



# Henkilöstön taustakartoitukset valtionyhtiössä

---

Perikangas, Kai

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Leppävaara

## Henkilöstön taustakartoitukset valtionyhtiössä

Kai Perikangas  
Turvallisuusalan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2015

Kai Perikangas

### Henkilöstön taustakartoitukset valtionyhtiössä

Vuosi 2015 Sivumäärä 73

---

Kansainvälistyvä toiminta haastaa yritysten ja organisaatioiden henkilöstöturvallisuuden. Ihmisten ja tiedon vapaampi liikkuvuus on lisääntynyt maailmassa. Osaava ja luotettava henkilöstö on yhä ratkaisevammassa asemassa kilpailukyvyyn varmistamisessa ja jatkuvuuden turvaamisessa. Luotettavan henkilöstön merkitys korostuu erityisesti, kun ydintoiminta sisältää teknologisten edistysaskelien kehittämistä valtiolle. On tärkeää saada valikoitua luotettavat henkilöt jo rekrytointivaiheessa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ratkaisut henkilöstön taustakartoituksiin kohteena olevassa valtionyhtiössä. Taustakartoitusten ratkaisuja selvitettiin valtionyhtiön näkökulmasta. Taustakartoitusten ratkaisuja haettiin valtionyhtiön henkilöstön rekrytointivaiheeseen rajattuna.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto muodostui avointen haastatteluiden pohjalta. Avointen haastatteluiden aineisto muodostui viidestä haastattelusta. Haastateltavat henkilöt edustivat laaja-alaisesti oman alansa erityisosaamista. Haastateltavat muodostuivat viranomaisesta, valtionyhtiön hallinnon edustajista, yksityisen palveluntuottajan edustajasta ja elinkeinoelämän edustajasta. Haastateltavien tehtävät ovat ja olivat olleet sidoksissa henkilöiden taustakartoituksiin, luotettavuuden varmistamiseen, henkilöstöhallinnon tehtäviin ja lakiasioiden tehtäviin. Haastattelujen avulla etsittiin vaihtoehtoja henkilöstön taustojen kartoittamiseksi valtionyhtiössä. Haastattelujen avulla selvitettiin oikeuksia taustakartoitusten laatimiseen ja taustakartoituksiin käytettävien ratkaisujen luotettavuutta. Lisäksi haastattelujen avulla pyrittiin kartoittamaan, minkälaisia kehitystarpeita henkilöstön taustakartoituksissa on.

Haastatteluiden perusteella työntekijän suostumuksella haettu henkilöturvallisuus selvitys yhdistettynä työtehtävien kannalta tarpeellisten rekistereiden tarkistamiseen ja rajattujen avointen lähteiden kautta tapahtuvaan tietojen tarkistamiseen toimivat ratkaisuna henkilöstön taustojen kartoittamiseen valtionyhtiössä. Yhdistelemällä työtehtävään liittyvän tarpeellisuusvaatimuksen mukaan taustakartoitukseen käytettävissä olevia ratkaisuja muodostuu kattava ja luotettava taustakartoituksen kokonaisuus.

Kai Perikangas

**The personnel background checks in the state-owned company**

| Year | 2015 | Pages | 73 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

---

Internationally operating companies and organizations are confronting new challenges regarding the security risks related to their personnel. The freedom of movement of people, services and information has increased globally and at the same time reliable personnel will be in a crucial role in ensuring the competitiveness and continuity of the company. The role of reliable personnel is specifically emphasized in situations such as when a company's core activities include the development of technology for the state. The reliability of personnel should be assessed already during the recruitment process with suitable measures.

The objective of this thesis was to examine various solutions for a state-owned company's personnel background check procedures. The possible variations in the background check of personnel were examined as well as defined from the state-owned company's point of view. The focus on the possible solutions was directed to the recruitment process.

The thesis was conducted using a qualitative research methodology. Empirical data was collected from five open interviews. The interviewed persons represented a wide range of expertise in their own field and also closely linked to the personnel background check procedures. The interviewees included a representative of the authority, representatives of the state-owned company, a representative of the private service provider and a representative of the business association. The emphasis in the interviews was to discover the solutions for personnel background check procedures. In addition, the purpose of the interviews was to determine justifications for providing the personnel background checks and validating the credibility of the personnel background checks. In addition, the interviews were used to identify development needs of the personnel background check.

The interviews indicated that in the state-owned company the most suitable solution for the personnel background check would be a procedure that is carried out with the employees' approval and one where the data is collected based on the work assignment, from the request for personnel security clearance and various official registers in conjunction with the information collection from the restricted open sources. The work assignment based evaluation and the desired scope regarding the background checks shall constitute the one reliable entity.

Personnel, background check, state-owned company

## Sisällys

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Johdanto .....  | 6  |
| 1.1   | Tausta .....  | 6  |
| 1.2   | Tavoite .....   | 7  |
| 1.3   | Rajaukset .....   | 7  |
| 2     | Valtionyhtiön, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n henkilöstö .....                 | 8  |
| 3     | Henkilöstön taustakartoitukset .....  | 10 |
| 3.1   | Viranomaisten suorittamat henkilöiden taustakartoitukset .....                      | 10 |
| 3.1.1 | Henkilöturvallisuusselvitys .....   | 10 |
| 3.1.2 | Rikostaustaote .....  | 15 |
| 3.1.3 | Henkilöturvallisuustodistus .....   | 16 |
| 3.2   | Henkilöiden taustakartoituksiin käytettävissä olevia suomalaisia rekistereitä ..... | 19 |
| 3.2.1 | Väestötietojärjestelmä .....  | 19 |
| 3.2.2 | Oikeusrekisterikeskuksen yksityisoikeudelliset rekisterit .....                     | 20 |
| 3.2.3 | Luottorekisteri .....   | 20 |
| 3.2.4 | Kaupparekisteri .....   | 21 |
| 3.2.5 | Ulosottorekisteri .....   | 22 |
| 3.3   | Avointen lähteiden tiedonhankinta henkilöiden taustakartoituksissa .....            | 22 |
| 3.4   | Henkilön tietojen käsittelyyn liittyvä lainsäädäntö taustakartoituksissa .....      | 26 |
| 4     | Valtionyhtiö, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy .....                               | 31 |
| 5     | Tutkimuksen toteutus .....  | 32 |
| 5.1   | Tutkimusaineisto .....  | 34 |
| 5.2   | Avoinhaastattelu .....  | 36 |
| 5.3   | Tutkimuksen kulku .....   | 38 |
| 6     | Tutkimuksen tulokset .....  | 41 |
| 7     | Johtopäätökset .....  | 45 |
| 7.1   | Tutkimuksen luotettavuus .....  | 51 |
| 7.2   | Jatkotutkimuksen aiheet .....   | 52 |
|       | Lähteet .....   | 54 |
|       | Kuvat .....   | 58 |
|       | Taulukot .....  | 59 |
|       | Liitteet .....  | 60 |

## 1 Johdanto

Yhteiskunta on kiihtyvällä vauhdilla kansainvälistynyt. Kansainvälistyminen näkyy muun muassa tavaroiden, ihmisten ja tiedonkulun vapaampana liikkuvuutena maailmassa. Kansainvälistyminen on myös ohjannut valtiota ja liiketoiminnan kilpailua. Valtion organisaatiot ovat olleet voimakkaiden muutosten kohteena 2000-luvun aikana. Valtio on muokannut organisaatioitaan ja strategioita vastaamaan tiukentuneeseen kilpailuun ja kiristyneeseen kustannustehokkuuteen. Valtion organisaatioiden toimintamuotoja on muutettu virastoista liikelaitoksiksi ja valtionyhtiöiksi. Valtion organisaatioiden ja valtionyhtiöiden toimintastrategiat ovat myös enenemissä määrin sisältäneet kansainvälistymisen näkökulmia. Strategiamuutokset ovat olleet vastauksia yhteiskunnan ja kansainvälistymisen muutoksiin. Juvosen, Korhosen, Ojalan, Salosen & Vuoren (2005, 187) mukaan liiketoimintaympäristön sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset olot muodostavat suurimpia vaikutteita strategian suunnittelulle.

Strategioiden muutokset ovat tuoneet tullessaan uusia haasteita turvallisuudelle. Henkilöstön liikkuvuus, henkilöstön vaihtuvuus projektiluonteisesti ja kansainvälistyminen ovat samanaikaisesti mahdollisuus ja uhka. Projektiluonteisuus mahdollistaa kilpailukyyn ylläpitoa, mutta samalla ohjaa henkilöstön vaihtuvuutta. Kansainvälisesti vapaampi liikkuvuus mahdollistaa projektiluonteisten tehtävien vastaanottamisen globaalisti. Töiden projektiluonteisuus näkyy joissakin tapauksissa muuttoliikkeeseen pakottavana syynä. Toisaalta kansainvälistyminen mahdollistaa täysin uuden tietotaidon sisään saamisen valtiolle, mutta antaa myös mahdollisuuden niin aivo- kuin tietovuodolle valtiosta ulospäin. Juvosen ym. (2005, 187-188) näkemyksen mukaan markkinoiden muutos, teknologiankehitys, globalisaatio ja kansainvälistyminen, työvoiman saatavuus ja liiketoimintaympäristöissä tapahtuvat nopeat poliittiset tai taloudelliset muutokset edellyttävät tarkkaa ympäröivän maailman seurantaa. Muutokset liiketoimintaympäristössä heijastuvat myös henkilöstöön.

Osaava ja luotettava henkilöstö on yhä ratkaisevammassa asemassa kilpailukyyn varmistamisessa ja jatkuvuuden turvaamisessa. Henkilöstön taustakartoitusten tarve nousee nykyaikana esille esimerkiksi toimialoilla, joissa tutkimuksen ja tiedon kautta tuotetaan asiantuntijapalveluja. Erityisesti henkilöstön taustakartoitusten merkitys korostuu, kun yhtiön ydintoiminta edellyttää aivovoimaa teknologisten edistysaskelien kehittämiseksi valtiolle. On tärkeää saada luotettavat henkilöt valikoitua jo rekrytointivaiheessa.

### 1.1 Tausta

Tähän opinnäytetyöhön liittyvässä valtionyhtiössä on M-M. Kuivikon (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) mukaan 51 eri kansallisuutta ja noin 2700 henkilöä henkilöstössään. Työskente-

ly ydintoiminnassa on projektiluonteista, joka aiheuttaa henkilöstössä vaihtuvuutta. Henkilöstön vaihtuvuus on viimeisen kolmen vuoden aikana ollut noin 300-500 henkilöä vuodessa. Käytännössä tämä tarkoittaa vuosittain noin 300-500 uutta henkilöstöön kuuluvaa henkilöä, joihin kohdistetaan toimenpiteitä taustojen kartoittamiseksi rekrytointivaiheessa.

M-M. Kuivikon (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) kertoman mukaan henkilöstöön kuuluva henkilö työskentelee mahdollisesti saman työsuhteensa aikana eri projekteissa, joihin voi liittyä julkiseksi luokiteltua tietoa sekä salassa pidettävää tietoa että turvaluokiteltua tietoa. Tämä tarkoittaa taustojen kartoittamiseen liittyvän luotettavuuden arvioimisen kannalta, että lähestulkoon jokainen henkilöstöön kuuluva käsittelee sopimussuhteensa aikana salassa pidettävää tietoa.

Valtionyhtiön, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n (Tietoa meistä, 2015) strategia sisältää kansainvälistymisen näkökulman. Valtionyhtiön yhtenä tavoitteena on täydentää kotimaista osaamista, verkottaa suomalaisia yrityksiä, yliopistoja ja tutkimuslaitoksia kansainvälisiin hankkeisiin. Valtionyhtiön tavoitteena on omalta osaltaan myös tukea kansainvälisten tutkimusintensiivisten organisaatioiden asettumista Suomeen. Lisäksi valtionyhtiö tavoitteena on toimia vahvasti EU:n tutkimuksessa ja puiteohjelmissa.

## 1.2 Tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ratkaisut henkilöstön taustakartoituksiin kohteena olevassa valtionyhtiössä. Tavoite muodostui työhön liittyvästä käytännön tarpeesta selvittää ratkaisuja henkilöstön taustojen kartoittamiseksi.

## 1.3 Rajaukset

Henkilöstöllä ymmärretään tässä opinnäytetyössä kohteena olevan valtionyhtiön omia työntekijöitä ja externaaleja. M-M. Kuivikon (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) mukaan valtionyhtiön omat työntekijät ovat työsuhteisia henkilöitä. Externaalit ovat vierailevia henkilöitä, vaihtotutkijoita, joiden rahoitus tulee pääsääntöisesti henkilön lähettävästä organisaatiosta, mutta sopimusperusteisesti sitoutuvat valtionyhtiöön. Extrenaaleille myönnetään työtehtävien edellyttämät perusoikeudet kulkutunnusteisiin ja tietojärjestelmiin kuten saman osaamisalueen työsuhteisille. Henkilöstö muodostuu siis työntekijöistä, jotka ovat sitoutuneet tekemään työtä työnantajalle, joka on tässä opinnäytetyössä valtionyhtiö.

Taustakartoitukset rajataan tässä opinnäytetyössä käsittämään niitä toimenpiteitä, joita voidaan kohdistaa henkilöstöön tulevan henkilön taustojen tarkistamiseksi. Taustojen kartoittaminen on rajattu tässä opinnäytetyössä määritellyn valtionyhtiön henkilöstön rekrytointivaiheeseen liittyviksi toimenpiteiksi. Henkilön terveydentilan ja psykologisen soveltuvuuden arvioinnit on rajattu pois tämän opinnäytetyön taustakartoituksiin liittyvistä osa-alueista. Henkilötietojen käsittelyyn liittyviä oikeutuksia tarkastellaan tässä opinnäytetyössä suomalaisen lainsäädännön näkökulmasta.

Lisäksi tässä opinnäytetyössä tarkastelu on rajattu yksittäisen valtionyhtiön näkökulmaan. Valtionyhtiöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä valtioenemmistöistä osakeyhtiötä, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:tä, jossa valtiolla on 100 prosentin omistus- ja sitä kautta myös määräysvalta.

Tämän opinnäytetyön kannalta keskeisimmät käsitteet ovat henkilöstö, taustakartoitus ja valtionyhtiö. Opinnäytetyössä käsitellään myös muita termejä, jotka kohdistuvat henkilöstön taustakartoitukseen liittyviin lakeihin, menettelyjä suoritaviin viranomaisiin sekä toimijoihin että prosesseihin. Niiltä osin kuin termejä käytetään yleisesti myös englanniksi käännettynä, on termi kirjattuna myös englanniksi. Liitteessä (Liite 1) on avattuna opinnäytetyössä käytetyjä termejä.

## 2 Valtionyhtiö, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n henkilöstö

Henkilöstön määrittelyn ja asia yhteyden ymmärtämiseksi on tarpeellista lähestyä aihetta turvallisuuden näkökulmasta. Lisäksi on tärkeää turvallisuuden asiayhteydessä erottaa henkilö ja henkilöstö termit toisistaan. Henkilöturvallisuudessa suojataan M-M. Kuivikon (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) mukaan omaa henkilöstöä, asiakkaita ja muita sidosryhmiä sekä heidän toimintaansa yrityksen sisä- tai ulkopuolelta kohdistuvilta uhkilta.

Henkilöstöturvallisuudessa vastaavasti suojataan yritystä ja sen toimintaa oman henkilöstön aiheuttamilta uhkilta. Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki (2010, 204) ovat kuvanneet henkilöstöturvallisuuden olevan henkilöstön luotettavuuteen ja soveltuvuuteen, oikeuksien hallintaan, sijaisjärjestelyihin, henkilöstön suojaamiseen sekä työsuhteen että työyhdistelmien järjestelyihin liittyvien turvallisuustekijöiden hoitamista. Intressit toteuttaa henkilöstöturvallisuutta ovat usein yrityksen omia. Henkilöstöturvallisuus seuraa koko työsuhteen elinkaareen ajan rekrytoinnin aloittamisesta työsuhteen päättymiseen.

Työntekijät sanan synonyyminä käytetään sanaa henkilöstö. Yksikkönä sana työntekijä tarkoittaa henkilöä, joka korvausta vastaan tekee työtä työnantajalle. Suoritettava työ tehdään

työnantajan valvonnassa. Työntekijä on sitoutunut tekemään työtä toiselle fyysiselle tai juridiselle henkilölle. Työntekijän sitoutuminen tapahtuu työsopimuksen kautta. Työsopimuksessa on määritelty työsuhteeseen kuuluvat asiat kuten tehtävät, palkkaus, sopimuksen kesto ja muut työsuhteeseen kuuluvat asiat.

Työsopimuslain (55/2001, 3 luku, 1-5§) mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti työnantajan toimivaltaisia määräyksiä noudattaen. Työntekijällä on myös uskollisuusvelvoite, jonka mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työsopimuslaki (55/2001) ottaa kantaa myös kilpailevaan toimintaan määritellen, että työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka voi vahingoittaa työnantajaa työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä ei myöskään saa työsuhteen aikana käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. Työntekijän salassapitoon liittyviä velvollisuuksia voidaan myös tarkentaa esimerkiksi salassapitosopimuksella tai salassapitositoumuksella.

Tässä opinnäytetyössä henkilöstö koostuu työsopimussuhteisista henkilöistä ja externaaleista, vierailevista vaihtotutkijoista, joiden rahoitus tulee pääsääntöisesti henkilön lähettävästä organisaatiosta. Henkilöstö muodostuu noin 2700 henkilöstä, jotka työskentelevät kansainvälisesti verkottuneessa huippuluokan asiantuntijaorganisaatiossa. Huippuluokan henkilöstön valinta on yksi tärkeimmistä henkilöstöprosessin vaiheista. Tähän seikkaan kiinnittää huomiota myös Honkaniemi ym. (2007, 182) kirjoittaessaan, että uusien työntekijöiden valintapäätökset ovat tärkeimpiä esimiestyöhön kuuluvia päätöksiä. Taitavasti valittu, osaava, luotettava ja motivoitunut henkilöstö työskentelee tehokkaasti ja innostuneesti tavoitteiden mukaisesti.

Henkilöstön rekrytointiprosessissa tulee korostua ammattimaisuus ja strategian mukaisen päämäärän tavoittelu. Valvisto (2005, 54) on maininnut rekrytointin perimmäisen tehtävän olevan sopimukseen pääseminen, jonka avulla yhtiö pääsee taas palan pidemmälle omilla tavoitteissaan. Rekrytointinissa on usein mukana sattuma. Sattuman mahdollisuus kasvaa, mikäli esimerkiksi osaaajapula ja voimakas yhtiön kasvu ohjaavat rekrytointiprosessia. Syrjäsen (2007, 2) mukaan osaaajapulaa ei voida ratkaista nopeilla kikoilla, vaan tilanne vaatii yrityksiltä kokonaisvaltaista suunnittelua ja ajattelua. Oikeiden rekrytointien merkitykseen on ottanut kantaa Keskusrikospoliisi (2012, 6) syksyn 2012 tilannekuvakatsauksessa mainiten, että sisäisten väärinkäytösten ja myös yhteiskumppanien tekemien rikosten ehkäisemiseksi työntekijöiden ja avainhenkilöiden taustat on tärkeä tarkistaa rekrytointitilanteissa riittävästi sekä lain määrittelemissä puitteissa ja eettisesti hyväksyttävästi.

### 3 Henkilöstön taustakartoitukset

Osaava ja luotettava henkilöstö on liiketoiminnan turvallisuustekijä. M-M. Kuivikon (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) mukaan erityisesti luotettavuuden merkitys korostuu aloilla, joissa tutkimuksen ja tiedon kautta tuotetaan asiantuntijapalveluja. Luotettavuutta ei voida suoranaisesti mitata soveltuvuustestein tai haastattelemalla. Henkilöön kohdistuvan taustojen kartoittamisen tarkoitus on monesti arvioida henkilön luotettavuutta työtehtävään nähden. Työnantajan on tärkeää tietää mitä toimenpiteitä on tehtävissä henkilöiden taustojen kartoittamiseksi rekrytoinnin yhteydessä. Toisaalta niin työnantajan kuin työnhakijan on tärkeää tietää mitä taustojen kartoittamiseksi voi ja kannattaa tehdä rekrytoinnin yhteydessä.

#### 3.1 Viranomaisten suorittamat henkilöiden taustatarkistukset

Henkilöihin kohdistuvia tarkastuksia voidaan suorittaa viranomaisten toimesta. Oikeusministeriön (2014, 1) mukaan henkilön taustoja selvitetään lähinnä viranomaisten rekisterien avulla henkilön luotettavuutensa arvioimiseksi. Tällöin tarkastukset ovat lakiin ja viranomaisten käytävissä oleviin rekistereihin sidottuja, kuten esimerkiksi henkilöturvallisuusselvitykset. Oikeusrekisterikeskuksen kautta on mahdollisuus hakea henkilön toimesta rikostaustatetta, jolla tarkoitetaan rikosrekisteriotetta. Euroopan unionin (EU:n) turvaluokiteltuun tietoon liittyen Kansallinen turvallisuusviranomainen, National Security Authority (NSA) (2014, 8) on kirjannut, että EU:n turvallisuusluokiteltu tietoa saa luovuttaa vain sellaiselle henkilölle, jolla on viranomaisen hyväksymä työtehtäviin liittyvä tarve kyseiseen tietoon.

##### 3.1.1 Henkilöturvallisuusselvitys

Uusi laki turvallisuusselvityksistä (726/2014) astui voimaan 1.1.2015. Turvallisuusselvityslain (726/2014) mukaan työnantaja voi lain määrittelemissä tapauksissa hakea työntekijästä tai työnhakijasta henkilöturvallisuusselvitystä. Henkilöturvallisuusselvityksellä tarkoitetaan henkilön nuhteettomuuden tai luotettavuuden varmistamiseksi laadittavaa selvitystä henkilön taustasta. Taustojen selvittäminen tarkoittaa joko paikallispoliisin tai Suojelupoliisin (SUPO:n) tekemää viranomaisrekisterien avulla tapahtuvaa tietojen tarkistamista. Uuden turvallisuusselvityslain mukaisesti rekisteritarkastuksen lisäksi poliisi voi haastatella henkilöä.

Turvallisuusselvityslain (726/2014) mukaan henkilöturvallisuusselvityksiä on kolme eri laajuutta. Laajuudet ovat: suppea, perusmuotoinen ja laaja. Paikallispoliisi vastaa suppeiden henkilöturvallisuusselvitysten tekemisestä. SUPO vastaa perusmuotoisen ja laajan henkilötur-

vallisuusselvityksen tekemisestä. Pääesikunta laatii puolustushallintoa koskevat henkilöturvallisuusselvitykset.

Turvallisuusselvityslain (726/2014, 1§) tarkoituksena on kirjattu, että lain tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia ennakolta ehkäistä toimintaa, joka voi vahingoittaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, Suomen kansainvälisiä suhteita, yleistä turvallisuutta tai muuta niihin verrattavaa yleistä etua tai erittäin merkittävää yksityistä taloudellista etua tai edellä tarkoitettujen etujen suojaamiseksi toteutettavia turvallisuusjärjestelyjä. Turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin hakeutuminen edellyttää myös hakevalta osapuolelta turvallisuusjärjestelyjä. Hakijan on muun muassa teknisin ja muilla toimenpitein rajoitettava pääsy suojattaviin tietoihin sekä huolehdittava toimitilojen ja tietojärjestelmien suojaamisesta.

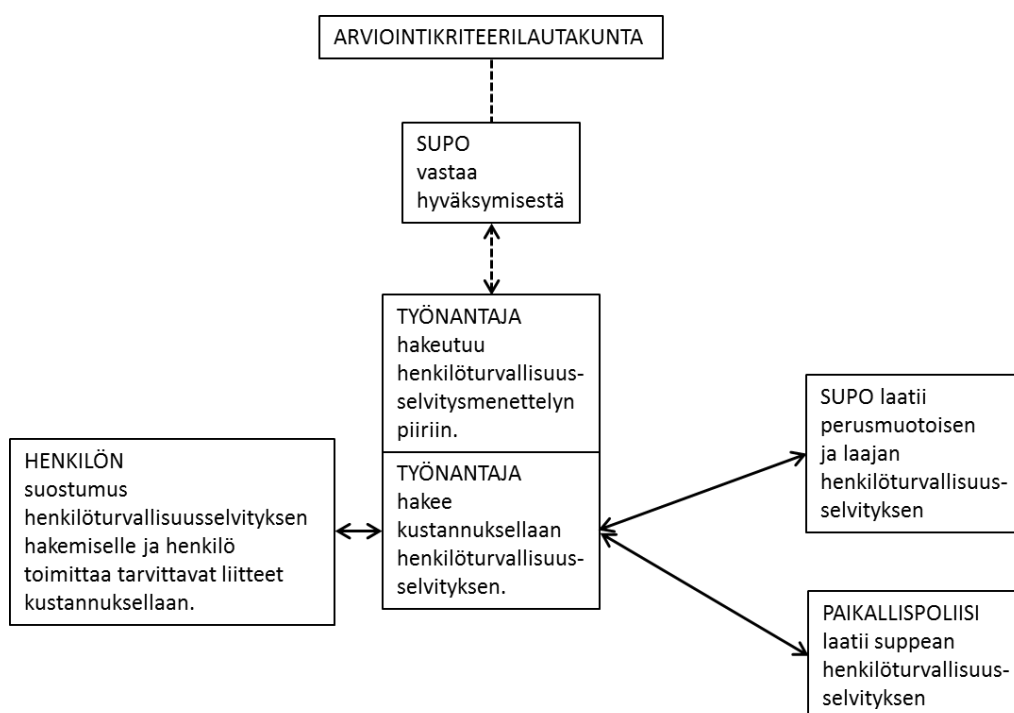
Turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin hyväksytty hakija voi Turvallisuusselvityslain (726/2014, 19-22§) perusteiden mukaisesti hakea henkilöstä henkilöturvallisuusselvitystä. Liitteessä (Liite 2) on kirjattuna Laki turvallisuusselvityksistä (726/2014, 19-22§) mukaiset perusteet hakea henkilöturvallisuusselvitystä. Turvallisuusselvitys lain (762/2014, 21§) mukaan esimerkiksi suppea henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia sellaiseen palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävää suorittamaan valittavasta tai palvelussuhdetta tai toimeksiantotehtävää hoitavasta, joka saa tehtävänsä oikeuden käsitellä viranomaisen suojaustasoihin III–IV luokiteltuja asiakirjoja tai saa pysyväisluonteisen oikeuden päästä sellaiseen viranomaisen yleisöltä suljettuun toimitilaan tai alueelle ja hoitaa siellä itsenäisesti rakennus, asennus-, huolto- tai vartiointitehtäviä tai muita niihin rinnastettavia tehtäviä, jos toimitilasta tai alueesta saatavien tietojen oikeudettomalla käytöllä tai niissä tapahtuvalla lainvastaisella teolla voi vaarantaa yleistä turvallisuutta, valtion turvallisuutta tai muuta merkittävää yleistä etua.

Vastaavasti perusmuotoinen henkilöturvallisuusselvitys voidaan turvallisuusselvityslain (762/2014, 19§) mukaan laatia sellaiseen palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävää suorittamaan valittavasta taikka palvelussuhdetta tai toimeksiantotehtävää hoitavasta, joka saa oikeuden muutoin kuin satunnaisesti käsitellä sellaisia viranomaisen asiakirjoja, jotka voidaan tai tulee turvallisuusluokitella suojaustasoihin II–III kuuluviksi, tai muutoin hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa hän salassa pidettäviä tietoja paljastamalla tai muulla lainvastaisella teolla voi merkittäväällä tavalla vaarantaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, kansainvälisiä suhteita, poikkeusoloihin varautumista, väestönsuojelua tai yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja taikka mainittujen etujen suojaamiseksi toteutettuja turvallisuusjärjestelyjä.

Turvallisuusselvitys lain (726/2014, 20§) mukaan laaja henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia vain henkilöstä, joka työtehtävissään saa oikeuden muutoin kuin satunnaisesti käsitellä suojaustasoihin I tai II kuuluviksi luokiteltuja asiakirjoja tai hoitaa sellaista tehtävää, jossa hän salassa pidettäviä tietoja paljastamalla tai muulla lainvastaisella teolla voi vahingoittaa

valtion turvallisuutta, maanpuolustusta tai Suomen kansainvälisiä suhteita tai tarvitsee henkilöturvallisuusselvityksen perusteella annettavaa todistusta kansainvälisen tietoturvallisuusvelvoitteen vuoksi taikka voidakseen tulla valituksi kansainvälisen järjestön tai toimielimen tehtäviin.

Henkilöturvallisuusselvitystä voidaan myös hakea Turvallisuusselvitys lain (726/2014, 22§) perusteella työntekijästä joka saa käyttöönsä tietoja työnantajan liike- tai ammatillisuuksista tai teknologisesta kehittämisestä, joiden oikeudeton käyttö voisi aiheuttaa työnantajalle, tämän asiakkaalle tai yhteistyökumppanille merkittävää taloudellista vahinkoa. Edellytyksenä on aikaisemmin lisäksi että yritykseen voi sen toimialan tai toiminnan vuoksi kohdistua yritysvakoilua tai että selvitys on tarpeen erittäin tärkeän yksityisen taloudellisen edun turvaamiseksi. Kuvassa (Kuva 1) kuvataan turvallisuusselvityksen menettelyn piiriin hakeutumisen ja henkilöturvallisuusselvityksen hakemisen prosessia.



KUVA 1: Henkilöturvallisuusselvityksen prosessi, mukailten Turvallisuusselvityslakia (726/2014).

Henkilöturvallisuusselvitysten edellytyksissä on yllä kirjatun mukaisesti päällekkäisyyksiä, mutta henkilöturvallisuuksien laajuudet eroavat toisistaan käytettävien rekisterien osalta. Perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen tietolähteet perustuvat vain sellaisiin rekisteritietoihin, jotka on mainittu turvallisuusselvityslain (726/2014). Turvallisuusselvityslain (726/2014, 25§) mukaisesti tällaisia rekistereitä ovat väestötietojärjestelmä, rikosrekisteri,

liiketoimintakieltorekisteri, sakkorangaistusta koskevat sakkorekisterin tiedot, oikeushallinnon valtakunnallisen tietojärjestelmän diaari- ja asianhallinta-järjestelmän valtakunnallisen käsittelyjärjestelmän syyteharkinnassa olevat tai olleet rikosasiat taikka ratkaisu- ja ilmoitusjärjestelmän ratkaisut rikosasioissa. Lisäksi tarkistettavia rekistereitä ovat henkilötietojen käsittelystä poliisitoimessa annetussa laissa tarkoitetun poliisiasiajn tietojärjestelmän, hallintoasiain tietojärjestelmän ja suojelupoliisin toiminnalliseen tietojärjestelmän rekisterit, pääesikunnan pitämät sotilasoikeudenhoidon tietojärjestelmän sekä turvallisuustietorekisterin, rajavartiolaitoksen esikunnan pitämän rajavalvontarekisterin ja Tullin pitämään tutkinta- ja virka-apujärjestelmän rekisterit. Myös ammatin- tai elinkeinonharjoittajien sekä heidän toimikelpoisuuttaan koskevat rekisterit ja laissa säädettyä toimintaa valvovan viranomaisen ylläpitämään rekisteriin talletettuihin yrityksen vastuuhenkilön toimikelpoisuutta koskevat tiedot, ulkomaalaisrekisterin, viisumirekisterin sekä ulosottorekisterin että luottotietorekisterin tiedot kuuluvat tarkistettaviin tietoihin. Perusmuotoisessa henkilöturvallisuusselvityksessä taustojen tarkistamiseen voidaan käyttää myös keskusrikospoliisin epäiltyjen tietojärjestelmästä ilmenevien tietojen ilmoitusta.

Turvallisuusselvityslain (726/2014, 30§) mukaan suppean henkilöturvallisuusselvityksen laadinnassa käytetään yllä mainittujen perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen kanssa osittain samoja rekistereitä. Käytettävät rekisterit ovat yllä mainitut perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen rekisterit, lukuun ottamatta suojelupoliisin toiminnallista tietojärjestelmää, pääesikunnan turvallisuustietorekisteriä sekä ulosottorekisteriä että luottotietorekisteriä.

Laajaa henkilöturvallisuusselvitystä laadittaessa turvallisuusselvityslain (726/2014, 27§) mukaisesti perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen laatimisessa käytettävien rekisterien lisäksi henkilön tulee selvittää tiedot elinkeinotoiminnasta tai osallistumisesta siihen. Tiedot varallisuudesta ja veloista sekä muista taloudellisista sidonnaisuuksista ovat myös ilmoitettavien tietojen piirissä kuten myös perhe- ja sukulaisuussuhteet. Laaja henkilöturvallisuusselvitys sisältää myös henkilötietolomakkeen. Henkilötietolomakkeessa selvityksen kohde antaa tiedot viimeisen kymmenen vuoden aikana harjoitetusta elinkeinotoiminnasta tai osallistumisesta siihen selvityksen laatimisen pohjaksi. Lisäksi samassa yhteydessä kohde antaa tiedot varallisuudesta ja veloista sekä muista taloudellisista sidonnaisuuksista että perhe- ja sukulaisuussuhteista. Aikaisemmin mainitun lisäksi toimivaltainen viranomainen voi tarkistaa annetut tiedot ja hankkia tätä tarkoitusta varten tietoja: verohallinnon julkisista verotustiedoista, yleistä käyttöä varten perustetuista elinkeinotoiminnan harjoittamista tai omaisuutta kuvaavia julkisia tietoja sisältävistä rekistereistä. Luotto- ja rahoituslaitoksista kerättäviin tietoihin liittyen selvityksen kohteelta pyydetään suostumus tietojen hankkimiseen.

Henkilöturvallisuusselvityksen kansainvälisen näkökulman kannalta on turvallisuusselvityslaisissa (762/2014, 26§) kirjattu, että henkilöturvallisuusselvityksen kohde, joka on asunut yhtäjaksoisesti ulkomailla enemmän kuin viisi vuotta viimeisten kymmenen vuoden aikana ennen selvityksen laatimista, voi turvallisuusselvityksen kattavuuden varmistamiseksi esittää ulkomaan viranomaisen todistuksen sellaisista turvallisuusselvityslaisissa (726/2014, 25 §:n, 1 momentin 1–3 kohdassa) tarkoitetuista rekisteritiedoista, jotka hän voi asianomaisen maan lainsäädännön mukaan tätä tarkoitusta varten saada. Turvallisuusselvityslaisissa (762/2014, 25§, 1 momentin 1–3 kohdassa) tarkoitetuilla rekistereillä käsitetään väestötietojärjestelmää, rikosrekisteriä, liiketoimintakieltorekisteriä, sakkorangaistusta koskevia sakkorekisterin tietoja ja oikeushallinnon valtakunnallisen tietojärjestelmän diaari- ja asianhallintajärjestelmän valtakunnallisen käsittelyjärjestelmän syyteharkinnassa olevia tai olleista rikosasioista taikka ratkaisu- ja ilmoitusjärjestelmän ratkaisuja rikosasioissa.

Henkilöturvallisuusselvityksen tietolähteet voivat ulkomaalaisten osalta täten perustua edellä mainittujen perusmuotoisen turvallisuusselvityksen laatimiseen käytettävien rekisterien lisäksi edellä mainittuihin turvallisuusselvityslain (762/2014, 25§ 1 momentin 1–3 kohdan) rekistereitä vastaaviin toisen valtion viranomaisen pitämiin rekistereihin. Lisäksi turvallisuusselvityslain (762/2014, 25§) mukaisesti tarkistettavien rekisterien tiedot voivat perustua poliisiasiain tietojärjestelmään, hallintoasiain tietojärjestelmään ja suojelupoliisin toiminnalliseen tietojärjestelmään vastaaviin toisen valtion viranomaisen rekisterin tietoihin. Tämän edellytyksenä on että tiedot vastaavat Suomessa tarkoitettuun rekisteriin talletettavissa olevia tietoja. Lisäksi edellytyksenä on, että tiedot on saatu toiselta EU:n jäsenvaltiolta tai kansainvälisen tietoturvaluusvelvoitteen perusteella taikka edellä tarkoitettuja vaatimuksia vastaavasta toisen valtion viranomaisen rekisteristä ja tiedot talletetaan toimivaltaisen viranomaisen ylläpitämään henkilörekisteriin.

Turvallisuusselvityslain (762/2014, 32§) mukaisesti henkilöturvallisuusselvitys ei missään laajuudessa lähtökohtaisesti pidä sisällään esitutkinnassa tai syyttäjällä vireillä olevaa asiaa. Tällaisen tiedon käyttämisen edellytyksenä on, että tietojen käyttö on välttämätöntä selvityksen perustana olevaan tehtävään liittyvien erityisten vaatimusten sekä epäillyn teon luonteen vuoksi. Viranomaisen rekistereiden tarkistamiseen perustuva henkilöturvallisuusselvitys ei myöskään sisällä viranomaisen arviota selvityksen kohteena olevan henkilön nuhteettomuudesta, luotettavuudesta tai sopivuudesta virkaan tai tehtävään. Henkilöturvallisuusselvitys ei myöskään sido selvityksen hakijaa eli hakija voi tehdä rekrytointiin liittyvät ratkaisut muilla perusteilla.

Turvallisuusselvityslain (762/2014) mukaisesti turvallisuusselvitys on voimassa enintään viisi vuotta. Henkilöturvallisuusselvityksen hakemista aiheutuu hakijalle kustannuksia haettavan

henkilöturvallisuusselvityksen laajuudesta riippuen. Maksun suuruus määräytyy poliisin palveluhinnaston mukaisesti.

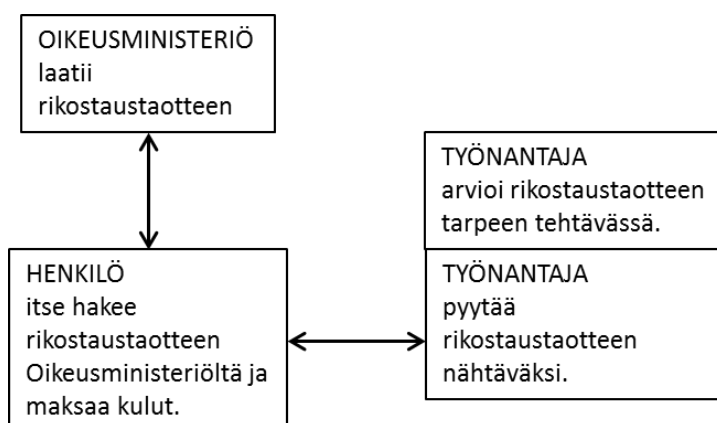
### 3.1.2 Rikostaustaote

Suomessa henkilön rikostaustan selvittämiseen on käytettävissä Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) mukaisesti rikostaustaote, jolla tarkoitetaan rikosrekisteriotetta. Työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 3-6) mukaan rikostaustan selvittämismenettely koskee vain tilanteita, joissa työ on luonteeltaan sellaista, että se mahdollistaa työntekijän läheisen vuorovaikutuksen lapsen kanssa. Lain tarkoituksena on suojella alaikäisen henkilökohtaista koskemattomuutta. Lain tarkoituksena on myös edistää alaikäisen henkilökohtaista turvallisuutta. Lakia sovelletaan työhön, jossa pysyväisluonteisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen opetusta, hoitoa tai kasvatusta. Rikostaustan selvittämismenettelylle on säädetty aikarajoitus. Alle kolme kuukautta kestäviin työ- ja virkasuhteisiin ei sovelleta rikostaustan selvitysmenettelyä. Työ- tai virkasuhteen osaaikaisuudella ei ole merkitystä aikarajan soveltamisessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 14) mukaan rikostaustan selvittämismenettely on osa henkilön soveltuvuusharkintaa. Rikosrekisteriotteessa oleva merkintä ei ole este henkilön palkkaamiselle tai toimiluvan myöntämiselle, vaan henkilön soveltuvuuden arvioiminen jää aina työnantajan tai viranomaisen arvioitavaksi. Rikosrekisteriote sisältää tiedot päätöksistä, joilla henkilö on tuomittu rikoksista. Rikosrekisteriotteessa kirjatut rikokset rajoittuvat seksuaali-, väkivalta ja huumausainerikoksiin.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) mukaisesti työnantajan on itse arvioitava onko tehtävä rikostaustan selvittämismenettelyn kuuluva. Työnantajan on pyydettävä nähtäväksi rikosrekisteriotetta, mikäli tehtävässä on pysyväisluonteisesti tai olennaisesti ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen opetusta, hoitoa tai kasvatusta. Rikostaustan selvittämismenettely voidaan kohdistaa vain henkilöön, joka ollaan ottamassa tehtävään. Henkilön esittämä rikosrekisteriote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi.

Toisin kuin henkilöturvallisuusselvityksen, rikosrekisteriotteen hakee työtä tai virkaa hakeva henkilö itse. Tämä prosessi on esitetty kuvassa (Kuva 2). Työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 18) mukaan työn- tai viranhakija ei voi valtuuttaa työnantajaa tilaamaan rikosrekisteriotetta itsestään. Työn- tai viranhakija tilaa rikosrekisteriotteen oikeusministeriöltä kirjallisesti tai sähköisen palvelun kautta. Rikosrekisteriote on maksullinen. Maksun suuruus määräytyy oikeusministeriön palveluhinnaston mukaisesti.

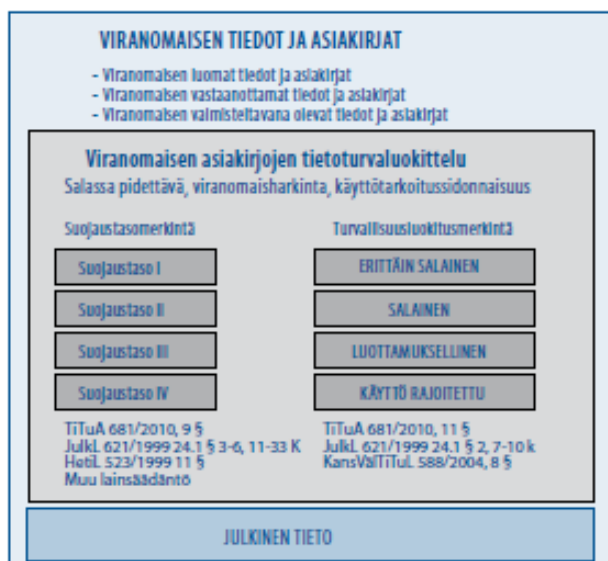


KUVA 2: Rikostaustatöiden prosessi, mukailen Lakia lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002).

### 3.1.3 Henkilöturvallisuustodistus

Suomessa kansallisena turvallisuusviranomaisena, National Security Authority (NSA), toimii ulkoasiainministeriö. NSA toimii valtiosihteerin alaisuudessa erillisenä yksikkönä. Laki kansainvälisistä tietoturvaluokituksista (588/2004, 4§) määrittelee, että kansallisen turvallisuusviranomaisen tehtävänä on ohjata ja valvoa, että tässä laissa tarkoitettujen erityissuojattavien tietoaaineistojen suojaaminen ja niitä käsitellään asianmukaisesti. Yhtenä tähän liittyvänä tehtävänä NSA myöntää kansainväliset henkilöturvallisuustodistukset, Personnel Security Clearance (PSC).

Kansainvälisillä tietoturvaluokituksilla tarkoitetaan esimerkiksi kahdenvälisen tietoturvasopimuksen määräyksiä erityissuojattavan tietoaaineiston suojaamisesta. Kahdenvälinen tietoturvasopimus tunnetaan englanniksi käännettynä General Security Agreement (GSA). Tämän sopimuksen piirissä oleva erityissuojattava tietoaaineisto on salassa pidettävät asiakirjat ja materiaalit, jotka ovat turvallisuusluokiteltuja. Turvallisuusluokittelu on esitetty taulukossa (Taulukko 1), jossa esitetty myös viranomaisen asiakirjojen tietoturvaluokittelu. Turvallisuusluokiteltuja asiakirjoja voi olla toisen valtion turvallisuusluokitellut asiakirjat sekä EU:n luokitellut asiakirjat. NSA:n (2011, 7) mukaan kansainvälisistä tietoturvaluokituksista annettua lakia sovelletaan yritykseen ja sen työntekijöihin, kun yritys on sopimuspuolena tai alihankkijana turvallisuusluokitellussa hankkeessa tai osallistuu tällaista sopimusta edeltävään tarjouskilpailuun.



TAULUKKO 1: Viranomaisen tiedot ja asiakirjat (Valtiovarainministeriö 2010, 31).

Suomi on myös tehnyt tietoturvaluusopimuksia useiden maiden ja eräiden kansainvälisten järjestöjen kanssa. Näiden sopimusten tarkoituksena on suojata sopimuksen piirissä olevaa turvallisuusluokiteltua tietoa. Näiden turvallisuusluokiteltujen tietojen luokitukset ja vastaavuudet osapuolten kesken ovat esitetty taulukossa (Taulukko 2). Tietoturvaluusopimusten piiriin eivät kuulu yrityksen yrityssalaisuudet tai yrityksen sensitiiviset asiakirjat.

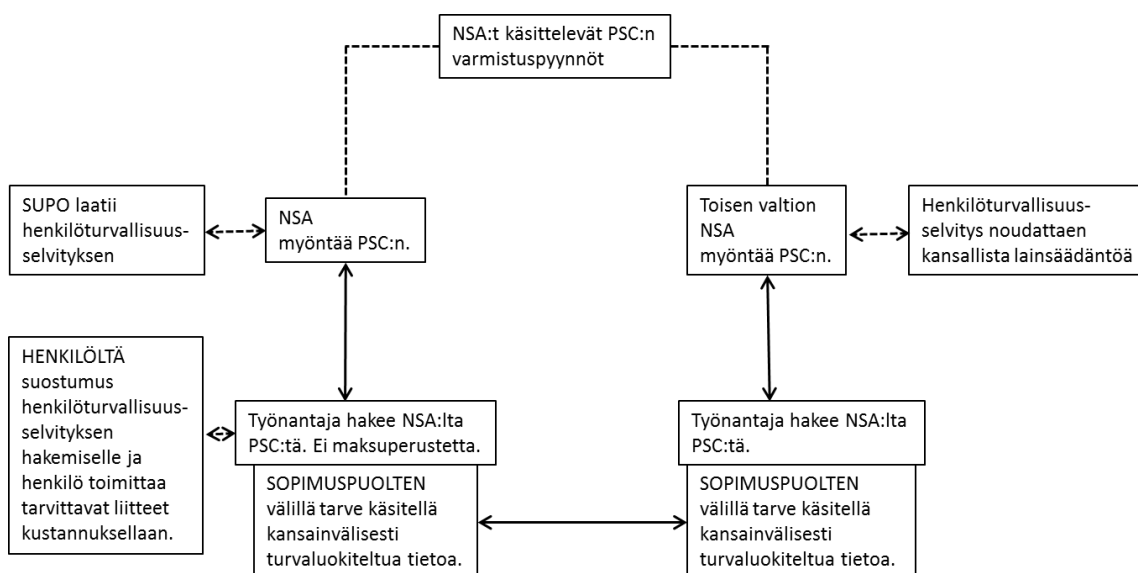
| Kohde | SUOJAUSTASO I                     | SUOJAUSTASO II           | SUOJAUSTASO III                      | SUOJAUSTASO IV                  |
|-------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Suomi | ERITTÄIN SALAINEN                 | SALAINEN                 | LUOTTAMUKSELLINEN                    | KÄYTTÖ RAJOITETTU               |
| EU    | TRÉS SECRET UE /<br>EU TOP SECRET | SECRET UE /<br>EU SECRET | CONFIDENTIEL UE /<br>EU CONFIDENTIAL | RESTREINT UE /<br>EU RESTRICTED |
| NATO  | COSMIC TOP SECRET                 | NATO SECRET              | NATO CONFIDENTIAL                    | NATO RESTRICTED                 |

TAULUKKO 2: Eräiden kansainvälisten järjestöjen ja Suomen turvallisuusluokituksien vastaavuus (Valtiovarainministeriö 2010, 58).

Kansainvälisissä turvallisuusluokitelluissa hankkeissa on edellytyksenä varmistaa työntekijöiden viranomaishyväksyntä ennen kuin henkilölle myönnetään oikeus hankkeen turvaluokiteltuun tietoon. NSA (2014, 8) on ohjeistanut, että henkilön käsitellessä CONFIDENTIAL UE / EU CONFIDENTIAL tai sitä korkeamman tason EU:n turvallisuusluokiteltua tietoa, tulee hänellä olla kansallisen turvallisuusviranomaisen myöntämä henkilöturvallisuustodistus. Tavallisesti myös muissakin kansainvälisissä turvaluokitelluissa hankkeissa alin turvallisuustaso, johon vaaditaan henkilöturvallisuustodistus, on confidential eli luottamuksellinen. Henkilöturvallisuustodistusta ei edellytetä, mikäli henkilölle luovutetaan RESTREINT EU / EU RESTRICTED tai vastaavan käyttörajoitettu luokitellun tason turvallisuusluokiteltua tietoa. Yrityksen yrityssalaisuuden tai yrityksen sensitiivisiin asiakirjoihin liittyen ei myöskään edellytetä henkilöturval-

lisuustodistusta. Liitteessä (Liite 3) on esitettyä turvallisuusluokkien vastaavuudet Euroopan unionissa.

Henkilöturvallisuustodistuksen myöntämisen prosessi on esitetty kuvassa (Kuva 3). Prosessin ensimmäisessä vaiheessa henkilölle tehdään henkilöturvallisuusselvitys. Henkilöturvallisuusselvitys tehdään noudattaen kansallista lainsäädäntöä. Henkilöturvallisuustodistukseen liittyen henkilöturvallisuusselvitys tehdään Suomessa SUPO:n toimesta. NSA:n (2011, 22) mukaan SUPO ei ota kantaa onko selvityksen kohde sopiva tehtävään. Arvion henkilön luotettavuudesta tekee NSA SUPO:n lausunnon perusteella ja arvion perusteella NSA myöntää tai ei myönnä PSC:tä. PSC-todistus ja PSC-prosessiin laadittava henkilöturvallisuusselvitys ei ole maksuperusteinen toimenpide henkilön työnantajalle. Henkilölle myönnettävä PSC voidaan myöntää enintään viideksi vuodeksi. NSA:n (2011, 15) mukaan eri maiden turvallisuusviranomaiset tekevät yhteistyötä luodakseen henkilöstöturvallisuuteen (erityisesti henkilöturvallisuusselvityksiin ja henkilöturvallisuustodistuksiin) liittyen mahdollisimman yhtenäisiä käytäntöjä.



KUVA 3: Henkilöturvallisuustodistuksen prosessi, mukailen Lakia kansainvälisistä tietoturvalvelvoitteista (588/2004).

Henkilöturvallisuustodistusten hakeminen liittyy NSA:n (2011, 20) mukaan usein yhteisöturvallisuusmenettelyyn, joka on edellytyksenä yrityksen osallistumiselle turvaluokiteltua tietoa sisältävään hankkeeseen. Hyväksytyyn yhteisöturvallisuusmenettelyyn perusteella NSA myöntää yritysturvallisuustodistuksen, Facility Security Clearance (FSC). Turvallisuusjärjestelyiden kriteeristönä käytetään kansallista turvallisuusauditointikriteeristöä (KATAKRI). Puolustusministeriön (2011, 3) mukaan KATAKRI:n kriteeristö toimii kansallisesti velvoittavana asiakirjana silloin, kun suomalaisten yritysten turvallisuustaso varmennetaan kansallisen turvalli-

suusviranomaisen toimesta kansainväliseen virnaomaispyyntöön pohjautuen ja yritysturvallisuustodistuksen myöntämiseen tähdäten.

### 3.2 Henkilöiden taustakartoituksiin käytettävissä olevia suomalaisia rekistereitä

Henkilöstä voidaan hakea tietoja taustojen kartoittamiseksi myös muulla tavalla kuin viranomaisten suorittamalla toimenpiteillä viranomaisten rekistereistä. Taustakartoituksia varten tietoa voidaan hakea myös yksityisten hakemana niin viranomaisten kuin yksityisten pitämistä rekistereistä.

Henkilön taustakartoitusten laatimisen kannalta rekisterien käyttöön liittyy rajoituksia ja toisaalta myös mahdollisuuksia. Honkaniemi ym. (2007, 49) ovat yleistäneet hyvin, että organisaatiossa on käsiteltävä henkilöön liittyviä tietoja, erityisesti henkilötietoja, huolellisesti ja ehdokkaiden yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Mahdollisuuksien kannalta suuri potentiaali muodostuu käytettävissä olevien rekisterien monipuolisen ja suuren määrän kautta. Järvisen (2010, 250) mukaan Suomella on omista kansalaisistaan poikkeuksellisen hyvin järjestetyt, ajantasaiset ja kattavat tietokannat. Sähköisiä rekistereitä on pidetty suomalaisen tietoyhteiskunnan keskeisenä vahvuutena. Lisäksi Suomessa on laadittava rekisteriseloste kaikista henkilörekistereistä. Tämä ohjaa rekistereitä ylläpitäviä tahoja ilmoittamaan julkisesti, mitä henkilötietoja rekisterissä on, mihin niitä käytetään. Rekisteriselosteessa on oltava myös kirjattuna, minne tietoja säännönmukaisesti luovutetaan ja tietojen suojausten periaatteet.

#### 3.2.1 Väestötietojärjestelmä

Yksi käytettävissä oleva rekisteri on väestötietojärjestelmä. Väestörekisterikeskuksen (2015) mukaan väestötietojärjestelmä on valtakunnallinen sähköinen rekisteri. Rekisteri sisältää perustiedot Suomen kansalaisista ja Suomessa vakinaisesti asuvista ulkomaalaisista. Väestötietojärjestelmässä ylläpidetään henkilötiedoista kaikki nimet, henkilötunnus, kansalaisuus, sähköinen asiointitunnus, siviilisääty, perhesuhteet, äidinkieli ja ammatti. Lisäksi ylläpidon piirissä ovat kotikunta, osoitetiedot sekä syntymä että kuolintiedot sisältäen paikkatiedon.

Väestörekisterikeskuksen (2015) mukaan väestötietojärjestelmän tiedot eivät ole julkisia. Väestötietojärjestelmän ja sen tietojen suorakäyttö edellyttää aina Väestörekisterikeskuksen käyttäjäorganisaatiolle myöntämää tietolupaa sekä käyttäjäorganisaation sitoutumista luvan ehtoihin. Henkilölle ja yhteisölle voidaan luovuttaa väestötietojärjestelmästä tietoja, joita tarvitaan oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi. Väestötietojärjestelmästä saatavalla väestötietojärjestelmän otteella, virka-/kotipaikkatodistuksella, henkilö voi todistaa muun

muassa nimensä ja kotipaikkansa. Väestötietojärjestelmästä haettavien otteiden maksullisuudesta on säädetty Valtiovarainministeriön asetuksessa (1063/2014).

### 3.2.2 Oikeusrekisterikeskuksen yksityisoikeudelliset rekisterit

Taloudelliseen tilanteeseen liittyviä tietoja voidaan hakea esimerkiksi oikeusrekisterikeskuksen (2015) ylläpitämistä yksityisoikeudellisista rekistereistä, joita ovat konkurssi -, yritysaneeraus-, velkajärjestely- ja liiketoimintakieltorekisterit. Yksityisoikeudelliset rekisterit ovat julkisia rekistereitä, joista jokainen henkilö voi hakea tietoja. Oikeusrekisterikeskuksen (2015) mukaan yksityisoikeudelliset rekisterin konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteri sisältää tiedot konkurseja ja yrityssaneerauksia koskevista hakemuksista ja päätöksistä. Velkajärjestelyrekisteri pitää sisällään tiedot yksityishenkilöiden velkajärjestelyä koskevista hakemuksista ja päätöksistä. Tietoja tuomituista liiketoimintakielloista yllä pidetään liiketoimintarekisterissä.

### 3.2.3 Luottorekisteri

Suomen Asiakastieto Oy:n (2015) mukaan luottorekisteri sisältää tiedot kaikista henkilöistä ja heidän maksuhäiriöistään. Luottorekisterin sisältämistä luottotiedoista säädetään Luottotietolaissa (527/2007). Luottotietolain (527/2007, 2§) mukaan lain tarkoituksena on varmistaa luottettavien luottotietojen saatavuus, turvata luottotietojen käsittelyssä yksityisyyden suoja. Lisäksi luottotietolain (527/2007) tarkoituksena on luonnollisten henkilöiden ja yritysten oikeus tulla arvioituiksi oikeiden ja asianmukaisten tietojen perusteella sekä edistää hyvää luottotietotapaa. Henkilöluottotietoja saa luottotietolain (527/2007) mukaan luovuttaa käytettäväksi työnhakijan ja työntekijän arvioimiseksi ja arvioitaessa yrityksen ja sen vastuuhenkilön kykyä vastata sitoumuksistaan sopimusosapuolena sekä valittaessa henkilö yrityksen vastuuhenkilöksi. Yksityishenkilöiden luottotiedoilla tarkoitetaan luottotietolaissa (527/2007) tietoja, jotka koskevat luonnollisen henkilön tai yrityksen maksukykyä tai maksuhalukkuutta.

Suomen Asiakastieto Oy:n (2015) mukaan työnantaja voi kysyä rekrytoivan henkilön luottotietoja, jos rekrytoitava työntekijä on välittömässä taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde muutoin edellyttää erityistä luottamusta. Luottotietoja voi kysyä henkilö itse tai työnantaja. Mikäli työnantaja hakee henkilöstä luottotietoja, on rekrytoitavalle henkilölle ilmoitettava, mistä rekisteristä tiedot on hankittu. Henkilö ei voi kieltää luottotietojensa luovuttamista. Tiedon kysyminen on aina sallittua luottotietolaissa (527/2007) mainittuihin käyttötarkoituksiin liittyen.

Työnantajan oikeus käyttää työnhakijan luottotietoja rajoittuu Suomen Asiakastieto Oy:n (2015) mukaan tehtäviin, joihin sisältyy päätäntävaltaa tai itsenäistä harkintavaltaa tehdä merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai joissa tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta tai joiden hoitamiseksi työnantaja antaa pääsyn työnantajan tai tämän asiakkaan suojattuihin liike- ja ammattisalaisuuksiin tai joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja tai joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä tai jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä tai joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvomaton työskentely yksityiskodissa.

Suomen Asiakastieto Oy:n (2015) määrittelyn mukaan yksityishenkilön kannalta pelkkä laskun maksamisen myöhästyminen laskun eräpäivästä ei aiheuta merkintää luottotietorekisteriin. Maksuhäiriöksi kirjautuminen tapahtuu, kun maksun laiminlyönnin on vahvistanut joko viranomainen tai luottoja myöntävä yritys. Liitteessä (Liite 4) on esitetty Suomen Asiakastieto Oy:n luottotietomerkinnot ja niiden tallennusajat. Henkilön on itse mahdollista saada luottotiedot Suomen Asiakastieto Oy:stä (2015) ilmaiseksi yhden kerran vuodessa, mikäli henkilö käyttää lakisääteistä veloituksetonta tarkastusoikeutta. Tällaisen tarkistuksen yhteydessä henkilö saa selville, mitä tietoja on hänestä kirjattuna luottotietorekisterissä ja mahdolliset poistuneet merkinnät. Lisäksi luottohäiriöihin liittyen henkilö saa tiedon tahoista, jotka ovat luottotietoja kysyneet. Muissa tapauksissa luottotietojen tarkistaminen on maksullinen palvelu.

### 3.2.4 Kaupparekisteri

Kaupparekisteri on Patentti- ja rekisterihallituksen (2015) mukaan virallinen ja julkinen rekisteri suomalaisista yrityksistä. Rekisterin tarkoituksena on yhteiskunnan toiminnan tukeminen yrityksistä annettavalla tietopalvelulla. Suomessa osakeyhtiöiden, kommandiittiyhtiöiden, avoimien yhtiöiden ja osuuskuntien on ilmoitauduttava kaupparekisteriin. Yksityisten elinkeinonharjoittajien on useimmissa tilanteissa tehtävä perustamisilmoitus kaupparekisteriin.

Patentti- ja rekisterihallituksen (2015) määrittelyn mukaisesti kaupparekisteriin merkitään elinkeinonharjoittajia koskevia tietoja kaupparekisteriviranomaisen vastaanottamien ilmoitusten ja tiedonantojen perusteella. Rekisterin tietosisältö rakentuu sekä rekisteriasianosaisten eli elinkeinonharjoittajien itsensä ilmoittamista tiedoista, että tuomioistuinten ja muiden viranomaisten rekisteriviranomaiselle toimittamien tiedonantojen pohjalta. Kaupparekisterin sisältämiä tietoja ovat muun muassa yrityksen nimi, yrityksen kotipaikka tai kunta, josta toimintaa johdetaan ja yrityksen toimiala. Lisäksi rekisterin tiedoista on löydettävissä kuka tai ketkä edustavat yritystä ja yrityksen osoite.

Kaupparekisterin kautta on mahdollista löytää henkilön kytkennät muihin yrityksiin ja muihin kilpaileviin yrityksiin. Patentti- ja rekisterihallituksen (2015) ilmoittaman mukaan kaupparekisterin hakujen hinnat vaihtelevat Patentti- ja rekisterihallituksen ja Verohallinnon yhteinen yritystietojärjestelmän eli VIRRE:n tietopalvelun ilmaisesta yrityksen perustietojen hausta Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä (YTJ) massatietojen poiminnan lähes 5000€ vuosikustannukseen. Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä on Patentti- ja rekisterihallituksen ja Verohallinnon yhteinen palvelu yritysten ja yhteisöjen tietojen ilmoittamiseen ja yritystietojen hakuun.

### 3.2.5 Ulosottorekisteri

Laki ulosottoaaresta (705/2005, 1 luku, 31 §) mukaisesti jokaisella on oikeus saada ulosottorekisteristä nimeämäänsä henkilöä koskeva todistus. Oikeuslaitoksen (2015) mukaan todistukseen merkitään todistuksen pyytämistä edeltäneiden kahden vuoden ajalta tiedot, josta käy ilmi velkojan nimi, velallisen nimi sekä velallisen syntymäaika että kotikunta. Todistuksesta käy ilmi myös ulosottoasia, vireilläoloaika ja passiivisaatavaksi rekisteröinti kuten myös velkojan saatavan määrä ja velkojalle tilitetty määrä sekä estetodistuksen laatu että päivämäärä.

Oikeuslaitoksen (2015) antama todistus annetaan ulosoton tietojärjestelmästä. Lisäksi todistus annetaan myös siinä tapauksessa, että ulosoton tietojärjestelmässä ei ole merkintöjä. Ulosottorekisteristä annettava todistus voidaan antaa myös neljältä vuodelta. Tällaisessa tapauksessa todistusta pyytävän henkilön on osoitettava tietojen olevan tarpeen hänen toimeentulonsa tai muutoin painavan yksityisen edun tai tärkeän yleisen edun turvaamiseksi. Rekisteröidyllä henkilöllä on oikeus saada tieto, kenelle hänestä on annettu todistus. Tieto todistuksen antamisesta annetaan viimeisten kuuden kuukauden ajalta. Todistus ulosottorekisteristä on maksuperusteinen. Maksun suuruus määräytyy ulosottoviranomaisen palveluhinnaston mukaisesti.

### 3.3 Avointen lähteiden tiedonhankinta henkilöiden taustakartoituksissa

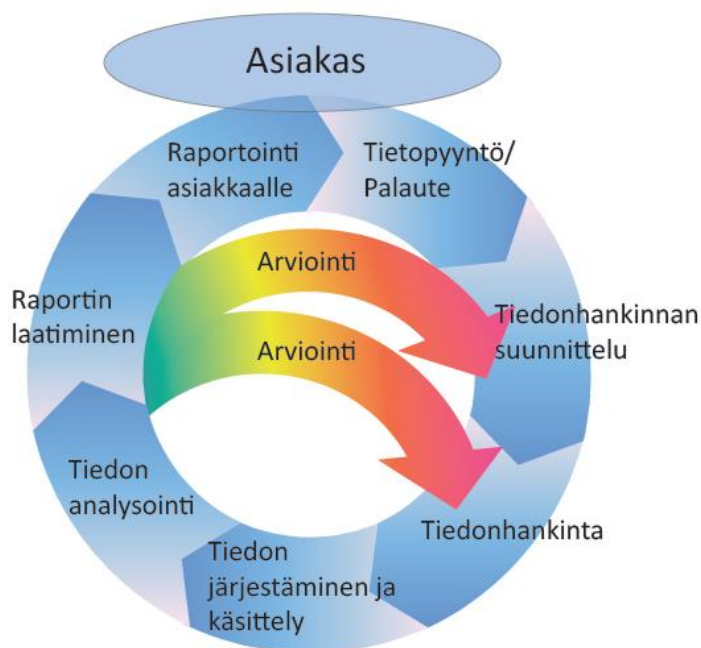
Kansainvälistyminen ja tietojärjestelmien sähköistyminen on avannut uusia mahdollisuuksia tietojen keräämiseksi. Puolustusministeriön (2015, 18) mukaan kansainvälistyminen on muuttanut niin valtion kuin yritysten ulkoisen ja sisäisen turvallisuuden rajaa häilyvämmäksi. Yritysten ja organisaatioiden toiminnot eivät ole välttämättä enää paikkasidonnaisia, eikä myöskään henkilöstö muodostu pelkästään oman maan kansalaisista. Työvoiman kansainvälinen liikkuvuus ja työssä tarvittavan tekniikan kansainvälistyminen luovat riskejä, joiden ennakoiminen on haasteellisempaa kuin aikaisemmin. Yksi riskien ennakointiin käytettävä keino on

tietojen kerääminen tiedustelemalla. Tiedustelu ymmärretään tiedonhankinnaksi, joka kohdistuu julkisiin ja ei-julkisiin lähteisiin. Suomessa tiedustelusta ei ole säädetty laissa ja sen vuoksi termistö ei ole täysin vakiintunutta. Pääosin tiedustelu ymmärretään kuitenkin viranomaisen suorittamaksi toiminnaksi kuten sotilas- turvallisuus- ja rikostiedustelu. Käytettäessä termiä tiedonhankinta, mikä ei ole viranomaisten yksinoikeus, on huomioitava että tiedonhankinta on myös mahdollista yrityksille.

Suomen Puolustusministeriön (2015, 17) mukaan tiedustelu sisältää useita tiedustelulajeja. Avointen lähteiden tiedustelu, Open Source Intelligence (OSINT) on julkisiin lähteisiin, kuten kirjallisuuteen, karttoihin, lehtiin ja julkisiin asiakirjoihin sekä Internet-sivustoihin kohdistuvaa tiedonhankintaa. Signaalitiedustelu, Signals intelligence (SIGINT) on sotilas- tai siviiliviranomaisen suorittamaa sähköisiin signaaleihin kohdistuvaa tiedustelua. Signaalitiedustelun keskeisimmät kansainvälisesti vakiintuneet alakäsitteet ovat viestitiedustelu, Communications Intelligence (COMINT), jolla tarkoitetaan sähköiseen viestintään kohdistuvaa elektronista tiedustelua ja mittaustiedustelu, Electronic Intelligence (ELINT), jolla tarkoitetaan sensori- ja navigointisignaaleihin sekä muihin teknisten laitteiden tuottamiin signaaleihin kohdistuvaa elektronista tiedustelua ja valvontaa. Mittaustiedustelu ei kohdistu henkilöiden väliseen viestintään. Henkilötiedustelu, Human Intelligence (HUMINT) on henkilökohtaiseen kanssakäymiseen taikka henkilön tai muun kohteen henkilökohtaiseen havainnointiin perustuvaa tiedustelua. Henkilötiedustelua voidaan harjoittaa myös tietoverkon välityksellä.

Lisäksi erikoiskäsitteenä Puolustusministeriö (2015, 17) mainitsee ulkomaan henkilötiedustelulla tarkoitettavan ulkomaita koskevaa tiedustelua, joka perustuu henkilökohtaiseen kanssakäymiseen tai henkilön tai muun kohteen henkilökohtaiseen havainnointiin. Ulkomaan tietojärjestelmätiedustelussa ja ulkomaan henkilötiedustelussa on kyse ulkomailla tapahtuvasta toiminnasta, jolloin niistä voidaan käyttää yhteistä nimitystä ulkomaan tiedustelu.

Puolustusministeriön laatima kuva tiedustelusyklistä kuvaa asiakkaan ja tiedonhankkijan välistä suhdetta (Kuva 4). Lisäksi kuvassa (Kuva 4) on esitetty tiedonhankinnan, raportoinnin ja analyysin prosesseja ja näiden välisiä vuorovaikutussuhteita.



KUVA 4: Tiedustelusykli (Puolustusministeriö 2015, 15).

Tiedustelu ymmärretään tiedonhankintana, jonka tarkoituksena on niin kartoittaa kuin lisätä ymmärrystä riskeihin ja sitä kautta tavoitteena tuottaa tietoa, joka mahdollistaa riskienhallinnan toimenpiteet kuten vaikuttamisen ja varautumisen. Ilmonen ym. (2010, 46) ovat kirjoittaneet yrityksen näkökulmasta, että riskien tunnistamisen ja analysoinnin tavoite on pohjimmiltaan mahdollistaa riskien luokittelu ja hallintatoimien kohdentamiseen liittyvä päätöksenteko. Tarkoitus ja tavoitteet tiedustelutoiminnalla ja yrityksen riskienhallinnalla ovat osittain yhteneväiset. Yrityksen kannalta henkilön työsuhteeseen liittyen henkilövalinta on yksi huomattavista riskeistä. Juvosen ym. (2005, 60) mukaan taustojen selvittäminen korostuu erityisesti silloin, kun yritys on palkkaamassa henkilöä tehtäviin, joissa ollaan tekemisissä esimerkiksi merkittävien rahasummien tai kriittisen tietoturvallisuuden kanssa. Tällöin on aina varmistettava hakijan luotettavuudesta.

Yksi keino muuttuneessa ja alati muutoksessa olevassa toimintaympäristössä henkilön taustojen kartoittamiseksi on tietojen hakeminen avoimista lähteistä. Avointen lähteiden tieto on yksinkertaisimmillaan tietojen hakemista esimerkiksi internet-hakujen avulla. Avoimet lähteet kattavat kaikki saatavilla olevat julkiset lähteet. Avointen lähteiden massiivinen tietomäärä ja lähteiden käyttäminen ei ole yksiselitteistä, koska työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Työntekijän suostumuksella voidaan tarkistaa kohdennetusti avoimista lähteistä esimerkiksi ansioluettelon, Curriculum Vitaen (CV) liittyvien tietojen oikeellisuus.

Avoimista lähteistä puhuttaessa ei voi ohittaa hakupalvelu Googlea. Googlen tavoitteena on kerätä ja järjestää koko maailman tieto. Järvinen (2014, 265) on kirjoittanut, että Yhdysvaltojen Kansallinen turvallisuusviraston, tiedusteluelimen- ja viraston, National Security Agency:n (NSA) ollessa yritys, se olisi Google. Tai toisinpäin: Google on NSA:n kaupallinen versio. Siinä, missä NSA pyrkii keräämään tiedot salaa ja hyödyttämään niillä omaa maataan, Googlen tiedonkeräys on enimmäkseen avointa ja sen tarkoituksena on hyödyttää osakkeenomistaja.

Internetin kautta tapahtuvaa tiedon hankintaa vaikeuttaa hakupalveluiden valta ohjata tiedonhakuja. Järvinen (2014, 273) tuo esille asian mainitsemalla, että vaikuttaminen voi olla tahallista, mutta myös tahatonta. Painottamalla hakujen tuloksia käyttäjän aiempien hakujen perusteella, Google haluaa tai voi varmistaa, että löydämme juuri itseä kiinnostavimmat sivut. Hakukonekupla saa koko maailman kuvastamaan käyttäjän omia ajatuksia, odotuksia ja arvoja. Kattava internet-pohjainen tietojen haku edellyttää käyttäjältään hakujen hajauttamista useampiin palveluihin ja kriittistä suhtautumista löytyneisiin tietoihin.

Vertailtaessa Eurooppalaista henkilöön liittyvien tietojen käsittelyä Yhdysvaltalaiseen, nousee esille muun muassa yritys nimeltä ChoicePoint. Järvisen (2010, 268) mukaan ChoicePoint omistaa 20 miljardia tietuetta ja on kehittänyt tiedon käsittelyä varten analysointimenetelmiä. ChoicePointin toiminta perustuu siihen, että Yhdysvalloissa henkilön tiedot ovat tiedot keränneen yrityksen omaisuutta. ChoicePointin omistamista valtavista tietomassoista kyetään analysoimaan laadukasta tietoa, mutta liiketoimintaan tuo mukanaan liiketoimintasalaisuudet, jolloin tietojen oikeellisuuden tarkistaminen on jopa mahdotonta.

Nykyaikana yksi tiedonhankinnan kanava on sosiaalinen media. Bundan (2012, 38) mukaan sosiaalisen median rooli tiedonhankintaan liittyen on se, että siitä on tullut viime vuosina yksi merkittävimmistä tiedonhankintakanavista. Sosiaalinen media perustuu henkilökohtaisiin tietoihin kuten tekemisiin, tapahtumiin, ajatuksiin ja aikomuksiin. Lisäksi sosiaalinen media sisältää tiedot verkostosta, sosiaalisen median verkosta. Sosiaalisen median verkostot ovat joissakin tapauksissa erityisen arvokasta tietoa. Järvinen (2010, 238) tuo esimerkin kautta asian hyvin esille kirjoittaessaan, että monesta pienestä Facebookin status-päivityksestä syntyy paljastava kokonaisuus. Useat kontaktit Nokian työntekijöihin kertovat, että henkilö on tai on ainakin ollut Nokian palveluksessa.

Järvisen mukaan (2014, 275) myös älypuhelinien ansiosta sosiaalisen median viestintä on jalkautunut maihin, joista oli aikaisemmin vaikea saada luotettavaa tietoa. Analyysit muuttuvat vielä tehokkaimmiksi ja paljon kertovammiksi, kun sosiaalisenmedian päivityksiin yhdistetään blogien, twiittien, nettikeskustelun ja muiden avointen lähteiden tieto esimerkiksi Google-hakujen kautta. Henkilön taustakartoituksen kannalta avoimet lähteet saattavat olla nykyaikainen avain kokonaiskuvan muodostamiseksi tuntemattomasta henkilöstä.

### 3.4 Henkilön tietojen käsittelyyn liittyvä lainsäädäntö taustakartoituksissa

”Oikeus yksityiseen on mutkikas juttu. Siihen liittyy monia näkökulmia, ristiriitaisia tavoitteita ja kansallisia arvoja. Yksityisyyden käsite ei ole universaali, vaan aina sidoksissa kulttuuriin ja yhteiskuntaan.” (Järvinen 2005, 14.) Yksityisyydellä tai paremminkin yksityisyyden suojalla tarkoitetaan oikeutta pitää itseään koskevat tiedot omina tietoina. Mietittäessä aikaa ennen sähköisiä viestintävälineitä tai internetiä, yksityisyyden suojaa oli huomattavasti helpompi varjella kuin nykyaikana. Nykyaikana yksityisiä tietoja ei välttämättä ole julkisuudessa sen enempää kuin aikana ennen sähköisiä viestimiä tai internetiä, mutta hajallaan olevat yksityiset tiedot ovat huomattavasti helpommin koottavissa. Pienet yksityiset tiedot, jotka irrallisina saattavat olla merkityksettömiä, voivat yhteen koottuna muodostaa laajan kokonaiskuvan henkilöstöä.

Syrjänen (2007, 86-87) on kirjoittanut yksityisyyden käsitteen juurien löytyvän Yhdysvalloista, jossa 1890 Samuel D. Warren ja Louis D. Brandeis kirjoittivat artikkelin oikeudesta yksityisyyteen. Artikkelia on pidetty yksityisdoktriinin läpimurtona länsimaisessa oikeuskirjallisuudessa. Peilattaessa artikkelia Yhdysvalloissa tällä hetkellä voimissaan olevaan henkilötietojen kaupalliseen näkökulmaan, jossa henkilön tiedot ovat tiedot keränneen yrityksen omaisuutta, on tilanne hyvin ristiriitainen yksityisdoktriinin läpimurtoon nähden. Euroopan unionissa henkilötietojen suoja nähdään perusoikeutena, joka on tuotu myös esille Euroopan unionin perusoikeuskirjassa. Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000, 9) käsittelee 8 artiklassaan henkilötietojen suojaa määritellen, että jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan. Tällaisten tietojen käsittelyn on oltava asianmukaista ja sen on tapahduttava tiettyä tarkoitusta varten ja asianomaisen henkilön suostumuksella tai muun laissa säädetyn oikeuttavan perusteen nojalla. Jokaisella on oikeus tutustua niihin tietoihin, joita hänestä on kerätty, ja saada ne oikaistuksi.

Perusoikeuksien oikeudet eivät ole ehdottomia. Henkilötietoja on kuitenkin käsiteltävä asianmukaisesti ja laillisesti. Henkilötietoja saa kerätä vain tiettyä selvästi määriteltyä, laillista tarkoitusta varten. Tarkasteltaessa yksityisyyden suojan kannalta henkilötietoja, on tärkeä korostaa arkaluonteisten tietojen yksityisyyttä, tietoja joihin kajoaminen ja niiden kerääminen loukkaisi henkilön yksityisyyttä. Arkaluonteisia tietoja koskevat periaatteet ovat Suomessa EU:n lainsäädännön kanssa harmonisoitu.

Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa Euroopan Unionin uusi tietosuoja-asetus ja -direktiivi ovat vielä hyväksymättä. Hyväksyntä on tarkoitus saada tehtyä 2015 aikana. Lexian (2015) mukaan uuden tietosuoja-asetuksen ja -direktiivin tarkoituksena on vahvistaa henkilötietojen suojaa

ja selkeyttää henkilötietojen suojaa koskevaa sääntelyä koskien kaikkia jäsenvaltioita. Yksi tärkeä suunniteltu uudistus on, että henkilön suorittaman rekisteröitymisen on oltava seurausta tietoisesta valinnasta. Tarkoituksena on, että kerättyjen tietojen osalta on pystyttävä näyttämään, että tietojen keräämiseen on saatu henkilöltä suostumus. EU haluaa myös ulottaa eurooppalaiset tietosuojavelvoitteet kaikkiin kansainvälisiin toimijoihin, jotka omassa liiketoiminnassaan keräävät eurooppalaisten henkilötietoja. Yksi merkittävä uudistus henkilön tietojen keräämisen kannalta on oikeus ”tulla unohdetuksi” eli yksilön oikeus poistaa tietoja rekisteristä. Euroopan unionin tuomioistuimen päätös velvoitti Googlea tämän tyyppiseen toimintaan jo ennen asetuksen voimaan tuloa. Google tarjoaakin jo nyt mahdollisuutta pyytää omien tietojen poistamista hakutuloksista.

Suomen kansallinen lainsäädäntö saatettiin vastaamaan EU:n tietosuojadirektiiviä henkilötietolain avulla vuonna 1999. Ihmisarvoon ja yksilön vapauteen liittyy oleellisesti myös Suomen perustuslaki. Perustuslain (731/1999, 10§) mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu ja henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Suomen valtiosääntö on vahvistettu perustuslaissa. Valtiosäännön tarkoituksena on turvata ihmisarvon loukkaamattomuus ja yksilön vapaus ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.

Henkilötietolaissa (523/1999), jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista on säädetty tarkemmin henkilötietojen suojasta. Henkilötietolaissa (523/1999, 10§) henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Henkilötietolaki (523/1999) jakaa henkilötiedot arkaluonteisiin ja muihin henkilötietoihin. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietolain (523/1999, 11§) mukaan henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan rotua tai etnistä alkuperää tai henkilön yhteiskunnallista, poliittista ja uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista tai rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta. Lisäksi arkaluonteisiksi tiedoiksi luokitellaan henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia, henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä, henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on henkilötietolain (523/1999) mukaan kiellettyä. Poikkeuksina on kirjattuna muun muassa, että arkaluonteisten tietojen käsittely on mahdollista, mikäli rekisteröity on antanut nimenomaisen suostumuksensa tai jokin muu laki sen sallii. Syrjäsen (2007, 95) tulkinnan mukaan nimenomaisella käsittelykiellolla on todennäköisesti haluttu korostaa arkaluonteisten tietojen keskeistä merkitystä henkilön yksityisyyden suojan

kannalta. Henkilötietolain (523/1999) periaatteiden mukaan kaikkia käsiteltäviä henkilötietoja koskee kuitenkin tarpeellisuusvaatimus. Tämä tarkoittaa, että ei-arkaluonteisten tietojen käsittely tarpeettomasti on myös kiellettyä. Henkilötietolain (523/1999) yhtenä ajatuksena on käsiteltävien henkilötietojen minimointi. Syrjänen (2007, 96-97) on ottanut tähän kantaa kirjoittamalla, että henkilötietojen ei pidä olla liian laajoja suhteessa käyttötarkoitukseensa, mutta ne eivät myöskään saa olla epäasiallisia tai epäolennaisia. Jotta tätä vaatimusta voitaisiin noudattaa, rekrytointiin lähdetessä tulisi työnantajan ennakkoon suunnitella ja analysoida tehtävä ja organisaatio, mihin valittava henkilö sijoittuu. Käytännössä tämä tarkoittaa tarpeellisuusvaatimuksen kautta johdettuna tehtäväprofiilin avulla määritettäväksi, mitä tietoja ihmisestä on tarpeellista kerätä rekrytointivaiheessa taustojen kartoittamiseksi. Toisaalta kirjaamattomat tiedot, tiedot joita ei ole kirjattu mihinkään, eivät ole henkilötietolain mukaista tietojen käsittelyä. Kirjaamattomien tietojen perusteella ei voida kuitenkaan tehdä työsuhdetta koskevia päätöksiä.

Suomi on Tietosuojavaltuutetun toimiston (2009, 3) mukaan ainoa Eurooppalainen valtio, jossa on voimassa erityinen työelämän tietosuojalaki. Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, 3§) mukaisesti kyseisen lain yksi keskeisimpiä kohtia on, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja ja niiden pitää liittyä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Vaahtio (2007,43) on vielä lakiin liittyen tarkentanut, että niin sanotusta tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Käytännössä työnantajan on aina tapauskohtaisesti arvioitava tietojen tarpeellisuutta haettavan työtehtävän suhteen. Tietojen tarpeellisuusvaatimus seuraa myös koko työsuhteen ajan. Työ- ja elinkeinoministeriön (2008, 2) mukaan työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamisen kannalta tarpeellisia tietoja ovat muun muassa työtehtävien suorittamiseen, työntekijän valintaan, työolosuhteisiin ja työ- ja virkaehtosopimusten ja määräysten noudattamiseen liittyvät tiedot.

Työnantajan suorittamaa henkilön tietojen keräämistä ohjaa laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, 4§) on kirjattuna, että työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, on työntekijältä hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai kun työnantaja hankkii henkilöluottotietoja tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö (2008, 3) on maininnut henkilöön liittyvien

erityistietojen tarpeellisuudesta henkilöiden luotettavuuden tarkistamiseksi, että tällaisia työpaikkoja voivat olla muun muassa ydinvoimalat, tuotanto- ja tutkimuslaitokset. Näihin sovelletaan turvallisuus selvityksistä annettua lakia, jossa säädetään ko. selvitysten perusteista.

Konttisen (2011, 28-29) mukaan muista lähteistä kerättävien tietojen hankintaa on pyydettyvä asianomaisen henkilön suostumus. Tämä sama edellytys koskee myös henkilön tietojen hankintaa hakukoneen avulla. Tietojen tulee olla olennaisia työn kannalta, esimerkiksi luotettavuuden varmistaminen, kun työhön liittyy välitöntä taloudellista vastuuta tai kun työ vaatii muusta syystä erityistä luottamusta. Kun työnantaja hankkii tietoja hakukoneen avulla eli ns. ”googlettamalla”, hänen on varmistettava työntekijältä tietojen oikeellisuus, koska lähtökohdaisesti ”googletetut” tiedot ovat epäluotettavia.

Tietosuojavaltuutetun toimisto (2006, 626/452) on ottanut kantaa henkilötietojen keräämiseksi internetin hakukoneella kirjoittaen, että pääsäännön mukaan työnantajan tai tämän edustajan tulee kerätä työnhakijoiden henkilötiedot ensisijaisesti työnhakijalta itseltään. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä perusteluissa (HE 75/2000) todetaan lisäksi, että mikäli työnhakija ei tietojen keräämisen suostumustaan anna tai sitä on asian laatu huomioon ottaen mahdotonta pyytää häneltä, on työnantajalla oikeus hankkia tietoja suostumuksetta kahdella edellytyksellä. Ensinnäkin tietoja voidaan hankkia vain silloin, kuin ne ovat ko. lain (759/2004, 3 §) tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti välittömästi tarpeellisia työsuhteen kannalta. Toiseksi henkilötietojen hankintaan on oltava selvä peruste, joka liittyy työnhakijan luotettavuuden selvittämiseen. Luotettavuuden selvittäminen ilman työntekijän tai työnhakijan suostumusta vaatii kuitenkin tiukemmat kriteerit kuin tavanomainen työ. Lain perusteluissa mainitaan muun muassa työntekijän henkilöluottotietojen tarkastaminen tai selvityksiä taloudellisesta riippuvuudesta, mikäli kyseessä on henkilö, joka on välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) yhtenä tarkoituksena on myös avoimuuden periaate. Avoimuuden periaate liittyy myös henkilöstö kerättäviin tietojen käsittelyyn. Järvisen mukaan (2005, 281) tätä periaatetta noudattaen työnantajan tulee ilmoittaa saamistaan keräämistään tiedoista työntekijälle, ennen kuin niitä käytetään häntä koskevassa päätöksen teossa. Tietosuojavaltuutetun toimiston (2006, 626/452) mukaan on huomioitava yleislakina sovellettavaksi tuleva henkilötietolaki (523/1999), jonka mukaan rekisterinpitäjän on menettävä huolellisesti, käytettävä luotettavia tietolähteitä ja käsiteltävä vain työtehtävän kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tämän vuoksi ns. googlaamalla tapahtuvaa henkilötietojen keräämistä ja tallettamista voidaan pitää työelämän tietosuojalain 4 §:n ja henkilötietolain 5 §:n, 6 §:n ja 9 §:n vastaisena menettelynä. Mikäli työnantaja tai tämän edustaja ainoastaan etsii ja saattaa omaan tietoonsa tietoverkoissa olevaa tietoa, ilman että työnantaja kerää, tallettaa tai muutoin käyttää näitä tietoverkosta hankkimiaan tietoja työntekijää tai työnha-

kijaa koskevassa päätöksenteossa, jää tällainen käsittely henkilötietolain ja työelämän tietosuojalain soveltamisen ulkopuolelle.

Syrjänen (2007, 164) kiinnittää huomiota, että yhteistoimintamenettelyihin liittyen työnantajalla on velvoittavia säännöksiä laissa ja työehtosopimuksissa. Työnhakijoiden ja työntekijöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä asioista tulee sopia yhteistoimintamenettelyssä. Tähän liittyen Työ- ja elinkeinoministeriö (2014, 14) on kirjannut, että työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin vain, jos yrityksessä on 30 tai yli työntekijöitä. Suuremmissa yrityksissä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myös työhönoton yleisiä periaatteita laajemmin työhönotossa noudatettavat menetelmät eriteltynä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin. Työhönotossa käytettäviä menettelyjä ovat esimerkiksi sisäinen haku, työvoimatoimiston, lehti-ilmoitusten ja internetin käyttö. Samoin myös laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013, 12§) määrittelee, että yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä palvelukseen tulon yhteyteen liittyvät ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt.

Päätökset työhönottoon liittyvistä asioista ovat kuitenkin periaatetason kysymyksiä, ei itse yksityiskohtaisia työhönottoprosessiin liittyviä käytännötoimenpiteitä. Yksi yhteistoimintamenettelyn tärkeimpiä asioita on Työ- ja elinkeinoministeriö (2014, 3) mukaan neuvotella ennen päätöksentekoa työntekijöiden kanssa suunnitelmista, joilla on vaikutusta joko suoraan tai epäsuorasti henkilöstön asemaan. Tärkeää on huomioida, että yhteistoimintamenettelyssä ei voida sopia henkilötietojen keräämisestä, mitkä eivät täytä henkilötietolain tarpeellisuusvaatimusta.

Suomessa on annettu 30. joulukuuta 2014 yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), jonka tavoitteena edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan niin julkisessa kuin yksityisessä toiminnassa. Työnantajan kannalta tämä tarkoittaa yhdenvertaisuuden huomioimista toimintatavoissa, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 12§) pitää sisällään myös erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa määrittäen, että erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

#### 4 Valtionyhtiö, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy

Valtioneuvoston kanslian (Valtion omistajaohjaus, 2015) mukaan Suomessa valtion yhtiöomistus sai alkunsa elinkeino- ja yhteiskuntapoliittisista tarpeista itsenäisyytemme ensimmäisinä vuosikymmeninä. Valtio otti kantaakseen yrittäjäriskiä, koska yksityinen sektori ei ole ollut siihen kykenevä ja/tai halukas. Valtio myös siirsi viranomaistoimintoja osakeyhtiömuotoisiin organisaatioihin kuten Alkoon ja Yleisradioon.

Valtion yhtiöt voidaan Valtioneuvoston kanslian (Valtion omistajaohjaus, 2015) mukaan ryhmitellä sen perusteella, mikä on valtion intressi yhtiön omistajana. Omistuksen luonne ratkaisee, minkä suuruinen omistusosuus valtion pitää säilyttää yhtiössä. Valtion yhtiöt jakautuvat omistussuhteen mukaan valtioenemmistöisiin yhtiöihin ja valtion osakkuusyhtiöihin. Valtioenemmistöisessä yhtiössä on valtio-omistajalla enemmistö äänivallasta. Valtion osakkuusyhtiöitä ovat ne yhtiöt, joissa valtion omistusosuus ja omistuksen tuottama äänivalta ovat vähemmän kuin 50,1 prosenttia. Valtionyhtiöllä tarkoitetaan tämän opinnäytetyön yhteydessä valtion enemmistöistä osakeyhtiötä Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:tä, jossa valtiolla on 100 prosentin omistus- ja sitä kautta myös määräysvalta.

VTT (Tietoa meistä, 2015) on kansallisella statuksella toimiva Pohjoismaiden johtava tutkimus- ja teknologiayhtiö. VTT yhtiö kuuluu työ- ja elinkeinoministeriön (ministeriö) hallintoon ja ministeriö vastaa yhtiön omistajaohjauksesta. VTT on määritelty valtion erityistehtävayhtiöksi, kuuluen asiantuntijaviranomaisiin ja tutkimuslaitoksiin. VTT:n asemaa määrittelee myös laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999, 4§), jossa on kirjattuna että kyseissä laissa viranomaisilla tarkoitetaan muun muassa valtion hallintoviranomaisia sekä muita valtion virastoja ja laitoksia. Yhtiön omistusta koskevasta päätöksenteosta ja omistajaohjauksesta säädetään valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta annetussa laissa (1368/2007).

VTT (Tietoa meistä, 2015) itse kuvaa tehtäväkseen on tuottaa tutkimuksen ja tiedon kautta asiantuntijapalveluja kotimaisille ja kansainvälisille asiakkaille, liike-elämälle, julkiselle sektorille ja sopimuskumppaneille. Miettinen (2001, 65) on kirjoittanut, että valtion toiminnalla voidaan katsoa olevan oikeutus silloin kun se korjaa markkinoiden toimintaa niin, että kansalaisille aiheutuu korjauksesta enemmän hyötyjä kuin kustannuksia. VTT:n yhteiskunnallisia vaikutuksiin liittyen VTT (Tietoa meistä, 2015) ilmoittaa tuottavansa uuden liiketoiminnan syntymisen kautta uusia työpaikkoja ja hyvinvointia yhteiskuntaan. Uuden teknologian avulla voidaan parantaa yhteiskunnan elinympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta. Tuottamalla uusia ratkaisuja ja tutkimustietoa VTT edistää toimialojen ja julkisten palvelujen kehittymistä. Lisäksi käytettävissä olevan asiantuntemuksen kautta VTT laajentaa ja vahvistaa yhteiskunnallisen päätöksenteon tietopohjaa.

Valtio on perinteisesti tuottanut kansalaisilleen hyvinvointia tuottavia palveluita ja toiminut julkishyödykkeiden tuottajana. Esimerkiksi turvallisuus, maanpuolustus, väestönsuojelu ja perusterveydenhuolto on mielletty valtion ominaisimpina tehtävinä. VTT:n tehtävänä on laki Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy -nimisestä osakeyhtiöstä (761/2014 2§) mukaisesti riippumattomana ja puolueettomana tutkimuslaitoksena edistää tutkimuksen ja teknologian laaja-alaista hyödyntämistä sekä kaupallistamista elinkeinoelämässä että yhteiskunnassa. Yhtiö vastaa tehtäväänsä liittyvästä kansainvälisestä toiminnasta. VTT:n tulee myös lain velvoittamana varmistaa myös tehtäviensä hoitaminen poikkeusoloissa. Tämä tarkoittaa valmiussuunnitelmin ja poikkeusoloissa tapahtuvan toiminnan etukäteisvalmisteluin sekä muilla tarvittavilla toimenpiteillä suoritettavia toimenpiteitä.

VTT tarkoituksena ei ole voiton tuottaminen. Tarkasteltaessa VTT:n (Tietoa meistä, 2015) kirjaamia avainlukuja, nousee kuitenkin esille taloudellinen puoli ja vaikuttavuus valtiossa. VTT:n liikevaihto oli 279 M€ vuonna 2013. VTT tuotti 291 kpl keksintöilmoituksia ja 20 kpl ohjelmistoilmoituksia. Lisäksi VTT:n patenttisalkussa on 1 300 patenttia ja patenttihakemusta.

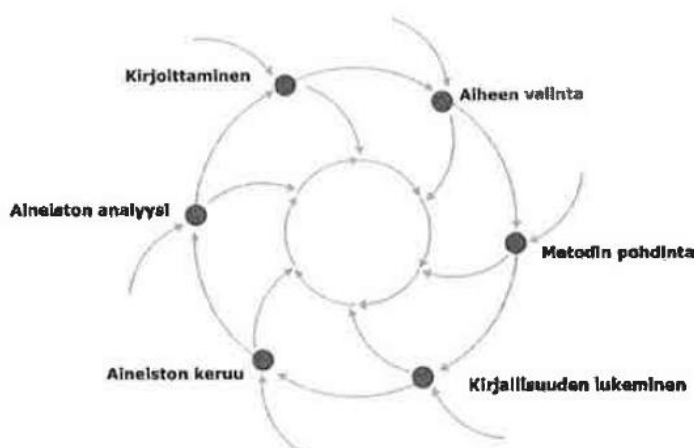
VTT:n toimintamuodon muutokseen virastosta valtionyhtiöön liittyen yksi hallituksen esityksen (HE 74/2014 vp) perusteista oli kansallisessa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä tapahtuvat jatkuvat muutokset. Tutkimus- ja kehittämistoiminnassa on tapahtunut siirtyminen kansallisesta innovaatiojärjestelmästä kansainvälisiin verkostoihin. Osaamiskeskittymät ovat siirtyneet myös kansallisista kansainvälisiksi osaamiskeskittymiksi. Yksi merkittävä muutos on ollut julkisen ja kansallisen tutkimusrahoituksen avautumisena kansainväliselle kilpailulle.

Hallituksen esityksen (HE 74/2014 vp) mukaan yritykset siirtyvät entistä enemmän hankkimaan osaamista kansainvälisesti, sieltä missä osaaminen on parasta ja tehokkaimmin saatavilla. On havaittavissa, että niin sanotut BRIC - maat (Brasilia, Venäjä, Intia ja Kiina) vahvistavat jatkuvasti merkitystään kansainvälisessä innovaatiotoiminnassa panostamalla merkittävästi tutkimustoimintaan. Lisäksi ne muodostavat vahvat markkinat uusille tuotteille ja palveluille. Tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta on nykyään työskentelyä kansainvälisissä toimintaympäristöissä. Markkinat ovat avoimempia niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Valtionyhtiön on helpompi reagoida asiakkaiden ja ympäristön muutoksiin. Yhtiömuodon kautta on myös tehokkaampaa kytkeä asiakkaita ja tutkimusta aiempaa kansainvälisille markkinoille.

## 5 Tutkimuksen toteutus

Yrity maailmassa kriittisyyden avulla tavoitellaan tuloksia ja pyritään uudistumaan kilpailukykyyn säilyttämiseksi. Monissa yrityksissä tavoitteisiin pääsemisen tueksi on laadittu vaiheistettu

vuosikellotaulu. Samalla tavalla kuin yritys voi edetä vaiheittain tavoitteiseen, voi tutkimus edetä järjestelmällisesti ennalta määritellyn suunnitelman mukaisesti aiheen valinnasta kirjoittamiseen. Toisaalta samaan aikaan tutkimus voi edetä vaihtelevassa järjestyksessä aiheen valinnasta kirjoittamiseen. Prosessia kuvaa erinomaisesti tutkimusspiraali, jossa tutkimuksen toteutus etenee päällekkäin eri vaiheiden välillä (Kuva 5). Tämä kuvastaa sitä, että samanaikaisesti voi olla käynnissä useita eri toimenpiteitä, jotka ohjaavat tekemään valintoja. Kaikille toimenpiteille on yhteistä se, että ne tähtäävät kokonaisuuden kannalta lopputuloksen saavuttamiseksi, kuten yrityksen vuosikello.



Kuva 5: Tutkimusspiraali (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 14).

Hirsjärvi ym. (2009, 15) ovat maininneet, että tutkimuksenteossa on usein tyypillisesti toisiinsa seuraavia vaiheita ja yksityisissä hankkeissa ajallisen toteuttamisen jaksot voivat erota toisistaan. Oma opinnäytetyöni sisälsi yleisellä tasolla tarkasteltuna seuraavat alla kuvatut vaiheet.

Ensimmäinen vaihe oli aiheen valinta. Aiheen valinta tapahtui vuosien 2009-2014 aikana. Valinta pohjautui työtehtävissä esille tulleista tarpeista. Työtehtävien kautta tapahtui myös alustava perehtyminen aiheeseen ja aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Tutkimussuunnitelma syntyi vuonna 2015 enemmänkin tutkimusspiraalin hengessä aiheen valinnan ja kirjallisuuden perehtymisen kanssa päällekkäisenä tapahtumana.

Toinen vaihe muodostui teoreettisen viitekehyksen laatimisesta. Teoreettinen viitekehys tarkentui vuosien 2014-2015 aikana selvittämällä mitä muita henkilöstön taustakartoitukseen käytettäviä menettelyjä on olemassa, kuin valtionyhtiössä käytössä olevat menettelyt tarkasteluhetkellä olivat. Selvitin aikaisempia tutkimuksia, perehdyin kirjallisuuteen ja lainsäädännön aineistoon. Selvitin myös valtionyhtiön tarpeita, joita peilasin myöhemmin tutkimusai-

neistoon. Mielenkiintoista oli erityisesti huomata kuinka opinnäytetyössäni tutkimusspiraalin limittymisen periaate kulki edelleen mukana myös vaiheessa kaksi.

Kolmas vaihe oli tiedonkeruu. Tiedonkeruumenetelmäksi valitsin avoimen haastattelun, koska avoinhaastattelu on tiedonkeruumenetelmänä joustava. Halusin myös syventää jo olemassa olevia tietoja ja huomioida taustakartoitusten suorittamiseen liittyvän yhteistyön tarpeita. Haastattelut suoritin vuonna 2015.

Neljäs vaihe oli aineiston käsittely. Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelujen aineiston. Litteroidun haastatteluaineiston peilasin teoriaosuuden aineistoon. Näiden eri vaiheiden kautta muodostuivat tulokset ja johtopäätökset vuonna 2015

## 5.1 Tutkimusaineisto

Tässä opinnäytetyössä päädyin käyttämään laadullisen, kvalitatiivisen, tutkimuksen menetelmiä, koska ihmiset toimivat tiedon keruun instrumenttina ja kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti. Kvalitatiivinen aineisto on Alasuutarin (2007, 88) mukaan pala tutkittavaa maailmaa sikäli, että se on näyte tutkimuksen kohteena olevasta kielestä ja kulttuurista. Alasuutari (2007, 33) on myös todennut, jotta voisi puhua kvalitatiivisesta, tutkimuksesta, tältä metodien harmaalta alueelta tulee vielä rajata pois tutkimukset, joissa litteroitu haastatteluaineisto tai muu teksti- tai kuva-aineisto on jälkikäteen koodattua strukturoitua kyselyä vastaavaan muotoon, ja jossa analyysimenetelmänä käytetään pelkästään tilastollista analyysiä. Huolimatta siitä että aihealue on lainsäädännön tiukassa ohjauksessa, aihe pitää yksittäisen henkilön tasolle vietyä vahvasti luottamuksellisuuteen ja yksityisyyteen liittyviä elementtejä. Tämä oli myös yksi syy päätyä käyttämään laadullisen tutkimuksen menetelmää. Opinnäytetyön aineisto muodostui kahdesta erilaisesta aineistosta, jotka olivat haastattelut ja teoreettisen osuuden kirjalliset lähteet.

Haastattelujen aineiston kokosin haastatteleamalla viranomaista, valtionyhtiön hallinnon edustajia, yksityisen palveluntuottajan edustajaa ja elinkeinoelämän edustajaa. Haastateltavien tehtävät ovat ja olivat olleet sidoksissa henkilöiden taustakartoitukseen, luotettavuuden varmistamiseen, henkilöstöhallinnon tehtäviin ja lakiasioiden tehtäviin. Haastateltavien valinta perustui lähtökohtatietoihin, joiden perusteella haastateltavien arvioitiin olevan merkityksellisiä vaikuttajia sekä kansallisesti että kansainvälisesti aihealueeseen liittyen eli alansa vahvoja asiantuntijoita. Tähän seikkaan on kiinnittänyt huomiota myös Hirsjärvi & Hurme (2010, 46) todetessaan, että haastateltavia ei myöskään valita satunnaisotoksella, vaan tietojen antamiseen käytetään erikoistuneita henkilöitä, mikä usein tarkoittaa muutaman harvan henkilön syvällistä ja perinpohjaista haastattelua.

#### Haastattelujoukko:

- Erkkilä Johanna, Lakimies, Kansallinen turvallisuusviranomainen NSA
- Hellberg Jukka, Director, Senior Advisor, Heforus Oy
- Kariniemi Merja, Henkilöstöpäällikkö, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy
- Susi Mika, Turvallisuusasiantuntija, Elinkeinoelämän keskusliitto
- Tuomainen Ilkka, Lakimies, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy

Haastateltavien valintaa tähän opinnäytetyöhön puolsi erityisesti haastateltavien ammattitaitoisuus aiheeseen liittyen. Elinkeinoelämän keskusliiton Turvallisuusasiantuntija Mika Susi on turvallisuusalan laaja-alainen asiantuntija ja vastaa nykyisessä tehtävässään yritysturvallisuuden osa-alueesta Elinkeinoelämän keskusliitossa. Hän on myös työskennellyt muun muassa SUPO:n Lausuntotoimiston päällikkönä. SUPO:n Lausuntotoimisto vastaa Suomessa turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin hyväksymisestä sekä perusmuotoisten että laajojen henkilöturvallisuusselvitysten laatimisesta. Heforus Oy:n toimitusjohtaja Jukka Hellberg on ennen nykyistä tehtäväänsä työskennellyt Puolustusvoimissa muun muassa sotilastiedustelussa ja palvellut kymmenen vuotta Moskovassa. Hänellä on erittäin laaja-alainen ja kansainvälinen näkemys liiketoimintaympäristön hallinnasta ja siihen liittyvästä tiedonhankinnasta. Lakimies Johanna Erkkilä työskentelee NSA:n palveluksessa, joka muun muassa koordinoi määrättyjen kansallisten turvallisuusviranomaisten toimintaa, vastaa kansainvälisten tietoturvasopimusten valmistelusta ja myöntää henkilöturvallisuustodistukset. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n Henkilöstöpäällikkö Merja Kariniemi on työskennellyt myös tutkijana ja hallitsee rekrytointiprosessin molemmista näkökulmista valtionyhtiön kannalta, niin rekrytoivan esimiehen näkökulmasta kuin henkilöstöpäällikön näkökulmasta. Merja Kariniemellä on myös kansainvälisen toiminnan näkökulma molempien tehtäviensä kautta aiheeseen liittyen. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy:n Lakimies Ilkka Tuomainen työskentelee ydintoimintaa tukevassa Business Support-toiminnossa ja on tehtävänimikkeensä mukaisesti erikoistunut lakiasioihin valtionyhtiössä. Ilkka Tuomainen on tehtävässään muun muassa selvittänyt henkilöstön taustakartoituksen laatimiseen liittyvää oikeutusta valtionyhtiön kannalta.

Alasuutari (2007, 84) on todennut, että laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista kerätä aineistoa, joka tekee mahdollisimman monenlaiset tarkastelut mahdollisiksi. Haastateltavien valintaa ohjasi täten myös haastateltavien erilaiset kokemustaustat haastateltavasta asiasta. Haastattelun objektiivisuutta pyrittiin varmistamaan haastattelijoiden otannan laaja-alaisuuden avulla. Haastateltavien valinnassa huomioitiin mahdollinen henkilöstön taustakartoitusten kehittäminen tutkimustulosten avulla kohteena olevassa valtionyhtiössä. Haastateltavien valinnassa painotettiin myös yhteistyön ja yhteistyön kehittämisen näkökulmaa valtionyhtiön kannalta, mikä puolsi myös haastattelumuodon valinnassa.

Hirsjärven ym. (2009, 182) mukaan saturaatiolla tarkoitetaan, että tutkija kerää aineistoa päättämättä etukäteen, kuinka monta tapausta tutkii. Tutkija jatkaa haastatteluja niin kauan kun haastattelut tuovat uutta aineistoa. Aineisto on riittävä kun asiat alkavat kertaantua. Tämän takia ennalta ei määritetty haastattelujen määrää ehdottomaksi, koska halusin varmistaa aineiston riittävyyden ja saturaation. Toisaalta saturaatiota pyrittiin varmistamaan haastateltavien professionaalisuuden avulla.

## 5.2 Avoinhaastattelu

Haastattelu on mielenkiintoinen tapa tutkia. Haastatteluissa korostuu kanssa käyminen ihmisen kanssa. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, 204) ovat korostaneet, että haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2009, 94) mukaan haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä sekä tutkimustyössä. Haastattelun valinta tiedonkeruumenetelmäksi on kuitenkin punnittava hyvin tarkasti, koska haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on kaksijakoinen.

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on joustava ja sitä kautta sen etuja on vastaajien saaminen mukaan tutkimukseen. Haastatteluilla tavoitetaan henkilöt ja edustavuus on parempi, koska yleensä kieltäytymisprosentti on pienempi kuin lomaketutkimuksessa. Tämänkin opinäytelyn yhteydessä korostui positiivinen suhtautuminen tutkimuksen laatimiseen käyttämällä haastattelu tiedonkeruumenetelmänä. Tässä opinäytetyössä osallistumisprosentti oli 100 prosenttia lähetettyjen kutsujen määrään nähden. Tämä on merkityksellistä arvioidessa tutkimustulosten luotettavuutta.

Haastattelun hyviä puolia on myös mahdollisuus tavoittaa haastateltavat tarvittaessa uudelleen. Haastateltavien uudelleen tavoittamisen mahdollisuus on tärkeää, mikäli halutaan säilyttää mahdollisuus syventää saatavia tietoja. Toisaalta haastattelun valintaa tutkimusmenetelmäksi ohjasi myös yhteistyön ja yhteistyön kehittämisen näkökulma. Näiden perusteiden yhteydessä haastattelu on perusteltu tapa tiedonkeräämiseksi.

Toisaalta haastattelun haasteita on sen vaativuus. Haastattelu edellyttää huolellista valmistautumista. Tutkimuksen alaiseen tietoon on perehdyttävä yksityiskohtaisesti. Pelkästään haastatteluun valmistautumisessa aikaa vie ajankohtien varaaminen eli käytännössä kalentereiden yhteensovittaminen haastattelijan ja haastateltavien välillä. Oman alansa erikoisosajien kalenterit ovat hyvin varattuja. Itse haastattelu on sosiaalinen tapahtuma ja haastattelun onnistumiseen vaikuttaa itse tilanne. Haastattelun joustavuus saattaa kääntyä itseään vas-

taan, mikäli haastattelija ei osaa tulkita haastateltavaa haastattelutilanteessa. Pattitilanteessa haastateltava saattaa antaa tilannesidonnaisia vastauksia.

Avoim haastattelu, joka tunnetaan myös syvähaastatteluna, vapaana haastatteluna ja strukturoimattomana haastatteluna, on yksi haastattelujen eri muodoista. Hirsjärven ym. (2009, 209) ovat maininneet, että avoin haastattelu on kaikista haastattelun muodoista lähimpänä keskustelua. Avoimen haastattelun käyttö on perusteltua tilanteissa, joissa haastateltavilla on erilaisia kokemuksia haastateltavasta asiasta. Avoin haastattelu ei myöskään rajaa haastattelua tiettyihin kysymyksiin. Avoin haastattelu on vuorovaikutustilanne.

Avoimessa haastattelussa Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 45) mukaan haastattelijan päätehtävänä on syventää haastateltavien vastauksia ja rakentaa jatkoa niiden varaan. Haastattelussa on tärkeä selvittää haastateltavan ajatuksia ja mielipiteitä sekä yrittää kehittää uusia hypoteeseja että testata niitä haastattelun aikana. Haastattelijan kannalta tärkeimpänä tavoitteena on saada vuorovaikutuksen kautta tutkimuksen kannalta tarpeellista tietoa.

Haastattelijan tehtävänä on myös motivoida haastateltava sekä helpottaa informaation kulkua ja sen jäsentämistä. Hirsjärvi ym. (2009, 209) ovat todenneet, että avoimessa haastattelussa tilanteen ohjailu jää haastattelijan huoleksi. Tämä johtuu siitä, että avoimessa haastattelussa ei ole kiinteää runkoa. Aiheen vaihtaminen tapahtuu avoimessa haastattelussa yleensä haastateltavan aloitteesta. Ojasalon ym. (2009, 96) mukaan haastattelijan roolin pitää muuttua tarpeen mukaan passiivisesta kysymysten esittäjästä aktiiviseen ja ajattelevaan osallistujaan motivaation ylläpitämiseksi. Tämän opinnäytetyön haastatteluissa havaittiin, että haastateltavat olivat hyvin motivoituneita aiheeseen ja ainoastaan aiheen syventäminen jätettiin haastattelijan tehtäväksi.

Toisaalta kielellinen viestintä on vain noin viidennes koko viestinnästä. Avoimen haastattelun aikana on hyödyllistä havainnoida haastateltavien toimintaa lisäinformaation vuoksi. ”Eleet, ilmeet ja asennot on haastattelutilanteessakin otettava huomioon kommunikaatioon olennaisesti sisältyvänä osana. Emme ymmärrä toisiamme vain sanoista, vaan tulkitsemme laajempien toimintojen muodostamia kokonaisuuksina. Suullisessa viestinnässä sanat ja eleet toimivat toistensa johtolankoina ja luotettavuuden kriteereinä.” (Hirsjärvi & Hurme 2010, 119.) Tämän opinnäytetyön haastattelujen osalta oli havaittavissa avoin ja positiivinen ilmapiiri, joka tuli esille haastatteluiden aikana ilmeiden ja eleiden kautta.

Hirsjärven & Hurmeen (2010, 103) mukaan haastattelutapahtuman on viime kädessä kysymysten esittämistä ja vastausten saamista. Joustavuutta tavoiteltiin tässä tutkimuksessa antamalla haastateltaville ennalta pääkysymys, jonka lisäksi haastattelua varten oli valmiiksi mietityt syventävät apukysymykset käytettävissä. Tavoitteena oli joustavuuden kautta saada haasta-

teltavien kokemukset esille mahdollisimman laajana. Tämän opinnäytetyön haastatteluissa yhdeksi rikkaudeksi muodostui juurikin haastateltavien esille tuoma kokemusten laajuus.

### 5.3 Tutkimuksen kulku

Haastateltavien valinta aloitettiin kartoittamalla tärkeät kontaktit luvun 5.1 mukaisesti. Haastateltavaksi valituille henkilöille lähetettiin vapaamuotoinen sähköposti, jossa tiedusteltiin henkilön mahdollisuutta osallistua haastateltavaksi. Haastateltavien kanssa sovittiin tämän jälkeen haastattelun paikka ja aika puhelimitse tai sähköpostilla. Oman työpaikan henkilöiden kanssa sovittu aika vahvistettiin Outlookin kalenteria hyödyntäen, jolloin mahdollistui samalla haastatteluun käytettävän tilan varaaminen.

Haastattelun ajankohta valittiin haastateltavan kannalta mahdollisimman hyvin soveltuvaksi, kuitenkin ehdottaen haastateltavalle muutamia vaihtoehtoja. Keskittämällä haastattelut 12 työpäivän sisälle, pyrittiin varmistamaan opinnäytetyön aikataulussa pysyminen. Toisaalta haastatteluiden ajallisella keskittämällä pyrittiin varmistamaan, että haastatteluiden välillä ei ehdi tapahtua esimerkiksi muutoksia lainsäädännössä, millä vastaavasti tavoiteltiin osaltaan parempaa luotettavuutta tulosten osalta. Haastatteluajat olivat järjestetty haastateltavien ja haastattelijan toimesta siten, että ajankohta oli ulkopuolisista häiriötekijöistä vapaa.

Haastattelupaikka valittiin haastateltavan kannalta mahdollisimman joustavaksi. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla. Haastattelutilat olivat neuvotteluhuoneita ja henkilökohtaisia työhuoneita. Haastattelutilat olivat häiriötekijöistä vapaita. Oman arvioni mukaan häiriötekijöistä vapaa tilanne edesauttoi haastattelutilanteen avointa ja positiivista ilmapiiriä.

Haastatteluissa noudatettiin Ojasalon ym. (2009, 96) neuvoa, että haastattelut kannattaa yleensä nauhoittaa, jotta haastattelijan on jälkeenpäin helppo palata haastattelutilanteeseen. Nauhoituksen avulla voidaan myös litterointi toteuttaa hyvin tarkasti. Ennen haastatteluajankohtaa varmistettiin haastattelutilanteessa käytettävän nauhurin ja varmuuskopiointi välineistön toimintakuntoisuus. Haastattelutilanteissa, ennen nauhoituksen aloittamista, kerroin haastattelutapahtuman toteutuksen ja kertasin opinnäytetyön aiheen. Varmistin että haastateltavat ymmärsivät haastattelut nauhoitettavaksi. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavan luvalla sähköiseksi tiedostoksi. Varmistin myös haastateltavilta, että heille sopii heidän nimien ja työantajatietojen kirjaaminen opinnäytetyöhön.

Ojasalon ym. (2009, 96) mukaan haastattelu on etukäteen suunniteltua sekä haastattelijan alulle panemaa että ohjaamaa vuorovaikutusta. Ohjaamisesta huolimatta on tärkeää, että

kysymysten laaja-alaisuuden kautta mahdollistuu haastateltavalle mahdollisuus käsitellä ai-  
hetta häntä itseään kiinnostavasta näkökulmasta ja omia tietoja vastaavalla tavalla. Haastat-  
telut aloitettiin esittämällä pääkysymys. Tämän jälkeen haastattelut etenivät vuorovaikutuk-  
sessa. Haastateltavat kertoivat omat näkemyksensä aiheesta. Haastattelijan toimesta ainoas-  
taan ohjattiin apukysymysten avulla syventymistä pääkysymyksen aiheeseen. Pääkysymys ja  
apukysymykset ovat kirjattuna liitteessä (Liite 5).

Haastattelun aikana tein myös muistiinpanoja mielestäni tärkeimmistä huomioista. Haastatte-  
lut herättivät myös osassa haastateltavia kehitysideoita taustakartoituksiin ja niihin sidoksissa  
oleviin toimintoihin haastateltavan omaan tehtävään liittyen. Haastattelun jälkeen tein nau-  
hoituksista välittömästi varmuuskopiot.

Haastattelujen kestot vaihtelivat noin 1 - 1,5 tunnin väliltä. Haastattelun käynnistämiseen ja  
lopetukseen kului keskimäärin yhteensä aikaa 20 minuuttia / haastateltava. On kuitenkin to-  
dettava sama kuin Hirsjärvi & Hurme (2010, 35) ovat todenneet, että haastattelu vie paljon-  
aikaa. Pelkästään haastatteluihin liittyvät kaikki valmistavat toimenpiteet kuten ajankohtien,  
materiaalien ja tarvikkeiden varaamiset sekä haastattelu paikalle että sieltä pois tapahtuva  
matkustaminen vievät oman aikansa. Kokonaisuutena yksi haastattelu vei noin 2,5 -5 tuntia  
aikaa ilman litterointia.

Nauhoitusten auki kirjoittaminen tapahtui limikkäin haastattelujen suorittamisen kanssa. Auki  
kirjoittaminen eli litterointi toteutettiin sanatarkasti. Litterointi oli yksi haastavimmista ja  
aikaa eniten vievästä työ vaiheista. Yksittäisen haastattelun litterointi vei aikaa noin 6 - 8  
tuntia. Haastattelun litterointi tehtiin word-dokumentiksi. Haastattelujen litteroidut doku-  
mentit ja haastattelun autenttiset nauhoitukset talletettiin niin henkilökohtaisen tietokoneen  
C-levylle kuin erilliselle ulkoiselle muistille säilytettäväksi kahden vuoden ajaksi. Tämän ar-  
kistointitoimenpiteen avulla haluttiin varmistaa tietojen säilyminen mahdollista myöhempää  
tarkastelua varten ja toisaalta vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Vaikka haastateltavia oli lukumäärällisesti pieni määrä, viisi henkilöä, oli aineistoa runsaasti.  
Hirsjärvi & Hurme (2010, 135) on osuvasti sanonut, että aineiston runsaus ja elämänläheisyys  
tekee analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi, mutta samalla tekee analysoinnin  
ongelmalliseksi ja työlääksi. Tämä väittämä osoittautui oikeelliseksi analyysivaiheen aikana.

Haastatteluaineiston analyysiin ei ole olemassa yhtä tiettyä tapaa. Haastattelujen aineistoa  
voidaan analysoida monin tavoin. Hirsjärven ym. (2009, 223) yleisohje on että aineiston käsit-  
tely ja analysointi tehtäisiin mahdollisimman pian keruu vaiheen jälkeen. Analyysin tekemi-  
nen tapahtui pääosiltaan tämän yleisohjeen mukaisesti, mutta yllättäen analyysin tekemistä  
tapahtui myös pitkin haastattelujen välissä. Yksi vaikuttava tekijä oli aineiston keräämisen

sijoittuminen useisiin ajankohtiin, vaikka haastattelujen ajankohdat pyrittiin kokoamaan mahdollisimman lähelle toisiaan.

Hirsjärven & Hurmeen (2010, 136) mukaan laadullisessa analyysissä analyysi alkaa usein jo itse haastattelutilanteissa. Tutkijan tehdessä itse haastattelut, hän voi jo haastattellessaan tehdä havaintoja ilmiöistä niiden useuden, toistuvuuden, jakautumisen ja erityistapausten perusteella. Jälkikäteen voidaan todeta tämän tutkimuksen haastattelutilanteissa tehdyn analyysin olleen asioiden yksinkertaistamista ja toisaalta haastatteluiden ajankohtien jakautumisen yhteisvaikutuksen summa. Käytännössä tämä analyysin vaihe tapahtui muistiinpanojen ja oman ajattelun kautta. Tätä vaihetta voidaan pitää jossain määrin pelkistämisenä, joka oli kokonaisuuden analysoinnin kannalta itselleni hyvä tapa selkeyttää asioita.

Analyysin toisen vaiheen aloitin lukemalla litteroidun aineiston. Ensimmäinen lukukerta ei pitänyt sisällään minkäänlaista aineiston luokittelua. Pyrin ensimmäisen lukukerran avulla enemmänkin palauttamaan haastattelutilanteet mieleen ja luomaan kokonaiskuvan aineistosta.

Hirsjärven & Hurmeen (2010, 147) mukaan aineiston luokittelu on olennainen osa analyysia. Luokittelu luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita sekä yksinkertaistaa ja tiivistää. Aineiston toisen lukemiskerran avulla lähdin luokittelemaan aineistoa. Alun perin olin suunnitellut tekeväni luokittelun hyödyntäen mind-map ohjelmaa tai vaihtoehtoisesti hakemalla tietoa avainsanojen avulla word-dokumentista ja tekemällä saaduista tiedoista powerpoint-esityksen. Päädyin suorittamaan luokittelun kuitenkin manuaalisesti. Jälkikäteen olen tyytyväinen, että päädyin levittämään aineiston pöydälle ja yksinkertaisesti yliviivaustussilla merkitsemään tutkimuksen tulosten kannalta merkitykselliset tiedot. Koin tämän erittäin piristäväksi tavaksi toimia atk-laitteiden valtakaudella.

Analyysin kulku käytännössä oli enemmän kuvatun spiraalin muotoinen (Kuva 6), kuin suoraviivaisesti etenevä ja aikaisemmista esitetyistä vaihekuvauksista voisi päätellä. Spiraalityyppinen prosessi oli myös havaittavissa tutkimuksen toteutus suhteen (Kuva 5), jolloin voidaan mieltää molempien prosessien rakenne toisiaan tukeviksi.



KUVA 6: Analyysin polveileva eteneminen, mukaillen Hirsjärveä ym. (2009, 224).

## 6 Tutkimuksen tulokset

Luokittelun pääkriteerinä käytettiin pääkysymystä. Lisäksi haastatteluissa käytetyt syventävät apukysymykset toimivat apuna ala-ongelmien luokittelussa. Huolimatta yksinkertaiselta kuulostavalta luokittelulta, luokittelun tekeminen ei ollut helppoa. Tähän vaikutti todennäköisesti avoimen haastattelun kautta saadun aineiston runsaus ja elämänläheisyys. Luokitteluun on varmasti käytettävissä muitakin toimivia ratkaisuja, mutta itse koin tämän tavan tuovan vastauksen yksinkertaisimmin vastauksen tutkimusongelmaan. Jälkikäteen pohdittuna teema-haastattelun avulla olisi kenties ollut mahdollista saada helpommin luokiteltava aineisto ilman haastattelutilanteen avoimen vuorovaikutuksen häiriintymistä, koska myös teemahaastattelu mahdollistaa kysymykset ilman tarkkaa muotoa ja järjestystä.

Taustakartoituksen ratkaisuja lähestyttiin kaikkien haastateltavien toimesta näkökulmasta, jossa taustakartoitukseen käytettävät ratkaisut todettiin tärkeäksi osaksi rekrytointiprosessia. Toisaalta myös oikeutuksien perusteet todettiin tarpeelliseksi huomioida jo rekrytointiprosessia valmisteltaessa, jotta taustakartoitukset saadaan sulautettua sujuvaksi osaksi rekrytointiprosessia.

*Mika Susi: (...) jokaisen organisaation laadukas ja omista toimintanäkökuilmista ja tarpeista lähtevä rekrytointiprosessi on se peruskivi (...).*

Tarpeellisuuden ja oikeutuksen perusteltavuuden kannalta todettiin yksimielisesti tarpeelliseksi kartoittaa riskeihin peilaten organisaation omat tarpeet ja näkökulmat taustakartoitusten suhteen. Taustakartoitusten tarpeiden kartoittamista voidaan lähestyä eri näkökuilmista, mutta haastattelujen kautta todettiin keskeiseksi näkökuilmaksi valtion yhtiön tietoihin pääsyn oikeutus ja tiloihin pääsyn oikeutus. Mikäli henkilöllä ei ole pääsyä valtionyhtiön kannalta merkityksellisiin järjestelmiin tai tiloihin, ei nähty tarpeelliseksi kohdistaa henkilöihin taustakartoituksia rekrytointiprosessiin liittyen. Mikäli henkilölle muodostuu työtehtävien kautta oikeus salassa pidettävään tai yritysalaiseen tietoon tai valtionyhtiön toiminnan kannalta kriittisiin tiloihin, todettiin henkilöön tarpeelliseksi kohdistaa taustakartoituksia. Kolmen haastattelun kautta tuli esille myös vaatimus taustakartoituksen tekemiseksi, kun käsitellään kansainvälistä turvaluokiteltua tietoa.

*Johanna Erkkilä: (...) tietoturvaluusvelvoitteissa useimmiten määräys, että henkilöllä täytyy olla asianmukaisen tason turvaluusselvitys ja sitä osoittava henkilön henkilöturvaluusustodistus (...).*

Perusteet taustakartoitusten laatimiselle todettiin yksimielisesti muodostuvan tarpeellisuusvaatimuksesta suhteessa työtehtävään eli henkilöiden roolitukset tulee määritellä, jotta eritasoiset taustakartoitukset saadaan sijoitettua oikein rekrytointiprosessiin.

*Merja Kariniemi: (...) mitä korkeemmalle mennään, mitä suurempi mahdollisuus, mitä suurempi riski väärinkäytöksistä aiheutuu VTT:lle, ni sitä tarkemmin ne pitäis tarkistaa mun mielestä (...).*

Taustakartoituksen tarpeiden määrittäminen valtionyhtiön omista näkökulmista rekrytointiprosessia varten miellettiin samalla myös lähtökohdaksi taustakartoitusten oikeutuksien tarkastelulle. Oikeutuksen nähtiin lähtevän liikkeelle tarpeellisuusvaatimuksesta suhteessa työtehtävään ja henkilön antamasta suostumuksesta. Tarkastelu oikeutuksesta koettiin myös samalla näkemyksen muodostamiseksi käytettävissä olevista vaihtoehdoista henkilöstön taustojen kartoittamiseksi.

*Jukka Hellberg: (...) yritys kertoisi rekrytoitavalle henkilölle että me tulemme tekemään sellaisen taustaselvityksen, joka perustuu sekä julkisiin lähteisiin, sinun kertomaasi, että sitte viranomaislähteisiin (...).*

Ilkka Tuomaisen lisäksi myös muut haastateltavat vastasivat, että kaikkiin työtehtäviin ei voida kohdistaa automaattisesti samoja toimenpiteitä eli oikeutukselle ei ole yhtä ja samaa perustetta. Ensisijaisesti tiedot on haettava henkilöltä itseltään ja toissijaisesti henkilön suostumuksella rajattuihin aiheisiin ja menettelyihin liittyen. Huomioitavaksi nostettiin, että ainoastaan kansainvälisen turvaluokitellun tiedon käsittely tasolla confidential ja sitä korkeammalla tasolla yksiselitteisesti edellyttää henkilöturvallisuusselvityksen perusteella myönnettävää henkilöturvallisuustodistusta.

*Ilkka Tuomainen: (...) säädellään tossa laissa yksityisyyden suojasta työelämässä missä tilanteissa työnantaja tai työntekijän noita henkilötietoja voidaan tota kerätä tai käyttää (...).*

Viranomaisten suorittamiin taustakartoituksiin liittyen valtionyhtiön todettiin yksimielisesti omaavan valtion turvallisuuteen ja teknologisen kehittämistyön perusteiden kautta oikeus hakea henkilön suostumuksella, työtehtävien roolin sen mahdollistaessa, henkilöstö henkilöturvallisuusselvitystä. Henkilöturvallisuusselvityksen hakeminen edellyttää haastateltavien mukaan hakijana toimivalta organisaatiolta SUPO:n suorittamaa hyväksymistä henkilöturvallisuusmenettelyiden piiriin.

Suomalainen rikostaustaote rajattiin pois, koska se on rajattu työhön, joka mahdollistaa läheisen vuorovaikutuksen lapsen kanssa.

*Mika Susi: (...) suomessa se on rajattu sinne lasten kanssa työskenteleviin tällä hetkellä (...).*

Huomioitavaa on, että rikostaustaotetta tai vastaava, todettiin kaikkien haastateltavien toimesta mahdolliseksi ja tarpeelliseksi pyytää ulkomaalaiselta henkilöltä, mikäli henkilön kotimaan lainsäädäntö sen mahdollistaa. Tähän ulkomailta toimitettavaan rikostaustaotteeseen liittyen on myös mainittu laissa turvallisuus selvityksissä, että kattavuuden varmistamiseksi henkilö voi esittää ulkomaan viranomaisen todistuksen rikosrekisteristä tai oikeushallinnon valtakunnallisesta tietojärjestelmästä tai vastaavasta.

Julkisten ja yksityisoikeudellisten rekisterien käyttäminen todettiin kaikkien haastateltavien mielestä oikeutetuksi, mikäli tarkistaminen on työtehtävän kannalta perusteltua ja henkilö antaa siihen suostumuksensa. Tässä yhteydessä myös periaate todistusten toimittamisesta henkilön itsensä toimesta todettiin ensisijaiseksi tavaksi toimia, mutta toissijaisena vaihtoehtona todettiin että työnantaja voi myös hakea tiedot henkilön suostumuksella.

Oikeutus avointenlähteiden tiedon hankintaan oli neljän viidestä haastateltavan mielestä mahdollista, mutta ainoastaan henkilön suostumuksella ja silloinkin rajattuna henkilön ilmoittamiin tietoihin tai aihe-alueisiin.

*Ilkka Tuomainen: (...) silloin se pitäisi miettiä niin ku tarkasti se että et miten, miksi milloin missä rajoissa (...).*

Kaikkien haastateltavien näkemyksenä koettiin henkilöiden haastattelut tärkeäksi instrumentiksi taustakartoitusten laadinnassa. Haastattelut nähtiin niin tärkeäksi asiaksi, että ne kannattaa ulkomaalaisten henkilöidenkin osalta suorittaa minimissään esimerkiksi videoneuvottelulaitteiston avulla tai käyttää luotettavaa alihankintaa, joka tapaa henkilön. Haastattelut katsottiin kattavan myös henkilön suosittelijat, kun rekrytoinnissa on kyse avainhenkilöstä. Haastattelun tekemiseen nähtiin olevan oikeutus, mutta haastattelussa ei saa kysyä arkaluonteiseksi luokiteltuja asioita, kuten esimerkiksi seksuaalista suuntautumista. Haastattelun mahdollisuus todettiin olevan käytettävissä myös viranomaisen suorittamissa taustakartoituksissa.

*Johanna Erkkilä: (...) jos siin löytyy jotain, ni se menee todistusharkintaan. Sit kuullaan sitä henkilöä, mahdollisest haastatellaan sitä henkilöä (...).*

*Jukka Hellberg: (...) kaikki avainhenkilöiden osalta, jotka tulee siis merkittäviin tehtäviin ni tota pitää toteuttaa haastattelut (...).*

Taustakartoitusten luotettavuudesta keskusteltaessa todettiin kaikkien haastateltavien luottamus suomalaisten viranomaisten suorittamiin taustakartoituksiin. Samoin luotettavaksi koettiin viranomaisten suorittamat taustakartoitukset niiden valtioiden osalta, joiden kanssa on voimassa oleva tietoturvaluussopimus. Tietoturvaluussopimuksen sopimisneuvotteluiden yhteydessä mainittiin vaihdettavaksi tieto kansallisesti käytettävistä menettelyistä henkilöturvallisuusselvityksen laatimiseksi.

*Johanna Erkkilä: (...) tietoturvaluussopimuksissa on sovittu vastavuorosen suojaamisen perusteesta ja siin on tavallaan tunnistettu toisen valtion tekemät turvallisuusselvitykset niinku vastavaa tasoo (...).*

Suomalaiset julkiset ja oikeuslaitoksen yksityisoikeudelliset rekisterit todettiin kaikkien haastateltavien luotettaviksi, mutta vastaavien ulkomaalaisten rekisterien hyödyntäminen koettiin vastaavasti haasteelliseksi. Rekisterien luotettavuuteen arvioitiin vaikuttavan henkilöiden puutteellinen identifiointi ja erilainen kulttuuri tietojen ilmoittamisesta rekistereihin. Toisaalta todettiin, että kaupallisiin kuten internet-palveluiden rekistereihin, henkilön ei tarvitse ilmoittamaan oikeita henkilötietojaan.

Avointen lähteiden luotettavuuden osalta todettiin, että tietojen tarkastelu on tehtävä kriittisesti ja mieluiten sellaisen toimijan suorittamana, joka on erikoistunut avointen lähteiden tietojen käsittelyyn. Avoimissa lähteissä miellettiin mahdollisuus muun muassa väärin profiilien rakentamiseen ja toisaalta Euroopan alueella on mahdollisuus myös pyytää tietojensa poistamista eli käyttää niin sanottu oikeutta tulla unohdetuksi.

Huolellisesti valmisteltu haastattelu arvioitiin kaikkien haastateltavien toimesta luotettavaksi keinoksi muiden tietojen vahvistamiseksi tai pois sulkemiseksi. Haastattelun luotettavuus kuitenkin todettiin riippuvaiseksi sen toteutuksesta. Luotettava haastattelu vaatii useamman henkilön ja haastattelevien henkilöiden tulee hallita haastateltavalle etukäteen annettujen suoritusvaatimuksiin kohdistuvat osa-alueet. Referenssien haastattelu todettiin myös luotettavaksi, kunhan ensin on tarkistettu, että henkilöllä ei ole objektiivisuutta haittaavaa suhdetta varsinaiseen taustakartoituksen kohteena olevaan henkilöön.

Luotettavuuden kannalta todettiin kaikkien haastateltavien toimesta, että yksinään mikään käytettävistä vaihtoehdoista taustakartoituksen tekemiseksi ei ole valtionyhtiön kannalta täysin luotettava. Taustakartoituksen luotettavuutta voidaan kaikkien haastateltavien mukaan parantaa käyttämällä eri vaihtoehtojen yhdistelmiä ja suorittamalla niiden muodostaman tie-

tojen muodostaman kokonaisuuden perusteella päätöksen tekoa tukevia analyysyjä. Luotettavuudessa arvioinnissa on myös huomioitava Suomessa käytössä oleva periaate, että tietoja haetaan ensisijaisesti henkilöltä itseltään ja toissijaisesti muilla keinoin. Tällöin henkilön itsensä toimittamien tietojen luotettavuutta on arvioita myös kriittisesti ja niiden luotettavuus on varmistettava. Toisaalta ennalta työnhakijalta pyydetyt suostumukset taustakartoitusten tekemiseksi ja tarvittavien todistusten toimittamiseksi toimivat suurella todennäköisyydellä luotettavuutta nostava tekijänä.

*Mika Susi: (...) viranomainen ei automaattisesti tuota kaikkea tietoa sinne käyttöön, vaan voi pudottaa sieltä jotain pois. Jos pohditaan esimerkiksi taloustietoja, niin viranomainen voi aivan hyvin tulkita, että no yks maksuhäiriömerkintä ei oo viranomaisen näkökulmasta keskeistä, mutta toisaalta yrityksen kannalta juuri se tieto oliskin ehkä ollut just keskeistä. Eli siinä kannattaa sitä tarve harkinnan rekrytoinnin yhteydessä pohtia (...).*

*Ilkka Tuomainen: (...) epäilemättä myös myös se rajaa myös ihmisiä joilla joilla olis sellaisia merkintöjä että tota voisinkin kuvitella että sellaiset ihmiset eivät eivät välttämättä hae jossa nimenomaisesti mainitaan (...).*

## 7 Johtopäätökset

Henkilöstön taustakartoitukset valtionyhtiössä muodostavat tärkeän kivijalan henkilöstöturvallisuudesta. Henkilöihin kohdistuvan taustakartoituksen laatimisen näkökulmasta oli mielenkiintoista havaita haastateltavien näkemys siitä, että taustakartoituksia ei pidä tehdä pelkästään rekrytointiprosessista irrallisena osana. Merja Kariniemen mukaan (...) *se pitäis olla mun mielestä jossain kohtaa prosessia, niinku se tarkastus (...)*. Keskusrikospoliisin (2012, 6) näkemys oli myös, että sisäisten väärinkäytösten ja myös yhteiskumppanien tekemien rikosten ehkäisemiseksi työntekijöiden ja avainhenkilöiden taustat on tärkeä tarkistaa rekrytointitilanteissa. Laadukkaaseen rekrytointiprosessiin tulee rakentaa sisään monipuoliset ja kattavat taustakartoitusten ratkaisut.

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että käytännön toimenpiteiden vastuuta ei olisi jaettu taustakartoitusten laatimisen osalta. Taustakartoituksiin liittyvien eri elementtien toteuttamiseen liittyvät vastuut pitää jakaa, jolloin taustakartoitukset toimenpiteenä saadaan vakioiduksi osaksi laadukasta rekrytointiprosessia. Syrjäsen (2007, 2) mukaan tilanne vaatii kokonaisvaltaista suunnittelua ja ajattelua. Laadukkaan turvallisuussävytteisen rekrytointiprosessin avulla lisätään myös rekrytoivien henkilöiden tietämystä sekä sitoutumista turvallisuuteen

liittyvissä asioissa. Samalla myös rekrytoitavalle henkilölle annetaan ensimmäinen askel kohti työnantajalla vallitsevaa turvallisuuskulttuuria.

Taustakartoitusten elementtien sijoittaminen osaksi rekrytointiprosessia toimii todennäköisesti henkilöstöturvallisuuden kannalta myös ennaltaehkäisevänä ja negatiivisia hakijoita karsivana tekijänä. Johanna Erkkilä totesi taustakartoitusten olevan (...) *keino, joka on lähinnä tämmönen preventiivinen* (...). Toisaalta ennakkointia haetaan myös itse turvallisuuspalveluslailla (726/2014). Turvallisuuspalveluslain (726/2014, 1§) mukaan lain tarkoitus on parantaa mahdollisuuksia ennakolta ehkäistä negatiivista toimintaa, joka voisi kohdistua henkilöturvallisuuspalveluksen hakijaan.

Taustakartoituksen suorittamiseksi kenties kattavin tietopankki voisi mahdollisesti olla arvioitavan henkilön kanssa mahdollisimman pitkän yhteisen henkilöhistorian omaava henkilö. Tämä kuitenkin aiheuttaisi todennäköisesti uuden luotettavuus ongelman, koska asiaa pitäisi kysyä ihmisiltä, joiden kanssa henkilö on esimerkiksi asunut lähes koko elämänsä. Useissa tapauksissa kyseeseen tulisi sukulaissuhteinen henkilö. Tämänkaltainen pelkästään sukulaissuhteiden kautta tapahtuva taustakartoittaminen ei olisi objektiivista eikä antaisi työnantajasta positiivista kuvaa. Jukka Hellberg on samoilla linjoilla todetessaan, että (...) *ei oteta lausuntoja ihmisiltä, joilla on tällasii sukulaissuhteita tai niillä on yhteinen yritys tai jotakin muuta* (...).

Toisaalta henkilöiden liikkuvuus kansainvälisesti ja henkilöstön vaihtuvuus projektiluonteisesti heikentää suosittelijoiden mahdollisuutta antaa muita kuin ammatillisen osaamisen suosituksia, kuten M-M. Kuivikko (henkilökohtainen tiedonanto 5.5.2015) aikaisemmin totesi työskentely ydintoiminnassa olevan projektiluonteista, joka aiheuttaa henkilöstössä vaihtuvuutta. Uutta henkilöä rekrytoidessa on tarpeellista hakea henkilön taustoihin liittyvää tietoa muista lähteistä kuin pelkästään suosittelijalta tai luottaa sumeilematta henkilön toimittamiin dokumentteihin. Merja Kariniemi tiivistää ajattelemaan, että (...) *kaikki mikä on silmien edessä, ei välttämättä oo totta. Ni sama kriittisyys pitäis olla* (...) *ni siihen onks täät totta vai* (...).

Ennako-odotusten mukaisesti henkilöstön taustakartoituksiin käytettävissä olevat viranomaisien suorittamat tarkastukset tunnettiin parhaiten. Poliisin suorittama henkilöturvallisuuspalvelusmenettely tunnettiin yleisellä tasolla viranomaismenettelyistä parhaiten, kuten myös itse henkilöturvallisuuspalveluksen prosessi (Kuva 1). Toisaalta henkilöturvallisuuspalvelukseen pohjautuva, mutta NSA:n myöntämä henkilöturvallisuustodistus ja siihen kuuluva prosessi (Kuva 2) koettiin vieraammaksi. Tätä saattaa toisaalta selittää se, että kansainväliset turvaluokitellun tiedon hankkeet nostavat vasta päätään niin yritysten kuin valtiontoimintojen kansainvälistymisen myötä. Henkilöturvallisuustodistukseen liittyvien menettelyiden tunnettavuutta rajaa todennäköisesti myös niiden rajautuminen viranomaisen luokittelemaan kansainvälisiin turvaluokiteltua tietoa sisältäviin hankkeisiin. Tietoturvaluokittelu on kuvattu kuvissa (kuvat 3

ja 4) niin kansalliseen kuin kansainväliseen salassa pidettävään tietoon liittyen. Tietoturva-luokitteluun liittyen NSA (2014, 8) on ohjeistanut, että henkilön käsitellessä CONFIDENTIAL UE / EU CONFIDENTIAL tai sitä korkeamman tason EU:n turvallisuusluokiteltua tietoa, tulee hänellä olla kansallisen turvallisuusviranomaisen myöntämä henkilöturvallisuustodistus.

Suomessa käytettävissä olevan rikostaustatieteen käyttöala koettiin liian rajatuksi. Työ- ja elinkeinoministeriön (2013, 3) mukaan rikostaustan selvittämismenettely (Kuva 2) koskee vain tilanteita, joissa työ on luonteeltaan sellaista, että se mahdollistaa työntekijän läheisen vuorovaikutuksen lapsen kanssa. Kansainvälisesti tarkasteltuna esimerkiksi suomalaisen rikostaustatieteen käyttötarkoitus koetaan olevan huomattavasti suppeampi kuin esimerkiksi vastaavan Virolaisten käytettävissä olevan rikostaustatieteen. Toisaalta henkilöturvallisuusselvitykseen liittyen ulkomaalaiselta henkilöltä voidaan pyytää rikosrekisteriotetta kotimaastaan. Merja Kariniemin mukaan (...) *ihan ehdottomasti pitää saada ulkomailta se (...) et pitää saada se oman asuinpaikan tai asuinpaikan viranomaisilta se todistus (...)*. Turvallisuusselvityslaisissa (762/2014, 26§) kirjattu, että henkilöturvallisuusselvityksen kohde, voi turvallisuusselvityksen kattavuuden varmistamiseksi esittää ulkomaan viranomaisen todistuksen sellaisista turvallisuusselvityslaisissa (762/2014:25 §:n 1 momentin 1–3 kohdassa) tarkoitetuista rekisteritiedoista, jotka hän voi asianomaisen maan lainsäädännön mukaan tätä tarkoitusta varten saada.

Vaikka tässä opinnäyteyössä tarkastelin asiaa valtionyhtiön näkökulmasta, on paljon toimijoita ja tehtäviä, jotka ovat turvallisuusselvitysmenettelyn ulkopuolella. Laki turvallisuusselvityksistä (726/2014) rajaa hakijoita, jotka voivat hakeutua turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin ja henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvia tehtäviä (Liite 2). Rikosrekisteriotteen hyödyntäminen laaja-alaisempaan käyttöön pitäisi mahdollistaa esimerkiksi henkilön omalla suostumuksella. Tällöin turvallisuusselvitysmenettelyn ulkopuolella oleville toimijoille annettaisiin yksi tehokas työväline henkilöön kohdistuvan taustakartoituksen laatimiseksi. Tämän mahdollisuuden välillisiä vaikutuksia ei voi kuin arvailla ilman tarkempaa tutkimusta.

Erilaisten rekistereiden kuten oikeusrekisterikeskuksen yksityisoikeudellisten rekisterien hyödyntämisen henkilöön kohdistuvan taustakartoituksen yhteydessä nähdään erittäin tärkeäksi. Suomalaisessa henkilöturvallisuusselvityksessä viranomainen tarkistaa perusmuotoiseen turvallisuusselvitykseen liittyen muun muassa ammatin- tai elinkeinonharjoittajien sekä heidän toimikelpoisuuttaan koskevan rekisterin tiedot. Rekisterien hyödyntämisessä on muistettava Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004, 3§), että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Oleellista on kuitenkin havaita, että esimerkkinä käytettyjen rekisterien ja niiden kautta muodostuvien tietojen osalta vain valtionyhtiöllä itsellään on oikea näkemys kyseisten tietojen merkityksestä. Mika Susi herättää ajattelemaan aihetta mainitessaan että (...) *viranomainen ei automaattisesti tuota kaikkea tietoa sinne käyttöön, vaan voi pudottaa sieltä jotain pois. Jos pohditaan esimerkiksi*

*taloustietoja, niin viranomainen voi aivan hyvin tulkita, että no yks maksuhäiriömerkintä ei oo viranomaisen näkökulmasta keskeistä, mutta toisaalta yrityksen kannalta juuri se tieto oliskin ehkä ollut just keskeistä. Eli siinä kannattaa sitä tarve harkinnan rekrytoinnin yhteydessä pohtia (...).* Tieto siitä, onko yrityssidonnaisuuksien kautta mahdollista muodostua eturistiriidan henkilön hakemaan tehtävään nähden ja mikä on oikea taho arvioimaan asiaa, on oleellinen asia huomioitavaksi kun suunnitellaan taustakartoitusten ratkaisuja.

Oikeellisen näkemyksen muodostamiseksi on tarpeellista, että myös valtionyhtiö suorittaa käytettävissä olevien rekistereiden tarkistamisen mahdollisuutta henkilön luvalla ja lain sallimissa rajoissa. Tähän liittyy myös avointen lähteiden käyttö (Kuva 4) esimerkiksi CV:ssä esitettyjen tietojen tarkistamiseksi. Avointen lähteiden tiedonkeräys on avoimuudesta huolimatta haasteellinen. Kerran internetiin laitettu tieto säilyy ikuisesti internetissä. Huolimatta siitä, että itse tehdyt kotisivut tai sosiaaliseen mediaan ladatut tiedot voi itse poistaa, on mahdollista että toiset käyttäjät ovat kopioineet tiedot. Erityisesti hetken mielijohteesta internetiin laitettu tieto saattaa nousta esille koko lopun elämän ajan. Toisaalta internetiin voi rakentaa roolin, koska henkilötietojen valehtelu kaupallisessa internet-palvelussa ei ole rikos, toisin kuin viranomaiselle ilmoittaessa. Julkiset rekisteriselosteet helpottavat myös löytämään käytettävissä olevia rekistereitä eli tietokantoja. Eri asia on, että miten tietojen luovuttaminen rekisteristä on mahdollista. Avointen lähteiden luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tietojen hankinnan suorittaa alaan erikoistunut toimija. Tarkasteltaessa henkilön suostumuksen näkökulmasta työtehtävien kannalta tarpeellisten tietojen hankintaan avoimista lähteistä, voi aihetta lähestyä Pertti Järvisen pohdinnan kautta. Järvinen (2010, 14) on pohtinut, että yhteiskunnassa henkilöllä, jolla ei ole mitään salattavaa, ei pitäisi olla tarvetta pohtia yksityisyyttään.

Huolimatta nykyajan kattavista mahdollisuuksista suorittaa henkilöön liittyviä taustatarkastuksia sähköisistä järjestelmistä, nähdään yhtenä taustakartoituksiin liittyvänä tärkeänä elementtinä edelleen henkilön kanssa kasvokkain suoritettavat haastattelut. Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2009, 94) mukaan haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Haastattelun näkivät myös haastellut tärkeäksi toimenpiteeksi henkilön taustojen kartoituksessa. Haastattelu ei suoranaisesti ole henkilön taustojen kartoittamista, mutta hyvin rakennettuun haastattelutilanteeseen saadaan sisäänrakennettua taustakartoitusta tukevia elementtejä. Toisaalta asia toimii myös toisin päin eli haastattelun avulla saadaan taustakartoitusta tukevaa tietoa ja tämä yhdistettynä muuhun tietoon muodostaa laajan kokonaisuuden päätöksen tueksi.

Taustakartoituksia tehdessä ei pidä unohtaa kansainvälistä näkökulmaa ja kriittisyyttä ulkomaalaisiin tietoihin. Tärkeää on tiedostaa, että viranomaisten tekemät tarkistukset ovat tarkoin säänneltyjä käytettävien rekisterien osalta ja ulkomaalaisten rekisterien käyttö ei ole

kaikissa tapauksissa mahdollista. Esimerkiksi henkilöturvallisuusselvityksen tietolähteet perustuvat vain sellaisiin rekisteritietoihin, jotka on mainittu turvallisuusselvitys laissa (726/2014). On tärkeää, että myös ulkomailta valtionyhtiöön työskentelemään tuleviin henkilöihin kohdistetaan yhtä laadukkaat taustakartoitukset kuin suomalaisiin henkilöihin. Ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla on oleellisen tärkeää varata ja käyttää riittävästi aikaa taustakartoituksen tekemiseen. Toisaalta tämä pätee yhtäläillä myös suomalaiseen henkilöön.

Valtionyhtiöllä koetaan olevan monipuoliset mahdollisuudet suorittaa henkilöihin kohdistuvia taustakartoituksia, kun työtehtävän nähden tarpeellisuusvaatimukset ovat hyvin perusteltu ja taustakartoitusprosessi valmisteltu. Tarpeellisuusvaatimuksen kautta määrittyy oikeus ja toisaalta näkemys taustakartoitusten laatimiseksi tarvittavista resursseista. Suoritettavien taustakartoitusten laajuuteen ottaa kantaa Jukka Hellberg todeten, että (...) *henkilöt, jotka tulee kyseisessä organisaatiossa toimimaan avaintehtävissä tai luokitellun tiedon kanssa, ni eli ylemmän tason johtotehtävät, ni heistä pitää tehdä sitte laajemmat taustaselvitykset kuin tavanomaista viranomaisreittiä pitkin (...).*

Koska valtionyhtiön omat resurssit ovat rajalliset ja toisaalta laajempien tarkasteluiden alaiset avainhenkilöiden rekrytoinnit eivät näyttele pääosaa rekrytointien lukumäärässä, on mielestäni perusteltua tapauskohtaisesti harkita ulkopuolisen palvelun tuottajan käyttöä taustakartoituksen laatimiseksi. Palveluntuottajan toimintaa voi hyvin verrata aikaisemmin esittämäni tiedustelusyklin kuvaan (Kuva 6). Eryteisesti ulkopuolisen palveluntuottajan käyttö mielletään perustelluksi ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla, koska ammattitaitoisella palveluntuottajalla on kyky ja osaaminen toimia lakien mukaisesti kohdemaassa.

Kustannusten kannalta on huomioitava, että henkilöiden taustojenkartoittaminen aiheuttaa aina kustannuksia. Yksittäisen henkilöön kohdistuva kustannus on ennakkoon määriteltävissä, koska viranomaisten palvelut ovat maksuperusteisia. Kustannuksia pitää kuitenkin tarkastella henkilön taustakartoitukselle muodostuvan kokonaiskustannuksen kautta. Esimerkiksi hakeutuminen turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin henkilöturvallisuusselvitysten hakemiseksi (Kuva 1) edellyttää myös hakevalta osapuolelta turvallisuusjärjestelyjä. Hakijan on muun muassa teknisin ja muilla toimenpitein rajoitettava pääsyä suojattaviin tietoihin sekä huolehdittava toimitilojen ja tietojärjestelmien suojaamisesta. Vastaavasti henkilöturvallisuustodistusten hakeminen (Kuva 3) liittyy usein yhteisöturvallisuusmenettelyyn, joka on edellytyksenä yrityksen osallistumiselle turvaluokiteltua tietoaaineistoa sisältävään hankkeeseen. Riippuen yrityksen turvallisuusjärjestelyiden lähtökohtatilanteesta, turvallisuusjärjestelyihin kohdistuvat kustannukset voivat vaihdella huomattavasti. Yritykselle kohdistuviin kustannuksiin vaikuttavat myös viranomaisen yhteisöturvallisuustodistusta varten suoritettujen auditointien kulut, jotka ovat riippuvaisia turvallisuustasosta ja auditointiin kohdistuvasta työtuntimäärästä. Toisaalta

voidaanko taustakartoituksen tekemättä jättämisestä mahdollisesti aiheutuvia vahinkoja mitata.

Syntyikö opinnäytetyön kautta uutta? Mielestäni henkilöön kohdistuvan yksittäisten taustakartoituselementtien osalta ei syntynyt uutta. Jatkotutkimuksen kannalta syntyi kuitenkin uusia ajatuksia yksittäisen taustakartoituselementin käytettävyyden tutkimisen osalta. Lisäksi tämän opinnäytetyön avulla on mahdollista kehittää niin sisäistä kuin ulkoista yhteistyötä taustakartoitusten laatimisiin liittyen. Opinnäytetyön avulla on myös mahdollista laatia koulutusmateriaaleja esimerkiksi kohteena olleen valtionyhtiön rekrytointiprosessiin osallistuville henkilöille. Tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa yrityksissä tai organisaatioissa. Tosin hyödyntämisen osalta täytyy huomioida, että tulokset eivät ole suoraan käytettävissä kaikkien yritysten tai organisaatioiden käyttöön, vaan hyödyntäminen on mahdollista ainoastaan soveltuvien osien.

Mikä tärkeintä, tavoite löytää ratkaisu henkilöstön taustakartoitukseen valtionyhtiössä kuitenkin saavutettiin. Ristiin vertailemalla henkilön suostumuksella laaditut monipuoliset ja kattavat viranomaisten (kuvat 1, 2 ja 5) suorittamat taustatarkistukset, julkisten rekisterien, avointen lähteiden (kuva 6) ja haastattelujen kautta saadut tiedot keskenään, saadaan luotettava ratkaisu taustakartoitukseksi valtionyhtiössä. Tämä edellyttää kuitenkin henkilöiden työtehtävien luokittelua suhteessa henkilön tietojen käsittelyä määrittelevään tarpeellisuusvaatimukseen, johon liittyy myös tilojen ja tietojen luokittelun (kuvat 3 ja 4) suhteuttaminen henkilön työtehtävään. Henkilön kohdistuvat taustakartoitukset muodostava kokonaisuudessaan myös muuta kuin pelkän luotettavuuden arvioimiseen käytettävän työkalun. Mika Susi mainitsee osuvasti, että (...) *taustaselvitys on niinku, se on osa isoa henkilöstöturvallisuuden prosessia ja tärkeä osa sitä (...)*.

Rekrytoiteja varjostavat joskus tiukat aikataulut ja vahvat ennakkonäkemykset rekrytoitavasta henkilöstä. Kuitenkin kiireessä liian kapea-alaisesti laaditun taustakartoituksen takia aiheutuva virhe rekrytointi voi olla valtionyhtiön maineen ja toimintoihin kohdistuvan riskin kannalta kriittinen. Jukka Hellberg tiivistää rekrytointiprosessin tärkeydestä mainiten, että (...) *se pikkusen vaatii kustannuksia ja aikaa, mutta sitte se oikean henkilön löytymien, ni sitte se maksaa sen vaivan palkan (...)*. Vastaavasti riittävän laaja-alaisesti laaditun ja faktoihin perustuva taustakartoituksen pohjalta on myös tärkeää uskaltaa tehdä kielteinen päätös henkilön osalta. Johanna Erkkilä mukaan (...) *henkilölle, jolle ei tätä luotettavaa turvallisuus selvitystä voida tehdä, ni sille ei myöskään voida antaa pääsyä siihen kansainväliseen turvallisuusluokiteltuun tietoon (...)*. Sattuman siirtäminen sivuosaan edellyttää tosiasioihin perustuvaa henkilöstön rekrytointiprosessia.

Sain opinnäytetyön tekemisen kautta runsasta ja käytännönläheistä tietoa tutkimusaineiston lisäksi. Kiitos kuuluu erityisesti haastatteluille henkilöille sekä kaikille työn tekemiseen että tukemiseen osallistuneille henkilöille.

## 7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Hirsjärvi & Hurme (2010, 19) ovat kirjoittaneet eettisyyteen liittyen, että oltava erityisen tarkkaavainen, kun siirtyy laillisuutta ja eettisyyttä koskeviin asioihin. Tämä ohjenuora erittäin tärkeää huomioida, kun opinnäytetyössä käsitellään esimerkiksi henkilön yksityisyyteen liittyviä ja lain perusteella oikeutettuja toimenpiteitä henkilöstön taustojen kartoittamiseksi.

Hirsjärven ym. (2009, 232) ovat todenneet, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat reliabelius ja validius saaneet erilaisia tulkintoja. Termit saatetaan kytkeä kvantitatiiviseen tutkimukseen - jonka piirissä nämä käsitteet ovat syntyneetkin - ja niiden käyttöä pyritään välttämään. Tästä tulkinnasta huolimatta niin laadullisen kuin kaikkien muidenkin tutkimusten luotettavuutta on tarpeellista arvioida. Luotettavuuden arviointi ei saa jäädä kiinni käytettävien termien hyväksyttävyydestä tutkimuksen lajiin nähden.

On itsestään selvää, että tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä. On kuitenkin tärkeää pystyä arvioimaan avoimin mielin tutkimuksen luotettavuutta. Yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin käytettävä näkökulma on avoimuus ja tarkkuus tutkimuksen eri vaiheisiin liittyen. Tämän tutkimuksen osalta tutkimuksen vaiheet on kuvattu avoimesti ja sillä tarkkuudella, että kaikki tutkimuksen vaiheet on kuvattuna tässä opinnäytetyössä. Luotettavuutta parantaa myös haastateltavien avoin esiintyminen omilla nimillään ja nauhoitettujen haastatteluaineiston autenttisuus sähköisillä metatiedoilla varustettuna kuten päivämäärä- ja aikatiedoilla. Haastatteluaineisto on myös litteroitu ensimmäisestä viimeiseen haastatteluun samalla tavalla kuin haastatteluissa on puhuttu. Nämä havainnot eivät ole pelkästään luotettavuuden näkökulmasta tärkeä havainto, vaan myös laadukkaan toiminnan kannalta tarkasteltuna tärkeä kokonaisuus huomioitavaksi.

Hirsjärven & Hurmeen (2010, 186) mukaan yksi tapa määritellä reliabelius on se, että tulos on reliabeli, jos kaksi arvioitsijaa päätyy tutkimuksessa samanlaiseen tulokseen. Reliabiliteetilla ymmärretään toistuvuutta, ei-sattumanvaraisuutta. Tässä opinnäytetyössä aineisto kerättiin avoimen haastattelun avulla. Tutkimusaineiston kerääminen ei tapahtunut täydellisesti samanlaisissa olosuhteissa kuten esimerkiksi samaan aikaan vuorokaudesta, samassa paikassa tai täysin samanlaisella aikataululla. Tutkimuksen pääkysymys oli kuitenkin kaikille haastateltaville sama. Analyysia tehdessä havaittiin, että haastatteluiden kautta saatu tieto kylläntyi eli alkoi toistaa itseään. Tämän perusteella voidaan todeta, että saturaatiopiste saavutettiin.

Saturaatiopiste saavutettiin analyysia tehdessä ennen viimeisen haastattelun tietojen käsittelemistä, mikä osaltaan vahvistaa tutkimuksen reliabiliteettia. Tarvetta tehdä tarkentavia kysymyksiä ei myöskään muodostunut haastateltavien ensimmäisen haastattelun jälkeen. Toisaalta Hirsjärven & Hurmeen (2010, 189) mukaan aineistoa laadullisesti analysoitaessa lähimäiksi perinteistä reliabiliuden käsitettä tullaan niillä alueilla, jotka koskevat aineiston laatua. Tällöin reliabiliuden kannalta on huomioitava myös aikaisemmin mainitsemani laadulliset näkökulmat.

Hirsjärven ym. (2009, 231) mukaan toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on pätevyys eli validius. Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validiteetin arviointi voi heikentää henkilökohtainen ajattelumalli, vaikka työ tehtiin mahdollisimman objektiivisesti aineistoa tulkiten. Validiteetin voidaan kuitenkin todeta olevan hyvä, koska tutkimuksen kohderyhmä ja kohderyhmälle esitetyt kysymykset olivat oikeat. Näkemys oikeellisuudesta perustuu siihen, että kohderyhmä pystyi vastaamaan kysymyksiin osaamisensa puolesta ja vastaukset vastasivat esitettyihin kysymyksiin. Tämän perusteella arvioitiin kohderyhmän olleen oikea kuten myös heille esitetyt kysymykset. Lähteiden oikeellisuuden lisäksi, voidaan todeta myös lähteiden olleen luotettavia lähteitä, koska haastateltavat olivat alansa erityisosaajia ja vastasivat nimensä kera.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta ei lähdetty lisäämään triangulaation avulla. Tässä opinnäytetyössä triangulaation käyttäminen ei olisi merkityksellisesti lisännyt luotettavuutta suhteessa triangulaation vaatimaan työmäärään.

## 7.2 Jatkotutkimuksen aiheet

Jatkotutkimuksen aiheita nostettiin esille haastatteluiden kautta haastateltavien toimesta esille tulleista kehitysideoista. Toimenpiteellä pyrittiin rajaamaan oma henkilökohtainen ajattelumalli pois objektiivisuuden säilyttämiseksi ja antaa tutkimusaineiston tuottaa kehitysideat. Haastatteluissa nousi esille useita kehitysideoita, mutta osa kehitysideoista rajautui suppeammiksi valtionyhtiön sisäisesti toteutettaviksi kehitystoimenpiteiksi. Haastateltavien kaikista kehitysideoista rajautui kolme jatkotutkimuksen aiheita.

Taustakartoitukset koettiin haastateltavien mielestä yksimielisesti tärkeäksi osaksi henkilöstöturvallisuutta. Huolimatta uudistuneesta turvallisuusselvityslaista ja siihen liittyvästä turvallisuusselvitysrekisteristä, jonka on tarkoitus tulla käyttöön vuoden 2016 aikana, koettiin henkilöön liittyvän ajantasaisen tilannekuvan ylläpito merkitykselliseksi henkilöstöturvallisuuden kannalta. Ajantasaisen henkilöön liittyvän tilannekuvan ylläpitäminen koettiin aiheeksi, jota olisi tarpeellista selvittää lisää. Henkilöön liittyvän ajantasaisen tilannekuvan ylläpitämisen

vaikkeudesta tuli surullinen esimerkki tämän opinnäytetyön tekemisen aikana. Iltalehden (2015) mukaan Germanwingsin perämies Andreas Lubitz lensi 24.3.2015 lentokoneen vuorenrinteeseen aiheuttaen 150 ihmisen kuoleman.

Haastatteluiden kautta nousi esille myös Suomessa käytettävissä olevan rikostaustatieteen eli rikosrekisteriotteen hyvin tiukasta rajatut käyttömahdollisuudet. Tällä hetkellä rikostaustan selvittämismenettely koskee vain tilanteita, joissa työ on luonteeltaan sellaista, että se mahdollistaa läheisen vuorovaikutuksen lapsen kanssa. Suomessa toimii paljon esimerkiksi yrityksiä, jotka ovat turvallisuusselvitysmenettelyn ulkopuolella olevia toimijoita ja toiminta on suuntautunut muualle kuin lasten kanssa työskentelyyn. Yrityksillä on kuitenkin usein yrityslaista tai yrityssensitiivistä tietoa suojattavana tai toimeksiannon kautta välillisesti muita suojattavia etuja. Tällaisia suojattavia etuja voi yksinkertaisesti olla rakennusalan toimijalla, kun he saavat toimeksiannon kautta pääsyn yksityisten henkilöiden asuntoihin. Rikostaustatieteen avulla työnantajan olisi mahdollista pienentää henkilöstöstä kohdistuvia riskejä. Ulkomailla henkilö voi, riippuen valtiosta, esimerkiksi sähköisen asiointipalvelun kautta hakea itse itsensä rikosrekisteriotteen esitettäväksi työnantajalle. Suomessa rikostaustatieteen käyttömahdollisuuksien laajentamista tulisi selvittää.

Kolmantena ja kenties haasteellisimpana aiheena nousi esille taustakartoitusten laatimisesta saatavan hyödyn mittaaminen. Taustakartoitukset ovat rekrytointivaiheessa preventiivisiä keinoja. Ennakkotieto siitä, että tehtävään hakeutuvalla henkilöllä pyydetään suostumusta taustakartoituksen suorittamiseen, karsii todennäköisesti jossain määrin ennalta tehtävään hakeutuvia henkilöitä. Toisaalta myös laaditun taustakartoituksen seurauksena työtehtävään hakeutuvia henkilöitä voi karsiutua hakijoista pois.

## Lähteet

## Kirjalliset lähteet:

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Bunda, J. 2012. Sosiaalisen median riskit ja tiedonhankinta. Espoo: Laurea Leppävaara

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

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

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerrus.

Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen, J. & Rajamäki, M. 2010. Johda riskejä - käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Iltalehti. 2015. Musta laatikko vahvistaa - Lubitz lensi tahallaan päin vuotta. Luettu 12.5.2015 [http://www.iltalehti.fi/ulkomaat/2015040319465087\\_ul.shtml](http://www.iltalehti.fi/ulkomaat/2015040319465087_ul.shtml)

Juvonen, M., Korhonen, H., Ojala, VM., Salonen, T. & Vuori, H. 2005. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Yliopistopaino.

Järvinen, P. 2010. Yksityisyys Turvaa digitaalinen kotirauhasi. Jyväskylä: WSOYpro Oy.

Järvinen, P. 2014. NSA Näin meitä seurataan. Jyväskylä: Docendo Oy.

Kansallinen turvallisuusviranomaisen. 2011. Turvallisuusviranomaisten käsikirja yrityksille. Helsinki.

Kansallinen turvallisuusviranomaisen. 2014. Kansainvälisen turvallisuusluokitellun tietoaaineiston käsittelyohje. Helsinki.

Korttinen, K. 2011. Yksityisyyden suoja työelämässä. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. 1. Painos, 2009. WSOYpro.

Puolustusministeriö. 2011. Kansallinen turvallisuusauditointikriteeristö. 2011. Versio 2. Helsinki.

Syrjänen P. 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Gummerrus

Vahtio, E-L. 2007. Pestaa paras - Rekrytoinnin opas esimiehille. Helsinki: Edita Publishing

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino.

## Sähköiset lähteet:

Euroopan unioni. 2000. Euroopan unionin perusoikeuskirja. Tulostettu 4.4.2015. [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fi.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf)

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi Teknologiantutkimuskeskus VTT Oy -nimisestä osakeyhtiöstä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 74/2014 vp. Tulostettu 22.3.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140074.pdf>

Hallituksen esitys Eduskunnalle neuvostossa kokoontuneiden Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä Euroopan unionin edun vuoksi vaihdettujen turvallisuusluokiteltujen tietojen suojaamisesta tehdyn sopimuksen hyväksymisestä sekä laiksi mainitun sopimuksen lainsäädännön alaan määräysten voimaan saattamisesta. 2011. HE 123/2011 vp. Tulostettu 29.3.2015.  
[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?\\${APPL}=akirjat&\\${BASE}=akirjat&\\${THWIDS}=0.13/1427630233\\_351201&\\${TRIPPIFE}=PDF.pdf](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?${APPL}=akirjat&${BASE}=akirjat&${THWIDS}=0.13/1427630233_351201&${TRIPPIFE}=PDF.pdf)

Henkilötietolaki. 22.4.1999/523. Tulostettu 10.3.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>

Keskusrikospoliisi. KRP 2400/2012/1456. Yrityksiin kohdistuvan ja niitä hyödyntävän rikollisuuden tilannekuva, syksy 2012. Tulostettu 28.3.2015.  
[http://www.intermin.fi/download/37646\\_Yrityksiin\\_kohdistuvan\\_rikollisuuden\\_tilannekuva\\_syksy\\_2012\\_20121011\\_2\\_.pdf?38dd7a9bd2cbd188](http://www.intermin.fi/download/37646_Yrityksiin_kohdistuvan_rikollisuuden_tilannekuva_syksy_2012_20121011_2_.pdf?38dd7a9bd2cbd188)

Laki kansainvälisistä tietoturvallisuusvelvoitteista. 24.6.2004/588. Tulostettu 10.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040588>

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. 14.6.2002/504. Tulostettu 10.3.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>

Laki Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy -nimisestä osakeyhtiöstä. 19.9.2014/761. Tulostettu 22.3.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140761>

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. 1233/2013. Tulostettu 5.4.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131233>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 13.8.2004/759. Tulostettu 10.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>

Lexia. 2015. EU:n tietosuoja-asetus luo uudet tietosuojahaasteet yrityksille. Luettu 9.5.2015.  
<http://lexia.fi/fi/2014/07/01/eun-tietosuoja-asetus-luo-uudet-tietosuojahaasteet-yrityksille/>

Luottotietolaki. 11.5.2007/527. Tulostettu 10.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070527>

Miettinen, P. 2001. Poikkeavatko valtionyhtiöt yksityisistä? Kansantaloudellinen aikakirja. Tulostettu 22.3.2015.  
<http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak12001/kak12001miettinen.pdf>

Oikeuslaitos, Ulosottorekisteristä tilattavia todistuksia. Luettu 9.4.2015.  
<http://www.oikeus.fi/ulosotto/fi/index/ulosotto/ulosottorekisteristatilattaviatodistuksia.html>

Oikeusrekisterikeskus. 2015. Yksityisoikeudelliset rekisterit. Luettu 19.4.2015.  
<http://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/rekisterit/muutrekisterit.html>

Patentti ja rekisterihallitus. 2015. Kaupparekisterin esittely. Luettu 10.3.2015.  
<http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yleista.html>

Puolustusministeriö. 2015. Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja. Tulostettu 10.3.2015  
[http://www.defmin.fi/files/3016/Suomalaisen\\_tiedustelulainsaadannon\\_suuntaviivoja.pdf](http://www.defmin.fi/files/3016/Suomalaisen_tiedustelulainsaadannon_suuntaviivoja.pdf)

Sanastokeskus TSK Ry. 2014. Kokonaisturvallisuuden sanasto. Tulostettu 10.3.2015.  
<http://www.spek.fi/loader.aspx?id=1c66e01d-a75e-4a9a-80ec-9816340ce752>

Suomen asiakastieto Oy. Luettu 10.3.2015. <http://www.asiakastieto.fi/web/fi/tuotteet-ja-palvelut/riskienhallinnan-palvelut/yrityspalvelut> ja  
<http://www.asiakastieto.fi/web/fi/asiakastieto/luottotietolaki>

Suomenperustuslaki. 11.6.1999/731. Tulostettu 4.4.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2004. Työterveyshuoltolaki, Opas työterveyshuoltolain sovelta-  
jille. Tulostettu 10.3.2015  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3830.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3830.pdf)

Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. 2015. Tietoa meistä. Luettu 19.4.2015.  
<http://www.vtt.fi/tietoa-meista>

Tietosuojaavaltuutettu. Työelämän tietosuoja -käsikirja. Toimintaohjeita yksityisyyden suojan  
tarkastamiseksi työpaikalla. 2/2009. Tulostettu 10.3.2015.  
[http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojaavaltuutettu/tietosuojaavaltuutetun-toimisto/oppaat/asiaatietosuojasta/OcpLx8TZP/Tyoelaman\\_tietosuoja\\_-kasikirja\\_pdf.pdf](http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojaavaltuutettu/tietosuojaavaltuutetun-toimisto/oppaat/asiaatietosuojasta/OcpLx8TZP/Tyoelaman_tietosuoja_-kasikirja_pdf.pdf)

Tietosuojaavaltuutetun toimisto. 626/452/2006. Henkilötietojen kerääminen internetistä ha-  
kukoneen avulla ns. Googlaamalla työnantajan toimesta ja tietojen poistaminen google-  
hakukoneesta. Luettu 10.3.2015.  
<http://www.tietosuoja.fi/text/fi/index/ratkaisut/henkilotietojenkeraaamineninternetistahak.html>

Tietosuojaavaltuutetun toimisto. 2013. Henkilötietojen siirto ulkomaille henkilötietolain mu-  
kaan. Tulostettu 5.4.2015.  
[http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojaavaltuutettu/tietosuojaavaltuutetun-toimisto/oppaat/5JpRhVW1x/HENKILOTIETOJEN\\_SIIIRTO\\_ULKOMAILLE\\_HENKILOTIETOLAIN\\_MUKAAN.\\_10.6.2014pdf.pdf](http://www.tietosuoja.fi/material/attachments/tietosuojaavaltuutettu/tietosuojaavaltuutetun-toimisto/oppaat/5JpRhVW1x/HENKILOTIETOJEN_SIIIRTO_ULKOMAILLE_HENKILOTIETOLAIN_MUKAAN._10.6.2014pdf.pdf)

Tietoyhteiskuntakaari. 7.11.2014/917. Tulostettu 10.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140917>

Turvallisuusselvityslaki. 726/2014. Tulostettu 10.3.2015.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140726>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2008. Työelämän tietosuoja. Tulostettu 10.3.2015.  
[http://www.tem.fi/files/20193/8.013s\\_Tyoelaman\\_tietosuoja.pdf](http://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Yhteistoimintalaki, neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä.  
Tulostettu 5.4.2015. [https://www.tem.fi/files/30809/Yhteistoimintalaki\\_fi\\_21012014.pdf](https://www.tem.fi/files/30809/Yhteistoimintalaki_fi_21012014.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. TEM esite Lasten kanssa työskentelevien rikostausta. Tulos-  
tettu 28.3.2015.  
[https://www.tem.fi/files/18205/TEMesite\\_Lasten\\_kanssa\\_tyoskentelevien\\_rikostausta\\_fi.pdf](https://www.tem.fi/files/18205/TEMesite_Lasten_kanssa_tyoskentelevien_rikostausta_fi.pdf)

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Tulostettu 10.3.2015  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Tulostettu 10.3.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Ulosottokaari. 15.6.2007/705. Tulostettu 9.5.2015.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070705>

Valtioneuvoston asetus tietoturvallisuudesta valtionhallinnossa 1.7.2010/681. Tulostettu 10.3.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20100681>

Valtioneuvostonkanslia. 2015. Valtion omistajaohjaus. Luettu 22.3.2015. <http://vnk.fi/omistajaohjaus>

Valtiovarainministeriö. 2010. Ohje tietoturvallisuudesta valtionhallinnossa annetun asetuksen täytäntöönpanosta. Tulostettu 28.3.2015. [https://www.vahtiohje.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=b4a90e50-7307-4004-ac8e-b9103220db6a&groupId=10128&groupId=10229](https://www.vahtiohje.fi/c/document_library/get_file?uuid=b4a90e50-7307-4004-ac8e-b9103220db6a&groupId=10128&groupId=10229)

Väestökisterikeskus. 2015. Tietopalvelut viranomaisille ja tutkimuskäyttöön. Luettu 10.3.2015. <https://eevertti.vrk.fi/Default.aspx?id=3>

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. Tulostettu 10.3.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

## Kuvat

|  |    |
|--|----|
| Kuva 1: Henkilöturvallisuusselvityksen prosessi, mukaillen Turvallisuusselvityslakia (726/2014). .....                           | 12 |
| Kuva 2: Rikostaustatöiden prosessi, mukaillen lakia lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002). ..... | 16 |
| Kuva 3: Henkilöturvallisuustodistuksen prosessi, mukaillen Lakia kansainvälisistä tietoturvelvoitteista (588/2004).. .....       | 18 |
| Kuva 4: Tiedustelusykli (Puolustusministeriö 2015, 15). .....  | 24 |
| Kuva 5: Tutkimusspiraali (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 14) .....   | 33 |
| Kuva 6: Analyysin polveileva eteneminen, mukaillen Hirsvärveä ym. (2009, 224). .....   | 40 |

## Taulukot

|   |    |
|---|----|
| Taulukko 1: Viranomaisen tiedot ja asiakirjat (Valtiovarainministeriö 2010, 31) .....   | 17 |
| Taulukko 2: Eräiden kansainvälisten järjestöjen ja Suomen turvallisuusluokitusten vastaavuus (Valtiovarainministeriö 2010, 58). ..... | 17 |

## Liitteet

|  |    |
|--|----|
| Liite 1 Opinnäytetyössä käytettyjä termejä .....   | 61 |
| Liite 2 Turvallisuus selvityksen piiriin kuuluvat tehtävät (Laki turvallisuus selvityksistä<br>726/2014, 19-22§) ..... | 63 |
| Liite 3 Turvallisuusluokkien vastaavuus (HE 123/2011 vp) .....   | 68 |
| Liite 4 Suomen Asiakastieto Oy:n luottotietomerkinnät ja niiden tallennusajat (Suomen<br>Asiakastieto Oy, 2015). ..... | 70 |
| Liite 5 Pääkysymys ja apukysymykset. ....  | 73 |

Liite 1 Opinnäytetyössä käytettyjä termejä.

- Externaali = Vieraileva henkilö, vaihtotutkija
- Henkilöturvallisuusselvitys = Turvallisuusselvityslain (726/2014) mukaan henkilöstä viranomaisten rekisterien avulla laadittava selvitys henkilön luotettavuutensa arvioimiseksi.
- Henkilöturvallisuusselvitystodistus (Personnel Security Clearance Certificate PSCC tai Personnel Security Clearance, PSC) = Henkilöturvallisuustodistus on Kansallisen turvallisuusviranomaisen (NSA) myöntämä todistus, joka perustuu Suojelupoliisin tekemään turvallisuusselvitykseen.
- HetiL = Henkilötietolaki 523/1999
- Kansallinen turvallisuusviranomainen (National Security Authority, NSA) = Ulkoasianministeriön erillinen yksikkö valtiosihteerin alaisuudessa, jonka tehtävänä on ohjata ja valvoa, että Suomelle toimitettu kansainvälinen turvallisuusluokiteltu tieto suojataan ja sitä käsitellään asianmukaisesti.
- Liiketoimintakieltorekisteri = Sisältää tiedot tuomituista liiketoimintakielloista.
- Luottotiedot = Yksityishenkilöiden luottotiedoilla tarkoitetaan luottotietolaissa tietoa, jotka koskevat luonnollisen henkilön tai yrityksen maksukykyä tai maksuhalukkuutta.
- Julkisten lähteiden tiedustelu (Open Source Intelligence, OSINT) = ”avointen lähteiden tiedustelu”, tiedonhankinta, jossa yhdistelemällä monesta lähteestä saatua julkista aineistoa syntyy tietojen kokonaisuus tarkastelun alaisesta asiasta päätöksenteon tueksi.
- PL = Perustuslaki 731/1999
- Rikostaustaote = Rikostaustaotteella tarkoitetaan rikosrekisteriotetta, joka on tarkoitettu esitettäväksi suomalaisen työnantajan, lupaviranomaisen, oppilaitoksen tai vapaaehtoistoiminnan järjestäjän nähtäväksi.
- Suojelupoliisi (SUPO) = Operatiivinen turvallisuusviranomainen, jonka ydintoiminta-alueita ovat terrorismintorjunta, laittoman tiedustelun torjunta ja turvallisuustyö.

- TyöSopL = Työsopimuslaki 55/2001
- Velkajärjestelyrekisteri = Sisältää tiedot yksityishenkilöiden velkajärjestelyä koskevista hakemuksista ja päätöksistä
- Väestörekisteriote = Aikaisemmin "virkatodistuksena / kotipaikkatodistuksena" tunnettu Väestötietojärjestelmä ote, jossa on ajantasaiset henkilötiedot Suomen kansalaisista ja Suomessa asuvista ulkomaalaisista.
- YhdenvertL = Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- YksitL = Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Liite 2 Turvallisuusselvityksen piiriin kuuluvat tehtävät (Laki turvallisuusselvityksistä 726/2014, 19-22§)

19 §

Perusmuotoisen henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvat tehtävät

Perusmuotoinen henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia sellaiseen palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävää suorittamaan valittavasta taikka palvelussuhdetta tai toimeksiantotehtävää hoitavasta, joka:

- 1) saa oikeuden muutoin kuin satunnaisesti käsitellä sellaisia viranomaisen asiakirjoja, jotka voidaan tai tulee turvallisuusluokitella suojaustasoihin II–III kuuluviksi, taikka muutoin hoitaa sellaisia tehtäviä, joissa hän salassa pidettäviä tietoja paljastamalla tai muulla lainvastaisella teolla voi merkittäväällä tavalla vaarantaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, kansainvälisiä suhteita, poikkeusoloihin varautumista, väestönsuojelua tai yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja taikka mainittujen etujen suojaamiseksi toteutettuja turvallisuusjärjestelyjä;
- 2) hoitaa eduskunnan kanslian, tasavallan presidentin kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen tai valtionalouden tarkastusviraston tehtävää ja tehtävässään saa 1 kohdassa tarkoitettuihin tietoihin verrattavissa olevia tietoja taikka saa pysyväisluonteisen oikeuden päästä eduskunnan ja sen virastojen toimitiloihin;
- 3) toimii valtionjohtoa välittömästi palvelevissa tehtävissä, joissa voidaan edellyttää erityistä luotettavuutta;
- 4) toimii tehtävissä, joissa voi vahingoittaa yhteiskunnan toimivuuden kannalta välttämättömän infrastruktuurin toimivuutta tai kriittisen tuotannon jatkumista;
- 5) voi tietojärjestelmän pääkäyttäjänä tai muut toimivaltuutensa huomioon ottaen vahingoittaa viranomaisten toiminnan tai yhteiskunnan perustoimintojen kannalta keskeisten tietojärjestelmien toimivuutta tai niiden tietoturvallisuutta;
- 6) pääsee työtehtävissään tietoihin, joita paljastamalla tai muulla käsittelyllä taikka muulla oikeudettomalla toiminnalla voi aiheuttaa vakavaa vahinkoa kansantaloudelle tai rahoitus- ja vakuutusjärjestelmien toimivuudelle tai kansallisen edun kannalta merkitykselliselle elinkeinotoiminnalle.

Perusmuotoinen henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia myös kansainvälisen tietoturvallisuusveloitteen toteuttamiseksi sekä henkilön hakemuksesta kansainvälisen järjestön tai toimielimen tehtävää varten 15 §:n 2 momentin mukaisesti samoin kuin henkilöstä, jota ollaan valitsemassa:

- 1) puolustushallinnon tehtäviin, opiskelijaksi Maanpuolustuskorkeakouluun, vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annetun lain (556/2007) mukaiseen koulutukseen, Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen tehtäviin taikka kansainvälisenä yhteistyönä toteutettaviin kriisinhallinta- ja rauhanturvaamistehtäviin tai osallistumaan kriisinhallinta- ja rauhanturvaamistehtäviin liittyvään koulutus- tai harjoitustoimintaan;
- 2) opiskelijaksi Poliisiammattikorkeakouluun tai rajavartiolaitoksen tehtäviin;
- 3) koulutukseen, jonka tarkoituksena on valmentaa henkilöitä ulkoasiainhallinnon tehtäviin.

Perusmuotoinen henkilöturvallisuusselvitys laaditaan myös sellaisen hakemuksen perusteella, jonka suojelupoliisi on 24 §:n 1 momentin mukaisesti ottanut käsiteltäväkseen tai hyväksynyt 22 §:n mukaisesti menettelyyn.

## 20 §

Laajan henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvat tehtävät

Laaja henkilöturvallisuusselvitys voidaan laatia vain henkilöstä, joka:

- 1) työtehtävissään saa oikeuden muutoin kuin satunnaisesti käsitellä suojaustasoihin I tai II kuuluviksi luokiteltuja asiakirjoja;
- 2) hoitaa sellaista tehtävää, jossa hän salassa pidettäviä tietoja paljastamalla tai muulla lainvastaisella teolla voi vahingoittaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta tai Suomen kansainvälisiä suhteita;
- 3) tarvitsee henkilöturvallisuusselvityksen perusteella annettavaa todistusta kansainvälisen tietoturvallisuusveloitteen vuoksi taikka voidakseen tulla valituksi kansainvälisen järjestön tai toimielimen tehtäviin.

## 21 §

Suppean henkilöturvallisuusselvityksen piiriin kuuluvat tehtävät

Suppea henkilöturvallisuus selvitys voidaan laatia sellaiseen palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävää suorittamaan valittavasta taikka palvelussuhdetta tai toimeksiantotehtävää hoitavasta, joka:

- 1) saa oikeuden käsitellä viranomaisen suojaustasoihin III–IV luokiteltuja asiakirjoja;
- 2) työskentelee passin, henkilökortin tai muun sellaisen viranomaisen antaman todistuksen valmistuksessa, johon liittyy erityinen luotettavuuden vaatimus;
- 3) saa pysyväisluonteisen oikeuden päästä sellaiseen viranomaisen yleisöltä suljettuun toimitilaan tai alueelle ja hoitaa siellä itsenäisesti rakennus-, asennus-, huolto- tai vartiointitehtäviä tai muita niihin rinnastettavia tehtäviä, jos toimitilasta tai alueesta saatavien tietojen oikeudettomalla käytöllä tai niissä tapahtuvalla lainvastaisella teolla voi vaarantaa yleistä turvallisuutta, valtion turvallisuutta tai muuta merkittävää yleistä etua;
- 4) pääsee lentoasemalla tai satamassa taikka muulla maan ulkoisten tai sisäisten liikenneyhteyksien jatkuvuuden ja turvallisuuden kannalta merkittävällä liikennealueella yleisöltä suljettuihin tiloihin taikka tietoliikenneyhteyksien tai sähkön- ja energiantuotannon yleisen toimivuuden kannalta merkityksellisiin kohteisiin;
- 5) osallistuu ydinaineen kuljetukseen taikka pääsee ydinlaitokseen tai pääsemällä ydinlaitoksen rakentamisalueelle saa tietoja ydinlaitoksen turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä taikka pääsee ydinaineen käyttö- tai varastointitilaan tai sellaiseen säteilylähteen käyttöpaikkaan tai varastointitilaan, jossa sijaitsevien radioaktiivisten aineiden määrä vastaa säteilylainsäädännössä tarkoitettua korkea-aktiivisen umpilähteen aktiivisuustasoa tai on sitä korkeampi;
- 6) työskentelee räjähdysaineiden valmistukseen tai kuljetukseen liittyvissä tehtävissä taikka muutoin voi saada haltuunsa merkittäviä määriä räjähdysaineita tai muita sellaisia aineita, joiden asiattomalla käsittelyllä voidaan aiheuttaa vahinkoa laajalla alueella tai suurelle määrälle ihmisiä;
- 7) voi saada haltuunsa merkittäviä määriä aineita, joita voidaan käyttää biologisena, kemiallisena taikka toksiiniaseena;
- 8) työskentelee sellaisessa yhdyskuntatekniseen huoltoon taikka elintarvike- tai lääkehuoltoon kuuluvassa tai näitä palvelevassa tehtävässä, jossa voi aiheuttaa vakavaa vaaraa yleisön terveydentalle tai turvallisuudelle;

9) pääsee rahanlaskentakeskukseen tai työskentelee rahanvalmistuksessa, huolehtii työnantajan tai tämän asiakkaan lukuun arvokuljetuksista taikka muissa näihin verrattavissa olosuhteissa käsittelee itsenäisesti ja ilman järjestettävissä olevaa jatkuvaa valvontaa laadultaan ja määrältään merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;

10) saa asemansa vuoksi oikeudet siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, jos oikeuksien käyttämisestä annettujen valtuuksien tai ohjeiden vastaisesti voi aiheutua yleistä vahinkoa rahoitus- tai vakuutusjärjestelmän luotettavuudelle tai huomattavaa vahinkoa rahoitus- tai vakuutuslaitokselle tai sen asiakkaalle.

Suppea turvallisuusselvitys voidaan laatia myös henkilöstä, joka:

1) on tarkoitus valita siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetussa laissa (1287/2004) tarkoitettuun siviilikriisinhallintatehtävään tai osallistumaan siviilikriisinhallintaan liittyvään koulutus- tai harjoitustoimintaan;

2) toimii Häätäkeskuslaitoksen hallinnon johto- tai asiantuntijatehtävissä tai häätäkeskuksen päivystystehtävissä taikka poliisi- tai pelastustoimen hallinnon johto- tai asiantuntijatehtävissä tai pelastustoiminnan tehtävissä;

3) on tarkoitus valita Pelastusopistosta annetussa laissa (607/2006) tarkoitettuun pelastustoimen tai häätäkeskustoiminnan ammatillisiin tutkintoihin johtavaan koulutukseen, ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan pelastustoimen päällystön koulutukseen taikka Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen koulutukseen;

4) on hakenut panostajan pätevyyskirjaa tai yksityisistä turvallisuuspalveluista annetussa laissa (282/2002) tarkoitetun vastaavan hoitajan, voimankäyttökouluttajan ja vartijan koulutukseen.

Suppea turvallisuusselvitys laaditaan sellaisia tehtäviä hoitavista tai tehtäviin valittavista, jotka suojelupoliisi on 22 §:n mukaisesti hyväksynyt turvallisuusselvitysmenettelyn piiriin taikka jotka se on 24 §:n mukaisesti siirtänyt suppeina turvallisuusselvitysasioina käsiteltäviksi.

## 22 §

Eräiden tehtävien hyväksyminen turvallisuusselvitysmenettelyyn

Suojelupoliisi voi sen lisäksi, mitä 19 ja 21 §:ssä säädetään, päättää yrityksen hakemuksesta hyväksyä perusmuotoisen tai suppean henkilöturvallisuusselvitysmenettelyn piiriin sellaiset

yrityksessä tai sen lukuun aliurakoitsijana toimivassa yrityksessä suoritettavat tehtävät, joissa tehtävään valittava tai sitä hoitava:

1) saa sellaiset käyttöoikeudet työnantajan tai tämän asiakkaan tietojärjestelmään, joiden käyttäminen oikeudettomasti voi keskeyttää tai merkittäväällä tavalla vaarantaa tietojärjestelmän toiminnan siten, että se aiheuttaa laajamittaisen tuotantotoiminnan keskeytymisen tai muulla siihen verrattavalla tavalla aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa;

2) saa käyttöönsä sellaisia tietoja työnantajan tai tämän yhteistyökumppanin liike- ja ammatillisaisuudesta, teknologisesta kehittämistyöstä tai sen hyödyntämisestä, että tietojen oikeudeton luovuttaminen, käyttö tai muu käsittely aiheuttaa työnantajalle, tämän asiakkaalle tai yhteistyökumppanille merkittävää taloudellista vahinkoa.

Sen lisäksi, mitä 18 §:ssä säädetään, suojelupoliisin hyväksymispäätöksen edellytyksenä on, että:

1) yritykseen voi sen toimialan tai toiminnan vuoksi kohdistua yritysvaloitus; tai

2) selvitys on tarpeen erittäin tärkeän yksityisen taloudellisen edun suojaamiseksi.

Suojelupoliisin on pyydettävä ennen 1 momentissa tarkoitettua päätöstä arviointikriteerilautakunnalta lausunto yrityksen sille toimittamasta hakemuksesta.

Suojelupoliisin on toimitettava 1 momentissa tarkoitettua päätöksestään tarvittavassa laajuudessa tieto suppeita turvallisuus selvityksiä laativalle poliisihallinnon yksikölle.

Liite 3: Turvallisuusluokkien vastaavuus (HE 123/2011 vp)

| EU                    | TRES SECRET UE /EU<br>TOP SECRET                                   | SECRET UE<br>/EU SECRET                                  | CONFIDENTIEL UE /EU<br>CONFIDENTIAL                                   | RESTREINT UE /<br>EU RESTRICTED                    |
|-----------------------|--|--|---|--|
| Belgia                | Très Secret (Loi<br>11.12.1998)<br>Zeer Geheim (Wet<br>11.12.1998) | Secret (Loi<br>11.12.1998)<br>Geheim (Wet<br>11.12.1998) | Confidentiel (Loi<br>11.12.1998)<br>Vertrouwelijk (Wet<br>11.12.1998) | <i>ks. huomautus<sup>1</sup><br/>jäljempänä</i>    |
| Bulgaria              | Строго секретно  | Секретно   | Поверително   | За служебно ползване                               |
| Tšekin ta-<br>savalta | Přísně tajné   | Tajné  | Důvěrné   | Vyhrazené  |
| Tanska                | Yderst hemmeligt   | Hemmeligt  | Fortroligt  | Til tjenestebrug                                   |
| Saksa                 | STRENG GEHEIM  | GEHEIM   | VS <sup>2</sup> — VERTRAULICH   | VS — NUR FÜR DEN<br>DIENST-GEBRAUCH                |
| Viro                  | Täiesti salajane   | Salajane   | Konfidentsiaalne  | Piiratud   |
| Irlanti               | Top Secret   | Secret   | Confidential  | Restricted   |
| Kreikka               | Άκρως Απόρρητο Lyh.:<br>ΑΑΠ  | Απόρρητο<br>Lyh.: (ΑΠ)                                   | Εμπιστευτικό<br>Lyh.: (ΕΜ)  | Περιορισμένης Χρήσης<br>Lyh.: (ΠΧ)                 |
| Espanja               | SECRETO  | RESERVADO  | CONFIDENCIAL  | DIFUSION LIMITADA                                  |
| Ranska                | Très Secret Défense  | Secret Défense   | Confidentiel Défense  | <i>ks. huomautus<sup>3</sup> jäljem-<br/>päinä</i> |

|                                  |   |                             |                                     |   |
|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------------------------------|---|
| EU                               | TRES SECRET UE /EU<br>TOP SECRET  | SECRET UE<br>/EU SECRET     | CONFIDENTIEL UE /EU<br>CONFIDENTIAL | RESTREINT UE /<br>EU RESTRICTED               |
| Italia                           | Segretissimo  | Segreto                     | Riservatissimo                      | Riservato                                     |
| Kypros                           | Άκρως Απόρρητο Lyh.:<br>(ΑΑΠ)   | Απόρρητο<br>Lyh.: (ΑΠ)      | Εμπιστευτικό<br>Lyh.: (ΕΜ)          | Περιορισμένης Χρήσης<br>Lyh.: (ΠΧ)            |
| Latvia                           | Sevišķi slepeni   | Slepeni                     | Konfidenciāli                       | Dienesta vajadzībām                           |
| Liettua                          | Visiškai slaptai  | Slaptai                     | Konfidencialiai                     | Riboto naudojimo                              |
| Luxemburg                        | Très Secret Lux   | Secret Lux                  | Confidentiel Lux                    | Restreint Lux                                 |
| Unkari                           | Szigorúan titkos!   | Titkos!                     | Bizalmas!                           | Korlátozott terjesztési!                      |
| Malta                            | L-Ogħla Segretezza  | Sigriet                     | Kunfidenzjali                       | Ristrett                                      |
| Alanko-<br>maat                  | Stg. ZEER GEHEIM  | Stg. GEHEIM                 | Stg. CONFIDENTIEEL                  | Dep.<br>VERTROUWELIJK                         |
| Itävalta                         | Streng Geheim   | Geheim                      | Vertraulich                         | Eingeschränkt                                 |
| Puola                            | Ścisłe Tajne  | Tajne                       | Poufne                              | Zastrzeżone                                   |
| Portugali                        | Muito Secreto   | Secreto                     | Confidencial                        | Reservado                                     |
| Romania                          | Strict secret de<br>importantă deosebită  | Strict secret               | Secret                              | Secret de serviciu                            |
| Slovenia                         | Strogo tajno  | Tajno                       | Zaupno                              | Interno                                       |
| Slovakia                         | Prísne tajné  | Tajné                       | Dôverné                             | Vyhradené                                     |
| Suomi                            | ERITTÄIN SALAINEN<br>YTTERST HEMLIIG  | SALAINEN<br>HEMLIG          | LUOTTAMUKSELLINEN<br>KONFIDENTIELL  | KÄYTTÖ<br>RAJOITETTU<br>BEGRÄNSAD<br>TILLGÅNG |
| Ruotsi <sup>4</sup>              | HEMLIG/TOP SECRET<br>HEMLIG AV<br>SYNNERLIG<br>BETYDELSE FÖR<br>RIKETS SÄKERHET | HEMLIG/<br>SECRET<br>HEMLIG | HEMLIG/<br>CONFIDENTIAL<br>HEMLIG   | HEMLIG/RESTRICTED<br>HEMLIG                   |
| Yhdistynyt<br>kuningas-<br>kunta | Top Secret  | Secret                      | Confidential                        | Restricted                                    |

<sup>1</sup> "Diffusion restreinte / Beperkte Verspreiding" ei ole Belgiassa turvallisuusluokka. Belgia käsittelee ja suojaa "RESTREINT UE/EU RESTRICTED" -tiedot vähintään yhtä tiukasti kuin Euroopan unionin neuvoston turvallisuussäännöissä kuvatut vaatimukset ja menettelyt edellyttävät.

<sup>2</sup> Saksa: VS = Verschlusssache.

<sup>3</sup> Ranska ei käytä turvallisuusluokkaa "RESTREINT " kansallisessa järjestelmässään. Ranska käsittelee ja suojaa "RESTREINT UE/EU RESTRICTED" -tiedot vähintään yhtä tiukasti kuin Euroopan unionin neuvoston turvallisuussäännöissä kuvatut vaatimukset ja menettelyt edellyttävät.

<sup>4</sup> Ruotsi: ylemmällä rivillä olevia turvallisuusluokitusmerkintöjä käyttävät puolustusviranomaiset, ja alemmalla rivillä olevia merkintöjä käyttävät muut viranomaiset.

Liite 4: Suomen Asiakastieto Oy:n luottotietomerkinnot ja niiden tallennusajat (Suomen Asiakastieto Oy, 2015).

Kunkin koodin jälkeen on suluisia kerrottu, kuinka monta vuotta tieto säilyy Suomen Asiakastieto Oy:n luottotietokannassa. Henkilön maksuhäiriön tallennusaika voi lyhentyä kahteen vuoteen, mikäli saatava maksetaan ja tieto tästä toimitetaan rekisterinpitäjälle. Maksuhäiriön tallennusaika voi pidentyä (4 vuotta), mikäli rekisteröidylle (henkilö tai yritys) rekisteröidään uusi häiriö tallennusaikana.

### Luottosuhteita koskevat maksuhäiriöt

|            |   |
|------------|---|
| <b>LKP</b> | Tililuottoon tai luottokorttiin liittyvä maksuhäiriö (2)                              |
| <b>OSP</b> | Kertaluottoon tai osamaksusopimukseen liittyvä maksuhäiriö (2)                        |
| <b>TTT</b> | Osamaksukauppalaan mukainen tilitys ja tavaran takaisinotto (2), yritystä koskeva (3) |
| <b>OPL</b> | Kertaluottoon (pienlaina) liittyvä maksuhäiriö (2)                                    |

### Velkomusasiat

|            |   |
|------------|---|
| <b>YVK</b> | Yksipuolinen tuomio velkomusasiassa (3)   |
| <b>SVK</b> | Velkomusasiassa annettu tuomio (3)  |
| <b>UMV</b> | Ulosottomenettelyssä todettu varattomuus tai muu este (3)   |
| <b>UMS</b> | Ulosottomenettelyssä todettu varattomuus tai muu este (3). Velalliselta ei ole suppeassa ulosotossa löytynyt varoja velan suorittamiseksi (3), Tieto poistetaan rekisteristä heti mikäli velka maksetaan ja tieto maksusta toimitetaan rekisterinpitäjälle. |
| <b>UM</b>  | Verottajan julkaisemat tilittämättömät veronpidätykset ja alv-erät (3)  |
| <b>UTS</b> | Erikoisperintä työnantajamaksuista (3)  |

### Protestoinnit

|            |  |
|------------|--|
| <b>VP</b>  | Vekseliprotesti (3)                                      |
| <b>ATR</b> | Yksityisoikeudellinen trappaprotesti (3)                 |
| <b>AST</b> | Yksityisoikeudellinen trappaprotesti, ei julkaistava (3) |

### Kuulutukset

|            |   |
|------------|---|
| <b>PHK</b> | Kiinteistön pakkohuutokauppakuulutus          |
| <b>PH</b>  | Kiinnitetyn irtaimen pakkohuutokauppakuulutus |
| <b>PHI</b> | Irtaimen omaisuuden pakkohuutokauppakuulutus  |
| <b>PHP</b> | Pakkohuutokauppakuulutuksen peruutus          |
| <b>PTS</b> | Kuulutus palkkaturva-asiassa työnantajalle    |

Kuulutuksia koskevat tiedot poistetaan luottotietorekisteristä kuukauden kuluessa siitä, kun niitä vastaavat merkinnät on poistettu siitä viranomaisen rekisteristä, josta tiedot ovat peräisin.

## Konkurssiasiat

|            |   |
|------------|---|
| <b>KHI</b> | Velallisen jättämä konkurssihakemus                       |
| <b>KHV</b> | Velkojan jättämä konkurssihakemus                         |
| <b>KJS</b> | Konkurssihakemus jäänyt sillensä                          |
| <b>KHH</b> | Konkurssihakemus hylätty                                  |
| <b>KRS</b> | Konkurssihakemus rauennut saneerausmenettelyn aloitukseen |
| <b>KKV</b> | Velallinen asetettu konkurssiin                           |
| <b>KHP</b> | Konkurssi peruttu asettamisen jälkeen                     |
| <b>KS</b>  | Sovinto konkurssissa                                      |
| <b>KR</b>  | Konkurssi rauennut varojen puutteessa                     |
| <b>KVS</b> | Konkurssi siirretty julkisselvitykseen                    |
| <b>KVA</b> | Konkurssivalvonta   |
| <b>KJV</b> | Jakoluettelon vahvistaminen                               |
| <b>KT</b>  | Konkurssituomio   |

## Konkurssiasioiden poisto luottotietorekisteristä

Konkurssia koskevat tiedot poistetaan luottotietorekisteristä viiden vuoden kuluessa konkurssin alkamisesta; tiedot on kuitenkin poistettava kuukauden kuluessa siitä, kun konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteristä on poistettu konkurssiasiaa koskevat tiedot sen vuoksi, että konkurssihakemus on hylätty taikka jätetty tutkimatta tai sillensä taikka että konkurssi on määrätty peruuntumaan. Kyseiset merkinnät (KHV, KHH, KJS, KKV, KHP ja KRS) poistetaan tällöin 4 kuukauden kuluttua tuomioistuimen päätöksestä.

Konkurssia koskevan tiedon poistuminen määräytyy konkurssin päätymissyyden perusteella. Tällöin poistetaan myös menettelyn aikaisempia vaiheita koskevat merkinnät.

Muissa tapauksissa kaikki konkurssia koskevat tiedot poistetaan 5 vuoden kuluttua konkurssin alkamisesta (konkurssiin asettaminen, KKV).

## Yrityssaneerausasiat

|            |  |
|------------|--|
| <b>FHI</b> | Velallisen jättämä saneeraushakemus            |
| <b>FHV</b> | Velkojan jättämä saneeraushakemus              |
| <b>FHH</b> | Saneeraushakemus hylätty                       |
| <b>FHP</b> | Saneeraushakemus peruttu                       |
| <b>FVK</b> | Väliaikainen toimenpidekielto                  |
| <b>FSA</b> | Saneerausmenettelyn aloittamispäätös           |
| <b>FJS</b> | Saneeraushakemus jäänyt sillensä               |
| <b>FOV</b> | Saneerausohjelman vahvistaminen                |
| <b>FR</b>  | Saneerausohjelman raukeaminen                  |
| <b>FOP</b> | Saneerausohjelman päätyminen                   |
| <b>FLA</b> | Saneeraus lakannut aloittamispäätöksen jälkeen |

## Yrityssaneerausasioiden poisto luottotietorekisteristä

Yrityssaneerausta koskevat tiedot poistetaan luottotietorekisteristä kuukauden kuluessa siitä, kun niitä vastaavat merkinnät on poistettu siitä viranomaisen rekisteristä, josta tiedot ovat peräisin. Yrityssaneerausta koskevien tietojen poistumien määräytyy saneerauksen päättymissyyn perusteella. FHH-, FJS- ja FHP-merkinnät poistetaan 4 kuukauden kuluttua päätöksestä. Tällöin poistetaan myös kaikki aikaisemmat saneerausmerkinnät. FR-merkintä poistuu 3 vuoden (+1kk) kuluttua raukeamisesta. Tällöin poistetaan myös kaikki aikaisemmat saneerausmerkinnät. FOP-merkintä poistuu 6 kuukauden kuluttua ohjelman päättymisestä (loppuselonteon antamisesta). Tällöin poistetaan myös kaikki aikaisemmat saneerausmerkinnät.

FHP- ja FLA-merkinnät poistuvat 3 vuoden kuluttua päätöksestä. Tällöin poistetaan myös kaikki aikaisemmat saneerausmerkinnät.

## Velkajärjestelyasiat

|            |  |
|------------|--|
| <b>HAK</b> | Velkajärjestelyhakemus   |
| <b>HAP</b> | Velkajärjestelyn aloittamispäätös  |
| <b>HVP</b> | Velkajärjestelyn maksuohjelman vahvistaminen                                   |
| <b>HHP</b> | Velkajärjestelyhakemuksen tai velkajärjestelyn hylkääminen (2)                 |
| <b>HRP</b> | Velkajärjestelyn maksuohjelman raukeaminen (2)                                 |
| <b>HRV</b> | Velkajärjestelyn raukeaminen velallisen itsensä toimesta (2)                   |
| <b>HMP</b> | Velkajärjestelyn maksuohjelman muuttuminen                                     |
| <b>HHS</b> | Velkajärjestelyhakemus tai velkajärjestely jäänyt sillensä tai rauennut (6 kk) |

## Velkajärjestelyasioiden tallennusajat

Velkajärjestelyä koskevat tiedot poistuvat tietokannasta yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun asetuksen 9 §:n mukaisesti. Velkajärjestelymerkinnät poistuvat tietokannasta maksuohjelman päätyttyä tai koodien HHP, HRP, HRV tai HHS poistuttua saman kuukauden viimeisenä päivänä.

## Muut luottotietomerkinnot

|            |  |
|------------|--|
| <b>TK</b>  | Velallinen on tunnustanut suorituksen laiminlyönnin kirjallisesti: (2) vapaaehtoinen velkajärjestely |
| <b>OLK</b> | Henkilön ilmoittama oma luottokielto, ei maksuhäiriö (2)   |
| <b>HAE</b> | Henkilölle määrätty edunvalvoja  |
| <b>HAR</b> | Henkilölle määrätty edunvalvoja, henkilön toimintakelpoisuutta on rajoitettu                         |
| <b>HAV</b> | Henkilö on julistettu vajaavaltaiseksi ja hänelle on määrätty edunvalvoja                            |
| <b>JHV</b> | Julkinen haaste velkojille (5)   |
| <b>LTK</b> | Henkilö määrätty liiketoimintakieltoon (kiellon kesto + 3 vuotta)                                    |

Toimintakelpoisuutta koskevat tiedot poistetaan kun. ko. tiedot on poistettu holhousasiainrekisteristä.

## Liite 5: Pääkysymys ja apukysymykset.

### Pääkysymys:

- Mitkä ovat ratkaisut henkilöstön taustojen kartoittamiseen valtionyhtiössä?

### Apukysymykset:

- Mitkä ovat valtionyhtiön oikeudet suorittaa henkilöstön taustojen kartoituksia?
- Mitä vaihtoehtoja valtionyhtiöllä on käytettävissä henkilöstön taustojen kartoittamiseksi?
- Kuinka luotettavia taustakartoitukset ovat?
- Minkälaisia kehitystarpeita henkilöstön taustakartoituksissa on?