusille rekrytoijilleen haastattelupohja. Heille siis neuvotaan, haastattelussa on hyvä kysyä. Haastateltava kokee, että rekrytoinnin parissa työskentelevät osaavat yleensä joko kokemuksen tai koulutuksen kautta, että mitä saa kysyä ja mitä ei. Joskus saattaa olla tilanne, että asiakasyrityksessä ei tiedetä rekrytoinnin sääntelyä, jolloin annetaan neuvoa haastattelukysymysten suhteen. Pienemmällä aloittelevalla yrityksellä, jossa on nuoria ja kokemattomia rekrytoijia ei välttämättä ole vielä ymmärrystä, että ihan kaikkea ei saa kysyä. Tällöin ohjataan asiakasyrityksen edustajaa keskittymään persoonaan ja työuraan sekä siihen mitä ylipäättään haastateltavalta kannattaa kysyä. Isommat yritykset, jotka tekevät paljon haastatteluja tietävät usein todella hyvin mitä saa kysyä.

Asiakasyritys hoitaa sopivimman hakijan valinnan, joten valintapäätöksen lainmukaisuutta haastateltava ei oikeastaan täysin pysty itse varmistamaan. Haastateltava esittelee sopivimmat hakijat, mutta asiakasyritys käytännössä tekee itse valintapäätöksen. Välillä päätös ei ole sitä mitä haastateltava olisi itse toivonut, ja useimmiten rekrytointi tällöin epäonnistuu. Haastateltava kertoo, että on toisinaan joutunutkin neuvomaan asiakasyrityksensä rekrytoijia, että eivät kyselisi tuttaviltaan hakijoista, ja etteivät etsisi hakijoista tietoja muistakaan ulkopuolisista lähteistä. Haastateltava itse ei käytä mitään ulkopuolisia lähteitä, eli hän käyttää vain tietoja, jotka hakija on itse antanut. Näitä ovat yleensä ansioluettelo, työhakemus, muut liitteet sekä mahdolliset suosittelijat. Suosittelijoille soittamisestakin hän kysyy lupaa hakijalta. LinkedInin hän kokee olevan ”harmaalla alueella”, eli hän ei itse ole varma onko sitä oikein sallittua katsoa silloin, jos hakija ei tätä itse ole esimerkiksi ansioluettelossaan maininnut. LinkedIn on silloin myös hänen mielestään sallittu, jos hakija hakee sitä kautta työpaikkaa suoraan.

Suorahakuun liittyen haastateltavalla ei ole työuransa aikana mitään yksityisyyden suojaan kytkeytyviä ongelmia. LinkedInissä on ominaisuus, jolla yhteydenoton saanut pystyy hylkäämään keskustelun. Lisäksi haastateltava on tehnyt suorahakua esimerkiksi blogeja lukemalla, ja seuraamalla ylipäättään alan julkaisuja, jossa henkilöt omalla nimellään kertovat alansa asioista. Välillä hän saattaa myös katsoa yritysten sivuja, ja lähestyä sopivia henkilöitä sähköpostilla tai soittamalla. Haastateltavalla on useampia asiakasyrityksiä, joten hän ei lähesty oman asiakasyrityksen työntekijöitä, saadakseen niitä toiseen asiakasyritykseensä. Varsinkin isompien yritysten kanssa on puitesopimuksia, jotka estävät tällaisen toiminnan. Vaikka sopimusta ei olisikaan, ei kyseinen toiminta olisi järkevää, sillä tällöin voisi menettää kyseisen asiakasyrityksen kokonaan. Jos joku oman asiakasyrityksen työntekijä lähestyy hakijana, on tämä kuitenkin jo yhdenvertaisuuden nimissä otettava haussa huomioon. Haastateltava toteaa tähän, että Suomessa ei voi estää työvoiman liikkumista.

Haastateltava kertoo, että työnhakijoiden tiedot säilytetään automaattisesti toimivassa järjestelmässä. Hakija itse antaa omat tietonsa, jotka syötetään järjestelmään. Järjestelmä lähettää vielä pyynnön hakijalle hyväksyä tietojen säilyttämisen, joka henkilön täytyy vielä hyväksyä. Rekisterissä oleville henkilöille lähetetään tietyin väliajoin vielä automaattiviesti, jossa pyydetään hakijalta hyväksyntä tietojen jatkosäilyttämiselle. Useimmiten henkilöt sallivat tietojen säilyttämisen jatkamisen, toisinaan taas tietoja pyydetään poistamaan. Järjestelmässä ei säilytetä esimerkiksi henkilötunnuksia tai terveydentilatietoja. Tämänkaltaiset tiedot eivät ole yrityksen kannalta tarpeellisia.

Haastateltava kokee yksityisyyden suojaa koskevan sääntelyn selkeyden tärkeäksi. Esimerkiksi EU:n tietosuojasetuksen tarkoitus on hyvä, mutta haastateltava pohtii, että miten sen toteutumista oikeasti pystytään täysin valvomaan. Hän oli juuri lukenut artikkelin, jossa kerrottiin, että järjestelmissä voi olla bugeja, jolloin henkilötietoja poistaessa ne eivät oikeasti täysin poistukaan. Artikkelin herätti pohdintaa, miten aidosti ja oikeasti pystytään varmistamaan henkilötietojen todellinen poistuminen järjestelmistä.

Haastateltava B antoi erittäin tärkeää näkökulmaa aiheesta rekrytointipalveluita tarjoavan yrityksen kannalta. Yritykset voivat tehdä parhaansa tarjotakseen kandidaateille lainsäädännön mukaisen hakukokemuksen, mutta aina tämä ei kuitenkaan valitettavasti aina johda suotuisaan lopputulokseen, sillä asiakasyritykset itse päättävät loppujen lopuksi esimerkiksi valintapäätöksestä. Rekrytointipalveluita tarjoavat yritykset voivat kuitenkin pyrkiä ohjaamaan asiakasyrityksiä oikeaan suuntaan. Lisäksi näkökulma tietosuojan toteutumisen epävarmuudesta oli erittäin hyvä nosto, jota olisi kiinnostavaa tutkia lisää.

11 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimukset haarautuivat lainopilliseen ja empiiriseen osuuteen, jonka tulosten avulla oli tarkoitus löytää vastaus opinnäytetyön pääkysymykseen. Lainopillisen tutkimuksen tutkimuskysymykseksi oli asetettu selvittää tärkein työnhakijan yksityisyyden suojaa koskeva lainsäädäntö. Opinnäytetyössä tutkitun lainsäädännön, lainvalmisteluaineiston, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden perusteella voidaan sanoa, että Euroopan unionin tietosuoja-asetus sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki antavat kattavimman suuntaviivan työnhakijan yksityisyyden suojaan liittyvästä sääntelystä. Henkilötietojen keräämistä koskeva lainsäädäntö on olennaisessa osassa työnhakijan yksityisyyden suojaa ajatellen, joten siihen liittyvää sääntelyä on erityisen tärkeää ymmärtää. Lisäksi yhdenvertaisuuslaki sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki sisältävät esimerkiksi työpaikkailmoitukseen sekä valintapäätökseen liittyen tärkeää sääntelyä.

Lainopillisessa tutkimuksessa selvisi, että työnhakijasta saa hankkia tietoja vain häneltä itseltään, kun kyse on opinnäytetyön rajaukseen sopivasta rekrytointitilanteesta. Tutkimuksen lähteaineistoa kartoittaessa myös selvisi, että työnhakijan yksityisyyden koskevaa lainsäädäntöä on kattavasti, mutta oikeuskäytäntöä, oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita on suhteellisen niukasti. Luku 8.1:ssä kerrottiin, että yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin oli tekemässä muutoksia niin, että työntekijältä ei tarvittaisi suostumusta henkilötietojen hankkimiseen muualta. Tästä voitaisiin päätellä, että laki ei ehkä vastaa mahdollisesti tämänhetkisiin työelämän tarpeisiin tällä hetkellä. Artikkelit ja oikeuskirjallisuus tähän liittyen eivät kuitenkaan ole yhtä tuoreita kuin suunniteltu lainmuutos, joten YksTL:n muuttamisen puolesta olisi ollut kiinnostavaa tutkia lisäargumentteja. Lainmuutokseen liittyvä aineisto olisi sikin hyvä jatkotutkimuksen kohde. Lainopillisen tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että lainsäädännön asettamien raamien kannalta järkevintä olisi edelleen pitäytyä työnhakijan itsensä antamissa tiedoissa, ja että hakijalta pyydettävät tiedot rekrytointin jokaisessa vaiheessa olisivat toimenkuvan määrittelymisen kriteerien kannalta välittömästi tarpeellisia.

Lainopillisen tutkimuksen perusteella voidaan myös tehdä havainto, että työnhakijan yksityisyyden suojan loukkauksia koskevien tapauksien määrä ei ole erityisen suuri. Oikeuskäytäntöä tarkastelemalla voitaisiinkin päätellä, että joko hakijoiden yksityisyyden suojaa kunnioitetaan suhteellisen hyvin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, tai sitten työnhakijat eivät ole omista oikeuksistaan sekä oikeussuojakeinoistaan kovinkaan tietoisia. Oikeussuojakeinot vaikuttavat oikeuskäytännön perusteella olevan kuitenkin suhteellisen tehokkaita, kuten luvun 6.2 työsyRJintää koskevan korkeimman oikeuden päätöksestä voidaan havaita. Tapauksessa näyttönä toimi asianosaisten itsensä sekä kahden todistajan kertomukset, joten mitään erityisen suurta näyttöä ei tapauksen ratkaisemisessa tarvittu. Harva kuitenkaan todellisuudessa

välttämättä haluaa lähteä raskaaseen oikeusprosessiin, ellei kyseessä ole todella törkeä rikkomus lakia vastaan.

Yksi syy oikeustapausten vähäiseen määrään voitaisiin päätellä olevan myös ehkä se, että työnhakija saattaa myös heikomman asemansa vuoksi päättää olla selvittämättä, onko rekrytointitilanteessa syllistytty esimerkiksi syrjintään yksityisyyden suojaa rikkovien tarpeettomien tietojen perusteella. Aihetta olisi mielenkiintoista tutkia lisää, kuinka paljon todellisuudessa rekrytoijat tekevät toimenkuvaan kuulumattomien työnhakijan yksityiselämään kuuluvien kriteereiden perusteella valintapäätöksiä. Rekrytoijien tiedostamattomat ennakkoluulot saattavat joissain tapauksissa olla myös vaikuttamassa valintapäätökseen. Vaikka rekrytoija ei suoranaisesti tietoisesti korostaisi tiettyjä hakijan ominaisuuksia, voivat ne kuitenkin todellisuudessa olla valintapäätöksen takana. Rekrytoija saattaa perustella valintansa muille asiallisesti, mutta pitää valintansa todellisena perusteena jotain hakijan yksityisyyden suojaan liittyvää seikkaa, jota ei saisi toimenkuvan kriteereiden puolesta asettaa perusteeksi. Tämän kaltaista tilannetta on tällöin lähes mahdotonta ulkopuolisen lähteä arvioimaan, ellei suoranaista havaittavaa piittaamattomuutta lainsäädäntöä kohtaan ole nähtävissä.

Luvussa 9.2 todettiin, että niin hakijat kuin työnantajat ovat alkaneet korostaa yleisluontoista soveltuvuutta keskeisenä kriteerinä työnhaussa. Yksityisyyden suojan rajat ovat hämärtyneet rekrytoinnin yhteydessä niin työnhakijan kuin työnantajan näkökulmasta. Sosiaalisen median alustoilla, jopa ammatillisella alustalla LinkedInissä, näyttäisi olevan jaossa jonkin verran henkilökohtaista tietoa työnhakijoiden jakamana, jotka eivät suoranaisesti liity työhön. Kaikki työnhakijat eivät välttämättä ole niin tarkkoja yksityisyydestään, eivätkä mahdollisesti osaa yhdistää yksityisyyden suojan yhteyttä syrjintäsuojaan. Voidaan myös olettaa, että rekrytoijalle halutaan olla rehellisiä, ja mahdollistaa omalla avoimuudella mahdollinen jatko rekrytointiprosessissa. Aina ei myöskään välttämättä osata edes lähteä kyseenalaistamaan rekrytoijan asettamia kysymyksiä, vaan luotetaan että tämä tuntee toimenkuvan ja siihen tarvittavat ominaisuudet parhaiten. Rekrytoijan saisi kuitenkin haastaa tiedustelemalla, millä tavalla esitetty kysymys on toimenkuvan kannalta tarpeellinen.

Laadullisen tutkimuksen pääkysymykseksi oli asetettu selvittää, mistä ja miten rekrytoijat käytännössä hankkivat työnhakijaa koskevat tiedot. Haastattelun tulosten perusteella voidaan päätellä, että työnhakija luovuttaa itse pääosin tietonsa rekrytoijalle, lukuun ottamatta suosittelijoilta saatavia tietoja. Tuloksista voidaan myös päätellä, että rekrytoijat vaikuttavat pysyvän lain asettamissa puitteissa työnhakijan tietojen hankkimisen suhteen. Lainopillisessa tutkimuksessa todettiin, että työpaikkailmoitusten ja haastattelukysymysten huolellinen suunnittelu on ratkaisevassa asemassa työnhakijan syrjintäsuojaan liittyen. Haastattelun tuloksista voidaan havaita, että työpaikkailmoitusten sisältö on usein keskenään samankaltainen, vaikkakin näitä vielä muokataan tarvittaessa toimenkuvan mukaiseksi. Myös haastattelukysymykset hakijoita varten on pääosin suunniteltu toimenkuvan kriteereitä ajatellen, mutta

esimerkiksi haastattelussa esiin tullut ”kerro itsestäsi” kysymys vaikuttaisi olevan oikeuksistaan tietämättömälle työnhakijalle turhan laaja. Kysymystä voitaisiinkin tarkentaa ehkä niin, että se ohjaisi hakijaa kertomaan työsuhteen kannalta olennaisia asioita itsestään. Lisäksi lainopillisen tutkimuksen antama tulkinta 6.2 luvussa siitä, että rekrytoijan tulisi ohjata keskustelua oikeaan suuntaan, ei toteudu ainakaan tämän haastattelukysymyksen kohdalla.

Luku 6.2:ssa oli tietosuojavaltuutetun kannanotto ryhmähaastattelutilanteisiin: työnantaja ei saisi käyttää testausmenetelmää, jossa hakija joutuu kertomaan yksityisasiastaan toisten kuullen. Laadullisen tutkimuksen ensimmäisessä haastattelussa kävi ilmi, että rekrytointihaastattelutilanteissa käytetään ryhmähaastattelumenetelmää. Perusteena tälle on luultavasti rekrytointin tehostaminen, ryhmähaastattelulla kun voidaan saada nopeammalla aikataululla toimenkuvaan sopimattomat hakijat karsittua. Ulospäin suuntautuneet ekstrovertit myös saattavat erottua edukseen joukosta ryhmähaastattelutilanteissa. Ulospäinsuuntautuneisuus voi myös olla mahdollisesti ominaisuus, jota kyseinen työnantaja toivoo, jota taas toinen haastateltava halusi välttää korostamasta. Haastattelussa kävi lisäksi ilmi, että hakijoilta saatetaan kysyä sellaisia kysymyksiä, jotka voivat ohjata vastaamaan yksityisyyteen liittyvistä asioista. Kun yksityisyyteen liittyvät tiedot hakijoista saattavat tulla ryhmähaastattelutilanteessa esille ”kerro itsestäsi” kysymyksen ohjaamana esille, voitaisiin tilanteessa pohtia, onko kyseinen käytäntö tietosuojavaltuutetun lausunnon vastainen.

Laadullisen tutkimuksen toisena tavoitteena oli myös selvittää kuinka rekrytoijat näkevät työnhakijan yksityisyyden suojaa koskevan sääntelyn selkeyden. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että lainsäädäntö ei kaikilta osin vaikuta niin selkeältä rekrytoijille. Pääosin rekrytoijat näyttävät ymmärtävän kokemuksen kautta esimerkiksi sen mitä hakijalta kannattaa jättää kysymättä haastattelussa. Rekrytoijat myös vaikuttavat tietävän mistä lähteä hakemaan tietoa, jos jokin asia rekrytointia koskevassa lainsäädännössä ei ole ennestään heillä tiedossa. Haastattelussa myös todettiin, että tuoretta rekrytoijaa voi hämmentää säännösten määrän laajuus. Lisäksi tuoreelle rekrytoijalle voi olla hankalaa käsittää miksi sääntelyn noudattaminen rekrytoinnissa on erityisen tärkeää. Lisäksi haastattelussa todettiin, että esimerkiksi tietosuojalainsäädännöllä on hyvät ja perustellut tarkoitusperät, mutta on jäänyt hieman epäselväksi, kuka oikeasti vaatii tietosuojan toteutumista eritoten teknologian kehityessä. Haastattelun tulosten perusteella voidaan myös päätellä, että työnhakijan yksityisyyden suoja koskeva sääntely koetaan kuitenkin tärkeäksi. Rekrytoijilla vaikuttaa olevan pääasiassa hyvät perustiedot hakijoiden yksityisyyden suojasta. Pitkä työkokemus, koulutus sekä motivaatio omaan työhön näyttää tämän haastattelun perusteella lisäävän rekrytoijien lainsäädännöllisiin yksityiskohtiin syventymistä, ja sääntelyn mukaisissa kriteereissä pysymistä. Tämä havainto perustuu kuitenkin pieneen otantaan, ja sen todentaminen vaatisi lisää tutkimista.

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää, mitä tietoja rekrytoija saa työnhakijasta lainsäädännön mukaan hankkia, ja mistä, jotta työnhakijan oikeutta yksityisyyden suojaan ei loukattaisi. Sekä lainopillisen että laadullisen tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että rekrytoijan tulisi pitäytyä hakijan itsensä antamissa tiedoissa, joten ensisijaiseksi lähteenä voidaan pitää itse työhakemusta, ansioluetteloa, että hakijan itsensä haastattelussa ja soveltuvuustesteissä antamia tietoja itsestään. Lainsäädäntö vaikuttaa asettavan rekrytoijan vahvempana osapuolena ottamaan täyden vastuun rekrytointiprosessissa hakijan yksityisyyden suojan toteutumisesta. Jo työpaikkailmoituksen sisältöä suunniteltaessa tulisi miettiä tarkat kriteerit, jotta hakijan yksityisyyden suojan puitteissa oleviin tietoihin puututtaisiin niin vähän kuin mahdollista. Rekrytointihaastattelussa tulisi asettaa kysymysten sanamuodot niin, että hakija kertoisi vain toimenkuvan sisällön suhteen tarpeellisia tietoja itsestään. Jos rekrytoija kuitenkin jossain rekrytointiprosessin vaiheessa saa tietoonsa hakijan yksityisyyden piiriin kuuluvia tietoja, jotka eivät ole työsuhteen kannalta tarpeellisia, ei näitä tietoja saisi valintapäätöksessä ottaa huomioon. Koko rekrytointiprosessin ajan olisikin hyvä pitää mielessä selkeä ajatus siitä, millaista osaamista haetaan, ja että prosessin aikana esiin nousseille toimenkuvan kannalta tarpeettomille tiedoille ei tulisi antaa merkitystä. Myös tietosuojaan on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota, jotta henkilötietojen käsittely tapahtuisi lain puitteissa.

Digitaalisen ympäristön hyödyntäminen tuo niin omat helpotuksensa kuin haasteensa rekrytointiprosesseihin. Nykyään on suhteellisen helppoa etsiä internetin hakukoneista ja sosiaalisen median alustoilta tietoa työnhakijoista. Tietojen hankkiminen internetistä on kyseenalaista lainopillisen tutkimuksen tulosten mukaan. Myöskään esimerkiksi hakijan ammatillisen LinkedIn profiilin tarkastelemisesta ei ole tarkkaa linjausta, joten se jää kunkin rekrytoijan itsensä harkittavaksi. Toisille työnhakijoille sosiaalisen median hyödyntäminen itsensä markkinoinnissa on elinehto, joten tässä opinnäytetyössä nostetun ohjeistuksen soveltaminen lienee myös kunkin alan yleisistä käytännöistä kiinni. Myös 9.2 luvussa mainittu koneoppimisen hyödyntäminen rekrytoinnissa on mielenkiintoinen näkökulma rekrytoinnin tulevaisuuteen. Tuleva oikeuskäytäntö näyttää suunnan, voisiko esimerkiksi tekoälyä hyödyntää valintapäätöksissä, ja mihin Euroopan unionin asettamat suhteellisen tiukalta tuntuvat sanamuodot vetäisivät rajan tässä yhteydessä. Loppujen lopuksi kuitenkin kunkin ajan edustamat arvot ja moraalikäsitykset ohjaavat osittain myös lainsäädännön kehittymistä ja suuntaa. Onkin mielenkiintoista nähdä, arvotetaanko oikeus yksityisyyteen ja tietosuojaan tulevaisuudessa tärkeämmäksi, vai jopa vähemmän tärkeäksi kuin nykyisin. Suunta kun tällä hetkellä näyttäisi olevan, että rekrytoinnissa korostetaan yhä enemmän yleisluontoista sopivuutta, joka taas osaltaan hämärtää yksityisyyden suojan rajoja.

Opinnäytetyön tutkimusten tulosten perusteella asettaisin kehittämissuhteeksi, että tuleville rekrytoijille olisi tärkeää antaa käytännönläheinen koulutus rekrytointia koskevasta lainsäädännöstä ennen rekrytointitehtävien aloittamista. Tämä ei tietenkään ole mahdollista kaikissa yhteyksissä, sillä esimerkiksi yrittäjät itse huolehtivat omasta tietotaidostaan. Tuoreelle

rekrytoijalle olisi tärkeää selvittää, mihin työnhakijoiden yksityisyyden suoja koskevaan sääntelyyn rekrytoijan olisi kaikkein oleellisinta tutustua, ja miksi sääntely tulisi ottaa huomioon. Olemassa olevasta lainsäädännöstä rekrytoijan on ehdottomasti tärkeintä tutustua Euroopan tietosuoja-asetukseen sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annettuun lakiin. Kuten oikeuskäytännöstä voidaan tulkita, tietämätön rekrytoija saattaa syyllistyä niin tietosuojarikkomuksiin kuin syrjintään rekrytointiprosessissa. Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja periaatteet on jokaisen rekrytoijan tärkeää ymmärtää jo pelkästään työnantajamielikkyyden vuoksi. Myös työnhakijoiden tietoisuuden lisääminen omista oikeuksistaan on tärkeää, kuten yksityisyyden suojan yhteydestä syrjintäolettamaan. Kun hakijat heikompana osapuolena osaisivat pitää huolta omista oikeuksistaan, voisi mahdollisten rikkomusten määrä vähentyä. Myös anonyymia rekrytointia hyödyntämällä voitaisiin pyrkiä vaikuttamaan siihen, että rekrytoijan tiedostamattomat ennakkoluulot ja ajatukset eivät vaikuttaisi ainakaan rekrytoinnin alkuvaiheessa hakijoiden karsintaan.

Opinnäytetyön lainopillisen tutkimuksen tulos on suhteellisen luotettava, sillä tutkimuksessa käytettiin sallittuja ja ajankohtaisia oikeuslähteitä niiden etusijajärjestyksen mukaisesti. Lähteiden niukkuuden vuoksi tutkimuksen tulos ei ole kuitenkaan täysin yleistettävissä, sillä se antaa hieman yksioikoisen näkökulman joistain osuuksista. Tämä ei tietystikään anna niin laajaa näkökulmaa sisältävää kokonaiskuvaa aiheesta, kuin tarkoitus opinnäytetyötä aloittaessa oli. Käytetty lähdeaineisto oli kuitenkin laadukasta ja relevanttia, sillä kirjoittajat ovat toimineet pitkään asiantuntijoina työoikeuden alalla.

Laadullisessa tutkimuksessa päädyttiin niin luotettavaan tulokseen, kuin on mahdollista käytettävillä resursseilla. Haastattelussa pyrittiin mahdollisimman objektiiviseen tutkimusotteeseen. Esimerkiksi kysymysten muotoilulla ei haluttu vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Haastattelu tutkimusmenetelmänä ei valitettavasti kuitenkaan usein anna täysin oikeaa käytännön toimintaa kuvaavaa tietoa tutkittavista, sillä saadut vastaukset eivät aina välttämättä vastaa todellisuutta, ja haastateltavilta saatavat vastaukset voivat vaihdella ajankohdan mukaan. Tuloksista olisi myös voinut saada vielä laajempaa näkökulmaa, mikäli tutkimukseen olisi otettu useampi haastateltava. Haastattelun tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös haastattelijan tulkinta, jolloin tulokset eivät välttämättä anna täysin oikeaa toimintaa kuvaavaa vastausta. Tämän opinnäytetyön laajuutta ajatellen kaksi haastateltavaa oli kuitenkin riittävästi, ja he olivat kummatkin eri alalla sekä erilaisen taustan omaavia henkilöitä. Lisäksi haastateltavat antoivat rehellisiä, aitoa toimintaa kuvaavia vastauksia, joten tutkimuksen laatu, laajuus sekä tulkinta on oikeutettu tähän työhön sellaisenaan.

Opinnäytetyössä päästiin asetettuihin tavoitteisiin, ja löydettiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaukset eri tutkimusmenetelmien avulla. Tutkimusta voitaisiin jatkaa asettamalla laadullisen tutkimuksen kohteeksi työnhakijat ja heidän näkökulmansa yksityisyyden suojaan rekrytointiprosessissa. Työnhakijoilta voitaisiin selvittää, kuinka tietoisia he ovat omista

oikeuksistaan, ja kuinka he kokevat, että heidän oikeutensa yksityisyyden suojaan on otettu käytännössä rekrytointiprosesseissa huomioon. Myös rekrytointiprosessin tietosuojaan liittyviä asioita voitaisiin tutkia, jolloin tutkimus kohdistuisi enemmän henkilötietojen käsittelyyn. Tutkimusta olisi myös mahdollista syventää esimerkiksi määrällisen tutkimuksen avulla, jossa tutkittaisiin laajemmin rekrytoijien käytäntöjä ja tietämystä liittyen työnhakijoiden yksityisyyden suojaan koskevaan lainsäädäntöön. Jos otanta ja määrä tutkimuksessa riittäisivät, voitaisiin saada paremmin yleistettävissä olevaa tietoa rekrytoijien käytännön toiminnasta ja tietotaidosta koskien työnhakijoiden yksityisyyden suoja.

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

- Alapuranen, L., Lehtonen, L., Koskinen S, & Wiberg, M. 2020. Henkilötietojen käsittely työelämässä. 3. painos. Helsinki: Edita.
- Huhta, H. 2021. Suomen työlainsäädäntö pähkinänkuoressa. 3. painos. Helsinki: Edita.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2010. Kirjoitetaan juridiikkaa: ohjeita oikeudellisten kirjallisten töiden laatijoille. 3. painos. Helsinki: Talentum.
- Huusko, L. 2006. Työoikeus on tärkeä elementti jo rekrytoinnissa. Edilexin lakikirjasto. Helsinki: Edita Publishing.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Helsinki: Helsingin kamari. E-kirja. Viitattu 15.6.2023.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Viitattu 10.6.2023
- Kajjala, M. 2016. Rekrytointi - Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 20.8.2023.
- Keller, M. 2023. Mitä on tietosuoja? Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 14.8.2023.
- Koillinen, M. 2013. Henkilötietojen suoja itsenäisenä perusoikeutena. Teoksessa Harrikari, T. & Hovinheimo-Lindroos, S. (toim.). Oikeus 2/2013. Helsinki: Oikeuspoliittinen yhdistys Demla & Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen yhdistys. 171-193.
- Korpisaari, P., Pitkänen, O. & Warma-Lehtinen, E. 2018. Uusi tietosuojalainsäädäntö. Helsinki: Alma Talent.
- Koskinen, I. 2018. Koneoppiminen ja EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimus lainmukaisesta, kohtuullisesta ja läpinäkyvästä käsittelystä. Teoksessa Savela, A. (toim.) Defensor legis 2/2018. Helsinki: Suomen asianajajaliitto. 240-256.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media.
- Markkanen, M. 2009. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: WSOYpro.
- Niitamo P. 2003. Henkilöarviomenetelmät työelämässä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Nyysölä, M. 2020. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. 9. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Rötkin, L. 2015. Terveisiä Pomolle. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 20.8.2023.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana -hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Ollila, A. 2017. Työnhakijan tiedonantovelvollisuus. Teoksessa Savela, A. (toim.). Defensor legis 1/2017. Helsinki: Suomen asianajajaliitto. 16-33.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 10.6.2023.

Wilson, S. 2020. From Privacy to Data Protection - Why Do We Need Both? Personal Data as an Economic Resource that Reshapes Societal Power Relations. Teoksessa Korpisaari, P. (toim.). Sanan vapauksia ja rajoja - Viestintäoikeuden vuosikirja 2020. Helsinki: Forum Iuris. Helsingin yliopisto. 132-157.

Virallislähteet

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 96/1998 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilötietolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 35/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

Sähköiset lähteet

Eduskunta 2023. Asian käsittelytiedot HE 35/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 4 §:n muuttamisesta. Viitattu 3.8.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_35+2022.aspx

Koskinen, A. 2019. Teknologiyritys pyytää anteeksi rekrytointimainostaan: Nuoret naiset pitivät syrjivänä. Yle Uutiset. Viitattu 13.9.2023. <https://yle.fi/a/3-10705312>

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020. Työelämän tietosuojan käsikirja. Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla. Viitattu 20.7.2023. <https://tietosuoja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. TEM esitteet 4/2019. Työelämän tietosuojalaki. Viitattu 15.7.2023. <https://tem.fi/documents/1410877/2917589/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuoja/f94a4e13-9e89-43ea-a6f0-f7c3de37ab9d>

Oikeuskäytäntö

KKO: 2015:41, 10.6.2015/1165

TSV 24.10.2006 626/452/2006

TSV 4.5.2009 1747/44/2006

TSV 18.5.2020, dnro 137/161/2020

Kuviot

Kuvio 1: Henkilötietojen suoja ja yksityiselämän suoja.....	13
Kuvio 2: Rekrytoinnin vaiheet.....	21

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset	54
--------------------------------------	----

Liite 1: Haastattelukysymykset

1. Mikä on koulutustaustasi? Kuinka pitkään olet toiminut rekrytointitehtävissä?
2. Onko rekrytointiin liittyvä lainsäädäntö sinulle tuttua?
3. Miten määrittelet työsuhteen kannalta relevantit tarpeellisuusvaatimukset täyttävät kriteerit työpaikkailmoitukseen? Toimitaanko jonkun valmiin pohjan avulla, vai onko yrityksessä joku, jonka vastuulla on kriteerien läpikäynti ennen varsinaista rekrytoinnin alkamista?
4. Miten rekrytointihaastattelut järjestetään? Ovatko haastattelut yksilö- vai ryhmähaastatteluja?
5. Miten määrittelet työsuhteen kannalta tarpeelliset kysymykset rekrytointihaastatteluun? Mitkä asiat mielestäsi kuuluvat työnhakijan yksityisyyden suojan piiriin? Mitä työnhakijalta ei saa kysyä? Anna muutama esimerkkikysymys, joita yleensä kysyt haastattelussa.
6. Miten työntekijän valinta käytännössä tapahtuu? Tarkentavana kysymyksenä: Miten varmistetaan, että työntekijän valinnassa käytetään vain työsuhteen kannalta tarpeellisia työntekijän tietoja?
7. Mistä etsit tietoa työnhakijoista, käytätkö ulkopuolisia lähteitä? Jos käytät, niin mitä? Jos olet saanut työnhakijasta toimenkuvan kannalta tarpeetonta tietoa, niin pystytkö käytännössä sivuuttamaan nämä tiedot?
8. Miten työnhakijalta kerättyjä henkilötietoja käytännössä säilytetään? Miten yrityksessänne varmistetaan henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuus?
9. Miten näet työnhakijan yksityisyyden suojaa koskevan sääntelyn selkeyden?