

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutus
Juridiikka

Ekaterina Smelkova

Työnhakijoiden henkilötietojen käsittely ja henkilötietojen keräystavat rekrytoinnissa

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Ekaterina Smelkova

Työnhakijoiden henkilötietojen käsittely ja henkilötietojen keräystavat rekrytoinnissa, 48 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutus

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: Lehtori Jarmo Kemppinen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vaikuttava lainsäädäntö työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyyn työhönottotilanteessa. Toisena tavoitteena oli tutkia, miten lainsäädännön vaikutus näkyy rekrytoivien tahojen työssä. Rekrytointiprosessi on laaja kokonaisuus, minkä johdosta tämä työn rajoitukset tehtiin koskemaan vain rekrytointivaihetta, joka tapahtuu työpaikkailmoituksen julkistamisen ja valintapäätöksen välillä.

Teoriaosuuden ensimmäisessä osiossa esiteltiin henkilörekisteri ja sitä koskeva lainsäädäntö sekä henkilörekisterin merkitys rekrytoinnissa. Toinen tutkimuksen teoriaosuus käsitteli lainsäädäntöä, joka koskee työnhakijan yksityisyyden suojaa. Toisessa teoriaosuudessa esiteltiin sekä kansainvälinen että kansallinen lainsäädäntö, joka asettaa työnantajille velvollisuuksia työnhakijaa kohtaan.

Empiirinen osuus tutkimuksessa toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineiston keruu tapahtui puolistrukturoiduilla henkilökohtaisilla haastatteluilla, jotka äänitettiin ja litteroitiin. Tulokset eivät ole yleistettävissä eikä niistä voi tehdä konkreettisia johtopäätöksiä, koska tulokset perustuivat haastateltavien omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin. Otantaryhmä on pieni ja keskittyy vain suuryrityksiin, mikä myös hankaloittaa tuloksien yleistettävyyttä.

Tutkimuksessa selvisi keskeinen lainsäädäntö, joka asettaa rekrytoiville tahoille rajat rekrytoinnin toteuttamiselle. Tutkimuksessa avattiin lainsäädäntöä jokaiselle ymmärrettävään muotoon sekä sovellettiin lainsäädäntöä käytäntöön. Teoriaosuudessa selvittiin työnantajan keskeiset velvollisuudet rekrytoinnin toteuttajana sekä työnhakijoiden oikeudet henkilötietojensa käsittelyssä. Haastatteluiden avulla selvitettiin kuinka hyvin rekrytoivat tahot tuntevat teoriaosuuden lainsäädännön sekä lainsäädännön vaikutuksen työhönottoon.

Asiasanat: rekrytointi, henkilörekisteri, rekisteröity, tarpeellisuusvaatimus, yksityisyyden suoja.

Abstract

Ekaterina Smelkova

Processing and Collection of a Personal Data of the Jobseekers in Recruitment
48 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Facility of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2019

Instructor: Mr Jarmo Kemppinen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of the study was to research the effect of the legislation on the process of processing and collecting jobseeker's personal data in a recruitment. The second goal was to investigate the impact of the legislation on those who are related to the recruitment jobwise. The recruitment is a broad package, which has an influence on limitations made in this work. This research covers only recruitment phase, which places between the job ad and the selection decision.

The first theoretical section was presented with legislation of the personal register and importance of the personal register in the recruitment. The theoretical part of the study section dealt with the law relating to the right to privacy, and presented both international and national legislation which sets employer's obligations towards the jobseekers.

This research was conducted as a qualitative study. The data for this thesis were collected by semistructured personal interviews were recorded and transcribed. The results are not generalized and they cannot make concrete conclusions, because the results of the interviews were based on interviewees' own personal experiences. The sample group was also small and focuses only on big companies. This also makes it difficult to generalize the results.

The results of the study show the key legislation which sets limits the recruiting people. Research opened the law to the more understandable form and showed meaning of it in the practice. In the theoretical part were clarified the rights of jobseekers related to their personal data and the duties of the employer in the recruitment. With interviews was found out how well recruits are familiar with the impact of legislation and its impact on the recruitment.

Keywords: Recruitment, personal register, registered, the requirement of necessity, protection of privacy.

Sisältö

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus	7
1.2	Tutkimusmenetelmä.....	8
2	Henkilötietojen käsittely.....	9
2.1	Henkilörekisteri.....	13
2.2	Henkilötietojen säilyttäminen	14
3	Keskeinen lainsäädäntö työhönotossa	15
3.1	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	15
3.2	Kansainvälinen sääntely	18
4	Henkilötietojen keräystavat rekrytoinnissa	22
4.1	Haastattelu	23
4.2	Suosittelija	25
4.3	Henkilö- ja soveltuvuusarviointi	26
4.4	Turvallisuusselvitys ja rikosrekisteritiedot	27
4.5	Luottotietorekisteri.....	30
5	Rekrytoinnin parissa työskentelevien henkilöiden haastattelut henkilötietojen keräämisestä	32
5.1	Haastateltava A.....	32
5.2	Haastateltava B.....	36
5.3	Haastateltava C.....	40
6	Yhteenvedo ja pohdinta	42
	Lähteet.....	46

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset

Lyhenteet

YksTKL Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

HRL Henkilörekisterilaki 471/1987

PL Suomen perustuslaki 731/1999

YTL Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

1 Johdanto

Rekrytointi on osana jokaisen elämää, mutta tiettyjä rekrytointiprosessin vaiheita on tutkittu hyvin vähän verrattuna työntekijöiden oikeuksiin tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin työelämässä. Työnhakija on yhtä tärkeässä asemassa kuin jo työhön päässyt työntekijä. Uuden työntekijän rekrytointia voidaan tarkastella projektina, kuten mitä tahansa muutakin hanketta, joka käynnistyy tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Siihen kuuluvat suunnitteluvaihe, toteutusvaihe ja päätöksentekovaihe sekä seurantavaihe työsuhteen alussa. (Markkanen 2002, 9.) Seurantavaihe kertoo siitä, että rekrytointi jatkuu myös valintapäätöksen jälkeen. Vastuullinen työnantaja seuraa, onko rekrytointi onnistunut ja näin pystyy ajoissa reagoimaan tarvittavilla toimenpiteillä. Rekrytointiprosessin tutkimukset painottuvat paljon päätös-, perehdytys- ja seurantavaiheisiin. Varsinkin henkilön valintavaihe sekä hakumenetelmien valintavaihe eivät ole paljon tutkittuja, vaikka vaiheet ovat keskeisessä roolissa rekrytoinnin onnistumisen kannalta. Rekrytointiprosessista on tehty paljon case-tutkimuksia, mutta juridinen puoli on jäänyt monissa tutkimuksissa varjoon.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on avata rekrytointiprosessin vaihetta ennen valintapäätösvaihetta juridiselta näkökulmalta. Tutkimus käsittelee työnhakijoiden henkilötietojen keräystä sekä henkilötietojen käsittelyä. Tutkimus tarjoaa teoriakehyksen rekrytointia hoitaville ihmisille, jotka voivat soveltaa sitä käytäntöön. Tutkimuksen aihe on hyödyllinen sekä työnantajille että työnhakijoille. Yleisen tietosuoja-asetuksen tultuaan voimaan tutkimuksen aihe on myös erittäin ajantasainen.

Tämä tutkimus on jaettu kolmeen osioon: ensimmäinen osio koostuu henkilötietojen käsittelyä käsittelevistä oikeuslähteistä, toinen osio koostuu erilaisista työkaluista, joilla rekrytoivalla taholla on mahdollisuus saada tietoja työnhakijasta ja kolmas osio on tutkimusosio, jossa kerätty teoria sovelletaan käytäntöön haastattelujen avulla.

Tutkimuksen lähteinä toimivat oikeuslähteet, alan kirjallisuus sekä erilaiset internetartikkelit. Tutkimuksen empiirinen osuus toteutetaan laadullisilla tutkimusmenetelmillä.

1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia henkilötietojen käsittelyn sääntelyä ja erilaisia henkilötietojen hankintamenetelmiä, joita työnantajat voivat käyttää työkaluina valintapäätöstä tehdessään. Tutkimus avaa tarkemmin käsitteitä, kuten henkilötieto, käsittely ja käsittelyn yleiset edellytykset, henkilörekisteri ja siihen liittyvät oikeudelliset aspektit, rekisteröidyn oikeudet sekä rekisterinpitäjän velvollisuudet. Henkilörekisterin osalta tutkimus käsittelee rekisterin perustamista ja tietojen keräämistä, säilytysaikaa, tietojen siirtoa sekä rekisterinpitäjän velvollisuuksia rekisteröityjä kohtaan. Henkilötietojen käsittelyn lainalaisuuksissa tutkimus avaa keskeisimmät kansalliset sääntelyt sekä kansainvälisen sääntelyn. Tutkimuksen empiirisen osuuden tavoitteena on tuoda esiin henkilötietojen käsittelyä käytännössä sekä erilaisten tiedonhankintatapojen käyttämistä oikeassa elämässä.

Toisena tutkimuksen tavoitteena on avata erilaisia tapoja kerätä tietoa työnhakijoista. Kun työnantaja kerää työnhakijoista tietoja, tapahtuu henkilötietojen käsittelyä, jonka tulee tapahtua lain puitteissa. Tästä johtuen kaikille tiedonkeräystavoille on asetettu omat vaatimukset, joita tämä tutkimus käsittelee.

Tutkimuksen tavoitteena on vastata seuraavaan päätutkimuskysymykseen:

- Minkälaiset vaatimukset kansallinen ja kansainvälinen sääntely asettavat henkilötietojen käsittelylle työhönottotilanteessa?

Alatutkimuskysymyksinä toimivat seuraavat kysymykset:

- Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet rekisterinpitäjänä?
- Minkälainen vaikutus lainsäädännöllä on rekrytointiprosessiin?
- Millä tavoilla työnantaja voi työnhakijasta kerätä lainmukaisesti tietoa?

Tutkimus rajoittuu yksityiselle sektorille, julkisia virkoja koskeva lainsäädäntö jää kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus ei ota kantaa alaikäisiin työnhakijoihin vaan tutkimuskohteena toimivat täysi-ikäiset työnhakijat. Tutkimus käsittelee vain ennen valintaprosessia tapahtuvia toimenpiteitä, joihin liittyy henkilötietojen käsittelyä. Näin työsuhteeseen kohdistuvia asioita ei tämä

tutkimus käsittelee. Tiedonkeräystavat, joihin tutkimus ulottuu, ovat haastattelu, suosittelijat, henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit, turvallisuus selvitykset, rikosrekisteriote sekä luottotiedot.

Asiat, joita tutkimus käsittelee liittyvät rekrytointiprosessin vaiheeseen, joka tapahtuu työpaikkailmoituksen jälkeen ja jonka lopputuloksena on valintapäätös. Pohjana tutkimukselle toimivat tämän rekrytointivaiheen sudenkuopat. Lopputuloksen tavoitteena on antaa tarpeeksi ymmärrystä aiheesta, jotta näitä sudenkuoppia olisi mahdollisuus jatkossa välttää.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoituksena on tulkita ja kuvata teoriaa niin, että se olisi jokaiselle ymmärrettävä. Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015). Tutkimusaineisto on laadullinen ja tässä tutkimuksessa ei ole käytössä määrällistä aineistoa ollenkaan.

Tutkimus pyrkii todentamaan jo olemassa olevia teorioita ja soveltaa ne käytäntöön. Tutkimus on tapaustutkimus, jonka tavoitteena on perinpohjin selvittää yhtä tai muutamaa kohdetta tai ilmiökokonaisuutta (Jyväskylän yliopisto 2015). Tutkimusaineistoa tutkitaan yksityiskohtaisesti ja paneudutaan suurissa kokonaisuuksissa yksityiskohtiin.

Ilmiöt, joita tutkimus testaa, eivät ole lukuasteikoilla mitattavissa eikä ilmiöitä voi yleistää. Ilmiöiden välille syntyy kuitenkin merkitysyhteys, joka antaa tilaa tutkimukselle. Tutkimus tarjoaa puitteet ja pohjan tulkintaan.

Tutkimustyyppiltään tämä tutkimus on teoreettinen. Tavoitteena ei ole löytää uutta tietoa, vaan tutustua ja tutkia jo olemassa olevaa tietoa. Olemassa olevan tiedon avulla hahmottuu toimintamallit, keskeiset käsitteet ja ilmiöiden asiayhteys.

Laadullisen aineiston keruu tapahtuu haastattelujen avulla. Haastattelut ovat puolistrukturoituja. Haastattelun pohjana jokaisen haastateltavan kohdalla on

kysymykset, joiden pohjalta syntyy avoin keskustelu. Haastateltavia on yhteensä kolme, joista kaksi edustaa HPL:n yrityksiä ja yksi logistiikka-alan yritystä.

2 Henkilötietojen käsittely

Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla (PL 10:1 §). Henkilötietojen suojaa määritellään myös kansainvälisellä tasolla. EU:n perusoikeuksissa on säännelty henkilötietojen suojasta 8. artiklassa:

- 1. Jokaisella on oikeus henkilötietojensa suojaan.*
- 2. 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.*
- 3. Riippumaton viranomainen valvoo näiden sääntöjen noudattamista.*

Digitalisoinnin myötä yksityisyyden ja henkilötietojen suojan merkitys työelämässä on kasvanut merkittävästi. Tämän todistaa uusi EU:n tietosuojasetus, joka astui Suomessa voimaan 25.5.2018. Henkilötietojen levittäminen, turha hyödyntäminen ja asiaton käsittely pyritään rajaamaan saavutakseen läpinäkyvyyden.

Henkilötietojen käsittely on määritelty laajasti. Käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita toimenpiteitä, jotka kohdistuvat henkilötietoihin. Keskeinen kysymys työnhakijan osalta on, minkälaisia tietoja rekrytoiva työnantaja saa kerätä työnhakijasta. (Salli & Takasalo 2014.)

Henkilön perusoikeuksiin kuuluu suojele häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä. Henkilötiedoiksi lasketaan sellaisia tietoja, joista luonnollinen henkilö on selvästi tunnistettavissa, kuten nimi tai osoite. Henkilötiedoiksi lasketaan myös

sellaiset tiedot, joita ei yksittäisinä tietoina voida yhdistää tiettyyn henkilöön, mutta yhdistettyinä syntyy mahdollisuus henkilön tunnistamiseen.

Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkia tunnistettuun tai tunnistettavissa olevan luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja; tunnistettavissa olevana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen, kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistetietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella. Henkilötiedot, jotka ovat anonymisoitu, salattu tai pseudonymisoitu, mutta joita voidaan kuitenkin käyttää henkilön tunnistamiseen, ovat edelleen henkilötietoja ja kuuluvat siten yleisen tietosuojaa-asetuksen soveltamisalaan. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, 4 artikla:1; Euroopan komissio.)

Lainsäädännössä suullisten henkilötietojen suoja ei ole turvattu yhtä hyvin kuin dokumentoitujen henkilötietojen. Dokumentointi voi tapahtua esimerkiksi kirjallisesti tai sähköisesti. Jos suullisia henkilötietoja ei dokumentoida laissa säädetyllä tavalla, ne eivät ole henkilötietoja ja niillä ei ole lain suojaa. Henkilötietojen dokumentointi ja siihen kohdistuvat toimenpiteet luetaan tietojen käsittelyksi. Mikäli suullisten henkilötietojen dokumentointia ei suoriteta, ei myös tapahdu käsittelyä. Suullisesti annettavat henkilötiedot, jotka perustuvat tallennettuun tietoon ovat puolestaan suojattuja tietoja.

Rekisterinpitäjällä, eli rekrytoitavalla työnantajalla, on osoitusvelvollisuus. Mikäli suullisia henkilötietoja tosiasiallisesti käsitellään, mutta ei kuitenkaan dokumentoida, osoitusvelvollisuus hankaloituu. Toisinaan suullisia henkilötietoja voidaan jättää dokumentoimatta silloin, kun niiden käsittely on tarpeeton tai jopa kielletty. Esimerkkinä toimii haastattelutilanne, jossa työnhakija kertoo suunnittelevansa lapsen hankkimista. Tällainen tieto työhönotossa on relevanttia hyvin harvoin. Rekrytoija vastaanottaa tiedon, mutta ei kuitenkaan dokumentoi sitä mihinkään, sillä se ei ole tarpeellinen. Puolestaan tilanne, jossa suullisen henkilötiedon dokumentointi on tärkeää jatkokäsittelyn kannalta, voi olla keskustelu suosittelijan kanssa. On tärkeää, että tällaisissa tilanteissa pystytään

määrittelemään tiedon lähde, sillä tieto kerätään muualta kuin työnhakijalta itseltään.

Kun työnantaja rekrytoi uutta työntekijää, hän pyrkii ensisijaisesti selvittämään, kuka työnhakijoista on paras kyseiseen tehtävään. Tähän työnantaja tarvitsee valinnan kannalta relevantteja tietoja työnhakijoista. (Salli & Takatalo 2014.)

Tietosuojalain mukaan, henkilötietoja saa käsitellä silloin, jos kysymys on henkilön asemaa, tehtäviä sekä niiden hoitoa julkisyhteisössä, elinkeinoelämässä, järjestötoiminnassa tai muussa vastaavassa toiminnassa kuvaavista tiedoista siltä osin kuin käsittelyn tavoite on yleisen edun mukainen ja käsittely on oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärän nähden (Tietosuojalaki 1050/2018, 4:1 §). Tällä perusteella rekrytoija saa oikeuden käsitellä työnhakijoiden henkilötietoja, sillä niiden käsittely on hakijan edun mukaista ja se koskee hänen asemaa ja työtehtäviä. Työsuhteen hoitaminen toimii oikeusperusteena tietojen käsittelyyn rekrytoinnissa.

Arkaluonteisten tietojen, eli erityisten henkilötietojen, kohdalla on rekisteröintikielto, mikä tarkoittaa sitä, että rekrytoija ei saa käsitellä eikä kerätä henkilörekisteriin merkittäviksi arkaluonteisia tietoja. Erityisiin henkilötietoihin luetaan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 9. artiklan mukaisesti sellaisia tietoja, jotka käsittelevät henkilön rotua tai etnistä alkuperää, poliittisia mielipiteitä, uskonnollista tai filosofista vakaumusta, ammattiliiton jäsenyyttä, geneettisiä tai biometrisiä tietoja henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten, terveystietoja, seksuaalista käyttäytymistä sekä suuntautumista.

Erityisten tietojen käsittely on kuitenkin sallittua tietyissä tilanteissa, joista tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetään. Erityisiä henkilötietoryhmiä on tietosuoja-asetuksen nojalla mahdollista käsitellä, jos:

- a) Käsittelyyn on saatu rekisteröidyltä nimenomainen ja käyttötarkoitussidonnainen suostumus ja lainsäädäntö ei aseta käsittelykieltoa käsiteltäville arkaluonteisille henkilötiedoille;
- b) käsittelyllä suojataan rekisteröidyn tai kolmannen osapuolen elintärkeitä etuja, kun rekisteröity itse on fyysisesti tai juridisesti estynyt antamaan suostumuksensa;

- c) käsittely on tarpeen voittoa tavoittelemattoman yhteisön laillisen toiminnan yhteydessä, kun käsittelyn tarkoituksena on yhteisön jäsenien tai entisten jäsenien suhteiden hoito;
- d) käsittely koskee henkilötietoja, joita rekisteröity on tuonut julki;
- e) käsittely on välttämätön oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi tai käsittely tapahtuu tuomioistuimen lainkäyttötehtävien yhteydessä.

Edellä mainittujen edellytysten lisäksi tietosuoja-asetus sallii erityisten henkilötietoryhmien käsittelyn useassa muussa tapauksessa, jos käsittely sallitaan EU-oikeudessa tai kansallisessa lainsäädännössä, jossa säädetään myös rekisteröidyn perusoikeuksia ja etuja koskevista asianmukaisista suojatoimista. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Tietosuojalain 6 §:ssä täsmennetään perusteita erityisten henkilötietoryhmien käsittelyyn. Sallittua on esimerkiksi sellaisten erityisten henkilötietoryhmien käsittely, josta säädetään laissa tai joka johtuu välittömästä rekisterinpitäjälle laissa säädetystä tehtävästä (Elinkeinoelämän keskusliitto).

Tiedot, joita ei tietosuoja-asetuksen perusteella voi suoraan käsitellä, koskevat rekisteröidyn tai rekisterinpitäjän velvoitteita työoikeudessa, sosiaaliturvassa ja sosiaalisessa suojelussa, yleistä etua lainsäädännön nojalla, ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa, työkyvyn arviointia, terveys- tai sosiaalihuollosta hoitoa, kansanterveyteen liittyvää yleistä etua tai yleistä edun mukaista arkistointia, tieteellistä tutkimusta tai tilastointia. Edellä mainittujen tietojen käsittelyn tulee tapahtua tarkentavan lainsäädännön puitteissa. Esimerkiksi työhöntulotarkastukset tulee järjestää työterveyshuoltolain nojalla.

Henkilötunnuksen käsittely on sallittua rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella tai lain nojalla silloin, kun käsittelystä on laissa säädetty. Tietosuojalain mukaan henkilötunnusta saa käsitellä, jos on tarpeellista yksilöidä rekisteröity yksiselitteisesti laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai käsittely on tarpeellista rekisteröidyn tai rekisterinpitäjän oikeuksien tai velvollisuuksien toteuttamiseksi. Tietyissä tapauksissa historiallisia tai tieteellisiä tutkimuksia varten henkilötunnuksen käsittely on laillista. (Tietosuojalaki 29:1 §.)

2.1 Henkilörekisteri

Kun työnantaja kerää ja dokumentoi tietoa, se luo henkilörekisteriä. Näin työnantajasta tulee rekisterinpitäjä tai luovutuksensaaja. Henkilörekisteri on joukko henkilötietoja, joita käsitellään automaattisen tietojenkäsittelyn avulla. Luettelo, kortisto tai muu vastaava muodostavat henkilörekisterin, jos niistä voidaan helposti ja ilman ylimääräisiä kustannuksia löytää tietyn henkilön tiedot. (HRL 2:2 §.)

Henkilörekisterilaki asettaa rekisterinpitäjälle velvollisuuksia, joiden tavoitteena on turvata henkilön yksityisyyden suoja. Rekisterinpitäjällä on rekisterinpitäjänhuolellisuusvelvoite, joka velvoittaa henkilötietoja kerätessä, tallettaessa, käytettäessä ja luovuttaessa noudattamaan huolellisuutta ja hyvää rekisteritapaa. Henkilörekisteriä perustaessaan on aina oltava määritelty käyttötarkoitus. Henkilörekisterissä olevien henkilötietojen käyttötarkoitus on sidottu siihen tarkoitukseen, jonka rekisterinpitäjä on asettanut ennen tietojen keräämistä. (HRL 16 §.) Tarkoitussidonnaisuudesta voi poiketa rekisterinpitäjän tutkimus- ja suunnittelutoiminnassa. Tarpeellisuusvaatimus puolestaan sallii rekisterinpitäjän tallettaa vain käyttötarkoituksen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Henkilötietojen keräämiseen ja käsittelyyn on aina oltava perusteltu syy.

Huolellisuusvelvoitteen tarkoitus on turvata tietoturvan taso henkilötietojen käsittelyssä. Velvoite on toteutettu muotoilemalla hyvä tietojenkäsittelytapa, joka täydentää vaatimusta yksityisyyden suojan perusoikeuden ja sitä toteutettavan lainsäädännön kunnioittamisesta. (Neuvonen 2014.)

Henkilötietojen rekisteröinnin on tapahduttava aina henkilön, eli rekisteröidyn, suostumuksella. Yhteysvaatimus kuitenkin tarkoittaa sitä, että suostumukseksi voi katsoa tilannetta, jossa henkilöllä on rekisterinpitäjään jokin asiallinen yhteys, kuten asiakassuhde tai jäsenyys. Tässäkin tapauksessa henkilötietoja tulee käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten rekisteri on perustettu. Mikäli syntyy tarve käsitellä henkilön terveystietoja, niitä ei saa säilyttää samassa rekisterissä muiden henkilötietojen kanssa. Yhteysvaatimus on säädetty HRL 5 §:ssa.

Mikäli henkilörekisteriä ylläpidetään sähköisesti, HRL 10 §:n mukaan tulee siitä laatia rekisteriseloste, joka on kaikkien rekisteröityjen saatavilla. Rekisteriseloste on vapaamuotoinen, mutta selosteelta on käytävä ilmi rekisterinpitäjän sekä sen edustajan nimi ja yhteystiedot, rekisterin nimi, tietojen käsittelyn tarkoitus, rekisterin tietosisältö, kuvaus rekisteröityjen ryhmästä, säilytysaika, oikeudesta rajata käsittelyä tai vastustaa sitä, tiedot tietojen luovutuksesta sekä rekisterin suojauksen periaatteet.

Rekisteröity tarkoittaa luonnollista henkilöä, jota henkilötieto koskee. Rekisteröidyllä on oikeuksia suhteessa rekisterinpitäjään. Jokaisella rekisteröidyllä on oikeus saada tietää kaikki häntä koskevat tiedot sekä niiden käyttötarkoitus. Näin rekisterinpitäjälle tulee velvollisuus tarvittaessa osoittamaan tiedon lähteet ja tarkoitus. Muita rekisteröidyn oikeuksia, jotka kohdistuvat häneen liittyviin henkilötietoihin, ovat henkilöstörekisterilain mukaan oikeus päästä henkilötietoihinsa, oikaista tiedot, tulla unohdetuksi, vastustaa tai rajoittaa käsittelyä sekä olla joutumatta automatisoidun profiloinnin kohteeksi. Käsittelyn ja siitä tiedottamisen rekisteröidylle on aina oltava avointa ja läpinäkyvää.

Rekrytoinnin aikana tapahtuvassa henkilötietojen keräämisessä ja käsittelyssä tulee noudattaa lakia. Keskeisimmät oikeuslähteet, jotka määrittelevät edellytykset tietojen keräämiselle ja käsittelylle, ovat laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759 ja EU:n tuore tietosuojasetus 2016/679.

2.2 Henkilötietojen säilyttäminen

Hallituksen esityksen 49/1986 27 §:n mukaan rekisterinpitäjän toiminnan kannalta tarpeeton henkilörekisteri on pääsääntöisesti hävitettävä. Henkilörekisterin säilyttäminen on mahdollista, jos se siirretään arkistoitavaksi. Tällainen tarve voi syntyä, mikäli rekisteri on tutkimuskäytön kannalta tärkeä. Lähtökohtana tietojen säilyttämiselle on, että ne tulee säilyttää niin kauan kuin on tarpeen rekisterin tarkoituksen toteuttamiseksi. Työsuhdetta koskevien tietojen kohdalla on Suomessa määrätty säilytysajat, esimerkiksi työsuhteen hoitoon liittyvät asiakirjat on säilytettävä työsuhteen lopettamisen jälkeen vielä kymmenen vuotta.

Tilanteissa, joissa rekistereitä käytetään myöhemmin, on syytä päivittää viimeistään silloin kun tietoja tullaan käyttämään. Esimerkiksi rekrytointirekisterit vanhenevat nopeasti, sillä ihmisten työurat voivat muuttua hyvinkin nopeasti. Työnhakijaa koskevien tietojen säilyttämisessä on keskeistä se, missä ajassa hakijalla on mahdollisuus nostaa kanne lain vastaisesti työhönotosta. Työpaikkahakemuksia ja työhönoton yhteydessä hankittuja tietoja kannattaa säilyttää ainakin kaksi vuotta työhönottopäätöksestä, koska työsopimuslakiin perustuvan syrjintäkanteen kanneaika on kaksi vuotta. Kanteen nostamista koskevista määräajoista huolimatta tulisi aina erikseen arvioida se, pitäisikö joitakin tietoja hävittää tarpeettomina. (Salli & Takatalo 2014.)

Rekisteröidyllä on oikeus pyytää omien henkilötietojen kohdalla tietojen poistoa rekisteristä eli tulla unohdetuksi. Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisterinpitäjän on poistettava henkilön tiedot viipymättä heti, kun rekisteröity on pyytänyt henkilötietojensa poistamista rekisteristä. (EU:n tietosuoja-asetus 17.artikla).

3 Keskeinen lainsäädäntö työhönotossa

Työhönoton yhteydessä tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä juridisesti keskeisimmät näkökannat liittyvät henkilötietojen suojaan sekä tietoturvaan. Henkilötietojen suoja käsittelee henkilötiedot ja niiden käsittelyyn liittyvät vaatimukset. Tietoturva puolestaan asettaa tietojen käsittelylle viitekehyksen sekä tietoturvavaatimukset.

Henkilötietojen suojaa turvataan erilaisilla laeilla, joista keskeisimmät ovat laki yksityisyyden suojasta työelämässä, yleinen tietosuoja-asetus sekä yleistä tietosuoja-asetusta täydentävä tietosuojalaki. Nämä oikeudelliset lähteet luovat perustan rekrytoivalle taholle henkilötietojen käsittelyyn loukkaamatta henkilön yksityisyyden suojaa.

3.1 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan soveltuvin osin lakia yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, joka ohjaa työnantajan suorittamaa henkilötietojen keräämistä. Lakia sovelletaan työntekijää koskevien

henkilötietojen käsittelyyn, työntekijälle tehtäviin testeihin ja tarkastuksiin, tekniseen valvontaan työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestien hakemiseen ja avaamiseen. Työntekijä voidaan tässä tapauksessa rinnastaa työhakijaan soveltuvasti, sillä työnhakijan henkilötietojen käsittelyn tulee tapahtua tämän lain puitteissa.

Työnhakijoiden etujen ja oikeuksien kannalta on perusteltua, että rekrytoivalla taholla on hakijoista henkilötietoja, joita se käsittelee. Työhönotonprosessissa työnhakijan yksityisyyden suojaa on kavennettava, sillä valintapäätöksen tekeminen pohjautuu ensisijaisesti työnhakijalta saatuihin tietoihin. Toisinaan, työnhakija tuo esiin yksityisyyden suojan alaisia tietoja, mutta niiden väärinkäytöstä rekrytoija kantaa rikosvastuun.

Henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset käsittelevät tietojen keräämisen, tarpeellisuusvaatimuksen, työnantajan tiedonantovelvollisuuden, terveystietojen käsittelyn sekä henkilöluottotietojen käsittelyn. Henkilötietojen käsittelyn yleisistä edellytyksistä säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, luvussa kaksi.

Tarpeellisuusvaatimus on yksi yksityisyyden suojan yleisperiaatteista työelämässä. Työnantajalla on oikeus käsitellä ainoastaan sellaisia tietoja, jotka ovat tarpeellisia työntekijän työsuhteen hoidon kannalta. Työnhakijan kannalta tarpeellisuusvaatimus tarkoittaa sitä, että työnantaja voi hakea vain niitä tietoja, jotka auttavat arvioimaan työnhakijan valmiuksia tehtävään. Kaikki tiedot tulee ensisijaisesti kerätä työnhakijalta itseltään. Mikäli henkilötietoja on tarpeellista kerätä muualta, työnantajalla on oltava siihen työnhakijan nimenomainen suostumus. Työnhakijan on annettava työnantajalle suostumus entisten työnantajien haastattelulle. Tavallisesti katsotaan, että työhakemuksessa tai CV:ssä mainittujen suosittelevien osalta suostumus on annettu. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voi poiketa edes työnhakijan suostumuksella. (Joki 2018; YksTKL 3 §.)

Laki määrittää tarkat tilanteet, jolloin ei työnhakijan suostumusta vaadita. YksTKL:n 4:1 § mukaan työnhakijasta voidaan ilman hänen suostumusta kerätä sellaisia tietoja, joita viranomainen luovuttaa työnantajalle. Sellaiset tiedot voivat

koskea työnhakijan luotettavuuden selvittämistä. Tyypilliset esimerkit tällaisista tiedonkeruumenetelmistä ovat työnhakijan luotto- tai rikosrekisteritietojen tarkistaminen. Näihin henkilötietojen käsittelyyn on oltava painava peruste, laki yksityisyyden suojasta työelämässä antaa tyhjentävän luettelon tilanteista, joissa edellä mainittujen tietojen hankkiminen viranomaiselta on sallittua. Työnhakijan luottotietoja voi työnantaja tarkistaa esimerkiksi silloin, kun haettavan tehtävän työnkuvaan liittyy vahvasti taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta. Henkilön rikosrekisteriä puolestaan on työnantajan syytä tarkistaa, kun tehtävässä henkilö tulisi työskentelemään lasten kanssa. Vaikka luotettavuuden selvittämiseksi viranomaisilta hankittuihin tietoihin ei työnantaja tarvitse työnhakijan lupaa, on työnantajalla silti tiedonantovelvollisuus työnhakijaa kohtaan. Työnhakijalle tulee etukäteen tuoda tieto julki, mikäli viranomaisilta tullaan hakemaan hakijan henkilötietoja. Työnantajan tarkistaessaan luottotietoja, tulee työnhakijalle tarkentaa mistä rekisteristä luottotiedot hankitaan. Työnhakijalla on oikeus kieltää työnantajaa hakemasta häntä koskevia henkilötietoja, mutta tällöin hakija hyväksyy kieltäytymisen mahdollisen vaikutuksen valintapäätökseen. Työnantajalla on velvollisuus käydä läpi saadut tiedot työnhakijan kanssa ennen valintaprosessin etenemistä. Oikeutta luottotietojen käsittelyyn rajoittaa YksTL 5 a §:n edellytys, jonka mukaan luottotietojen tarkistaminen on sallittua vain tilanteessa, jossa hakija on muuten valittu jo tehtävään, joka vaatii luotettavuutta. (Laine 2018.)

Terveystietoja, luotettavuustietoja ja vastaavia tietoja voidaan hankkia työnhakijalta itseltään tai työnhakijan kirjallisella suostumuksella kuten YksTL 5 §:ssä säädetään. Tällaiset tiedot eivät pääsääntöisesti saa koskea yksityiskohtaisia tietoja työnhakijasta, vaan kysymyksessä ovat lausunnot, joissa lausunnonantaja ilmoittaa käsityksensä työntekijän soveltuvuudesta haettavaan työtehtävään. Terveystarkastuksen saa suorittaa vain YksTL 14 §:ssä tarkoitettu henkilö ja YksTL 7 §:n tarkoittamissa tilanteissa henkilöltä, joka on valittu tehtävään, voidaan edellyttää huumetestä. (Neuvonen 2014.)

Tarpeellisuusvaatimuksen osalta työnantajan on huomioitava aina henkilötietojen käsittelyn tarkoituksen määrittely. Tehdyn tarkoituksen määrittelyn jälkeen työnantajan on vielä mietittävä paras mahdollinen keino, jolla

se voi tämän määritellyn tarkoituksen saavuttaa. Keskeisimmät kysymykset ovatkin miten ja millä henkilötiedoilla tarkoitus on mahdollista saavuttaa. Työnhakijan yksityisyyttä tulee kunnioittaa, joten työnantajan on toimittava aina ajatellen työnhakijan yksityisyyden parasta. (Minilex.)

Yrityksiin, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 ihmistä sovelletaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. YTL § 15:n nojalla on mahdollista säännellä tietojen tarpeellisuutta työhönotossa, mutta sen on tapahduttava loukkaamatta hakijan yksityisyyden suojaa.

Tarpeellisuusvaatimus voi määräytyä hieman eri tavoin sen perusteella, onko kyse työnhakuilmoituksessa pyydyistä tiedoista, työnhakemuksessa ilmoitetuista tiedoista, henkilöarvioinnista haastatteluineen vai lopullisesta valintapäätöksestä. Esimerkiksi lomakkeilla kerättävien tietojen tulee olla yksittäisessä työnhakutilanteessa tarpeellisia. Yleensä loppuvaiheeseen edenneiltä työnhakijoilta on perusteltua kerätä muita tarkempia tietoja. Olennaista on kuitenkin loppuvaiheessakin muistaa, että tiedoilla tulee olla yhteys tehtävän hoitamiseen ja työnhakijan soveltumiseen tehtävään. Tarpeellisuusvaatimuksella on yhteys työnhakijoiden syrjintäsuojaan, koska työnhaun kannalta tarpeettomien tietojen kerääminen voi joissakin tilanteissa olla syrjintää. (Salli & Takatalo 2014.)

3.2 Kansainvälinen sääntely

Toinen merkittävä oikeuslähde on tuore yleinen tietosuoja-asetus eli GDPR. Tietosuoja-asetuksen tehtävänä on yhdenmukaistaa ja selkeyttää henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä EU-jäsenvaltioissa. Tietosuoja-asetuksen tavoitteena on parantaa ihmisten tietosuojaa, mikä puolestaan asettaa henkilötietoja käsitteleville tahoille entistä tiukempia sääntöjä sekä enemmän vastuuta. Asetuksella pyritään myös läpinäkyvyyteen; jokaisen henkilötietoja käsittelevän tulee voida näyttää, mistä ja miten tiedot on hankittu. Tietojen käyttötarkoitus ja mahdollinen käyttötarkoitus tulevaisuudessa on kyettävä tarkasti osoittamaan, sillä jokaisella on oikeus saada tietoonsa kaikki häntä koskevat tiedot sekä niiden käyttötarkoitus.

Tietosuoja-asetusta sovelletaan luonnollisten henkilöiden suojeluun henkilötietojen käsittelyssä, näin rekrytoinnin kannalta asetus on tärkeä. Keskeisimmät asiat rekrytoinnin näkökulmasta ovat tietosuoja-asetuksen asettamat vaatimukset rekrytoijille: tietojen käsittelyn peruste, tietojen keruutavat, tietojen säilytys ja poisto sekä oikeus henkilötietojen käsittelyyn.

Tietojen käsittelylle on aina oltava peruste. Rekisteröidyn yksinomainen suostumus, käsittelyn tarpeellisuus sopimuksen tekemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena sekä käsittelyn tarpeellisuus rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi ovat yleisimpiä oikeusperusteita henkilötietojen käsittelylle työhönotossa. Rekisterinpitäjä voi käsitellä henkilötietoja myös silloin, kun kyse on lakisääteisten velvoitteiden noudattamisesta, luonnollisen henkilön elintärkeiden etujen suojaamisesta tai yleistä etua koskevan tehtävän suorittamisesta. Työnantajalla on oikeusperuste käsitellä tietoja julkisen vallan käyttämiseksi, mikäli työnantaja on rekisterinpitäjän roolissa. (Yleinen tietosuoja-asetus 6 artikla.)

Rekrytointi voi tapahtua yleisellä ilmoituksella, julkisella haulla, suoraan sekä rekrytoinnin ulkoistamisella. Rekrytointitavalla on merkitystä, koska oikeusperusteet muuttuvat valitun tavan mukaan. Työnhakijan lähettämä hakemus rinnastetaan rekisteröidyn yksinomaiseen suostumukseen henkilötietojen käsittelyyn, kun kyse on yleisestähausta työpaikkailmoituksella. Tietojen rekisteröinnin oikeusperusteena voi toimia tarve käsittelyyn sopimuksen tekemiseksi, jossa työnhakija on osapuolena. Julkista hakua koskee sama oikeusperuste kuin yleistä hakua. Suorahaussa, eli niin sanotuissa piilotyöpaikoissa, tieto auki olevasta tehtävästä ei tule julkisesti tietoon, jolloin työnhakija ei voi nimenomaisesti tähän tarkoitukseen antaa suostumustaan. Tällöin rekrytoivan tahon on otettava ensiksi yhteyttä henkilöön. Peruste käsittelylle riippuu siitä, miten tiedot potentiaalisesta työntekijästä on saatu. Henkilö on voinut tuoda itse tietonsa julki esimerkiksi LinkedIn:ssä tai tiedot on voitu mahdollisesti saada toiselta henkilöltä. Rekrytoinnin ulkoistamisen tapauksessa, esimerkiksi henkilöstöpalvelualan yritykselle, jolloin tietoja on tarvetta siirtää, perusteena toimii kolmannen osapuolen etu. Kolmannen osapuolen etu ei saa kuitenkaan syrjäyttää rekisteröidyn etua. (Laine 2018.)

Rekisterinpitäjän on kyettävä osoittamaan rekisteröidyltä saatu kirjallinen suostumus silloin, kun henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena on rekisteröidyn yksinomainen suostumus. Suostumuksen edellytykset on määritelty yleisen tietosuoja-asetuksen 7 artiklassa.

Rekrytoinnissa erityiset henkilötietoryhmät eli arkaluonteiset henkilötiedot voi käsitellä tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisesti rekisteröidyn nimenomaisella suostumuksella, mikäli Suomen lainsäädäntö ei kumoaa rekisteröidyn suostumusta. Esimerkiksi geneettinen tutkimus on tieto, jota ei voi edes rekisteröidyn suostumuksella käsitellä rekrytoinnissa. Puolestaan uskonto on erityinen tieto, jota voi tietyissä tilanteissa käsitellä, esimerkiksi, jos haettavaan tehtävään edellytetään oikeutetuin perustein tiettyyn kirkkokuntaan kuulumista.

Asianajaja Lainen pitämän seminaarin mukaan, rekrytoinnissa syntyy rekistereitä käytännössä aina. Tiedon saaminen ja tiedon rekisteröiminen ovat kuitenkin kaksi eri asiaa. Hakijan avoin kertomus tietystä asiasta ei vielä ole peruste tiedon rekisteröinnille. Rekisteröinti edellyttää aina perustetta eli tiedolla on oltava jokin tarve. Mikäli perustetta ei ole, on saatava käyttötarkoitussidonnainen suostumus. Suostumus tulee antaa selkeästi ja siitä on käytävä ilmi vapaaehtoisuus. Henkilön suostumuksen on katettava kaikki käsittelytoimet, jotka palvelevat käsittelyn tarkoitusta. Tietoja käsiteltäessä muuta käyttötarkoitusta varten, on saatava uusi suostumus. (Laine 2018.)

Henkilötietojen keräystavat voidaan yleisesti jakaa kolmeen tapaan; tiedot on saatu työnhakijalta itseltään, tietoja haetaan työnhakijan suostumuksella muualta tai tiedot on tuotu julki työnhakijan toimesta. Tietoja rekisteröidessään, rekrytoijan on mietittävä tarkkaan minkälaisille tiedoille on tämänkaltaisessa tehtävässä tarvetta. Tarpeellisuusvaatimuksen mukaisesti on oltava liityntä haettavaan tehtävään. (Laine 2018.)

Henkilötietojen keräystapa määrittää ilmoittamisen aikataulun sekä ilmoitettavat asiat rekisteröidylle. Artiklassa 13 säädetään tilanteista, joissa henkilötiedot on kerätty rekisteröidyltä. Tällöin tulee rekisteröidylle ilmoittaa ennen rekisteröintiä seuraavat tiedot: rekisterinpitäjän yhteystiedot, mahdollisen tietosuojavastaavan yhteystiedot, käsittelyn tarkoitus ja peruste, henkilötietojen vastaanottajat, tiedot

mahdollisesta tietojen siirrosta sekä rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutetut edut, mikäli se on käsittelyn perusteena.

Kun tiedot saadaan muualta kuin rekisteröidyltä itseltään, on siitä ilmoitettava kohtuullisessa ajassa tai viimeistään ensimmäisen yhteydenottokerran yhteydessä. (Laine 2018.) Tällöin tulee ilmoittaa edellä mainittujen lisäksi myös henkilötietoryhmä, jota käsitellään.

Rekisteröidyllä on oikeuksia omiin henkilötietoihin suhteessa rekisterinpitäjään. Rekisteröidyn oikeuksia on määritelty asetuksessa artikloissa 15, 16, 17, 18, 20, 21 ja 22. Näihin oikeuksiin kuuluu oikeus saada pääsy tietoihin, oikeus tietojen oikaisemiseen, oikeus tulla unohdetuksi, oikeus käsittelyn rajoittamiseen, oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, vastustamisoikeus sekä oikeus olla joutumatta automatisoituihin yksittäispäätösten kohteeksi.

Yleisen tietosuojasetuksen 17 artiklan ansiosta rekisteröidylle on syntynyt oikeus tietojen poistamiseen, eli oikeus tulla unohdetuksi. Rekisteröidyllä on oikeus tulla unohdetuksi, mikäli jokin tietosuojasetuksen 17. artiklan perusteista täyttyy. Yleisimpiä perusteita rekrytoinnissa ovat henkilötietojen tarpeettomuus käyttötarkoituksessa, rekisteröidyn suostumuksen peruminen tai lainvastainen henkilötietojen käsittely. Oikeuden tulla unohdetuksi lisäksi, rekisteröidyllä on oikeus rajoittaa henkilötietojensa käsittelyä, jos käsittely on lainvastaista, tiedot ovat virheellisiä tai tiedot eivät palvele enää käsittelyn tarkoitusta.

Henkilötietojen käsittelyn tulee tapahtua aina lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi. Läpinäkyvyys tarkoittaa rekisteröidyn oikeutta tietää miten häntä koskevia tietoja kerätään ja missä määrin tietoja käsitellään. (Yleinen tietosuojasetus 39.)

Rekisterinpitäjänä työnantaja on velvollinen noudattamaan tietosuojaperiaatteita aina, kun kyse on henkilötietojen käsittelystä. Tietosuojaperiaatteet määrittää tietosuojalainsäädäntö. Tietosuojaperiaatteiden mukaisesti käsittelyn on oltava aina lainmukaista, asianmukaista, läpinäkyvää, käyttötarkoitussidonnaista, täsmällistä ja luottamuksellista. Näiden periaatteiden lisäksi, työnantajan tulee pyrkiä minimoimaan ja rajoittamaan käsiteltävien tietojen määrää vain olennaisiin tietoihin. Näin vältetään turhien ja asiattomien henkilötietojen käsittelystä.

Henkilötietojen säilyttämismuodon on oltava sellainen, josta työnhakija on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen käyttötarkoituksen toteuttamiseksi. Käyttötarkoitus linkittyy oikeusperusteeseen ja tarkoituksen on aina oltava laillinen ja nimenomainen. Työnantajan tulee lisäksi huolehtia siitä, että henkilötiedot ovat paikkansa pitäviä ja ajantasaisia. Virheelliset tai epätarkat henkilötiedot tulee työnantajan viipymättä poistaa tai päivittää. Työnantajan velvollisuutena on suojata tiedot lainvastaiselta käsittelyltä ja mahdolliselta tuhoutumiselta, tästä johtuen työnantajan tulee valvoa henkilötietojen eheyttä. (Tietosuojavaltuutetun toimisto; yleinen tietosuojasetus 5(1).)

4 Henkilötietojen keräystavat rekrytoinnissa

Rekrytointia voidaan kuvata pelinä, jossa tapahtuu molemminpuolista kanssakäymistä ja tietoa välittyy useasta lähteestä lyhyen aikavälin aikana. Tämän pelin seurauksena työnantaja saa haltuunsa tietoja työnhakijasta ja työnhakijalle syntyy tietynlainen työnantajakuva. Tämä on työnantajan tärkein työkalu, jolla se tulkitsee työnhakijan valmiuksia haettavaan tehtävään. (Markkanen 2002, 5.)

Koska rekrytoijalla ei useinkaan ole tietoa ehdokkaiden tosiallisista valmiuksista tehtävään, hän joutuu turvautumaan havaitsemiinsa signaaleihin. Tämän niin sanotun signaaliteorian mukaisesti rekrytoija arvioi ehdokkaan soveltuvuutta havaitsemiensa merkkien perusteella. Työnhakijan koulutus, työkokemus, käyttäytyminen ja olemus ovat tällaisia signaaleja. (Vaahtio 2005, 93.)

Työelämän tietosuojalain periaatteiden mukaisesti rekrytoivan työnantajan on kerättävä työnhakijaa koskevat tiedot ensisijaisesti työnhakijalta itseltään. Tiedon hankkimiseen muualta tarvitaan yleensä työnhakijan suostumus, ja siitä on lisäksi kerrottava työnhakijalle. Suostumus voi olla suullinen tai kirjallinen. Näiden periaatteiden tarkoituksena on varmistaa se, että työnhakija tietää, mistä ja minkälaisia tietoja hänestä kerätään, sekä myös se, että tiedot ovat virheettömiä. Tiedoilla täytyy olla yhteys työnhakijan soveltuvuuden ja pätevyyden arvioimiseen kyseiseen yksittäiseen tehtävään. (Salli & Takatalo 2014.)

Työnantajalla on apunaan useita työkaluja, joilla se voi kerätä työnhakijoista tietoja valintapäätöksen tekemisen tueksi. Tällaisina työkaluina voivat toimia perinteinen työhaastattelu, yhteydenotto suosittelijoihin, soveltuvuusarviointi, turvallisuusselvitys, luottotietorekisteri tai rikosrekisteriote.

4.1 Haastattelu

Markkasen mukaan haastattelua voidaan ajatella pelinä, jossa pelaajina ovat työnhakija ja työnantaja. Pelin lopputuloksena voi parhaimmassa tapauksessa syntyä työsuhde, joka on voitto molemmille osapuolille. Haastattelu on monimuuttujainen tapahtuma, jossa kahden tai useamman ihmisen kohdatessa informaatiota välittyy lyhyessä ajassa huomattava määrä ja molemmat osapuolet tulkitsevat sen omalla tavallaan. Rekrytointihaastattelussa keskitytään periaatteessa kahteen asiaan: ammatilliseen osaamiseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Markkanen 2002, 53–55.)

Rekrytoija voi toteuttaa haastattelut strukturoituna haastatteluna, mikä tarkoittaa haastattelua valmiin kysymyslistan pohjalta. Strukturoitu haastattelu on hyvä valinta aloittelevalle rekrytoijalle. Vastakohta strukturoidulle haastattelulle on vapaamuotoinen haastattelu, joka muistuttaa enemmänkin keskustelua, jossa haastateltava kertoo taustoistaan ja itsestään. Vapaasti eteneviä haastatteluita käyttävät vain varsin kokeneet rekrytoijat. (Joki 2018.)

Oli haastattelu joko täysin strukturoitu tai täysin strukturoimaton, yksityisyyden suoja ja henkilötietojen käsittelyn periaatteet pätevät yhtä paljon. EU:n tietosuojasetuksen, henkilötietolain ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja näin turvata henkilöiden perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä ja tietojen käsittelytapoja kehitettäessä. Henkilötietolaki kieltää arkaluonteisten tietojen käsittelyn, minkä johdosta niiden käsittely työhaastattelussa on lainvastaista. (Joki 2018.)

Työelämän tietosuojalaki rajoittaa työnantajan oikeutta hankkia työnhakijoiden henkilötietoja. Laissa säädetty tarpeellisuusvaatimus koskee myös työnhakijaa. Työhönottotilanteessa kerättävien tietojen tarpeellisuuden arvioinnin lähtökohtana ovat ne vaatimukset, joita tehtävä johon henkilöä haetaan, asettaa. Joissakin tilanteissa myös yksityiselämää koskevat tiedot voivat olla työn

kannalta tarpeellisia, kuten esimerkiksi tieto siitä, onko perhepäivähoitajaksi hakeutuvalla kotieläimiä. Tarpeettomia tietoja ei saa hankkia tai käsitellä edes työntekijän suostumuksella. (Salli & Takatalo 2014.)

Työnhakijoille esitettävien kysymysten tulee olla avoinna olevan tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisia. Kysyttävien asioiden tulisi liittyä hakijan soveltuvuuden ja pätevyyden selvittämiseen kyseiseen avoinna olevaan tehtävään. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi koulutus ja muut osaamiseen liittyvät seikat, työhistoria ja työkokemus, aikaisemmissa työpaikoissa viihtyminen, se miksi hakeutuu uuteen työpaikkaan, toiveet ammattitaidon kehittämisestä, työnhakijan vahvuudet ja kehittämiskohteet, stressinsietokyky, yhteistyökyky ja niin edelleen. Kysymysten tulisi olla sellaisia, että ne voidaan esittää sekä miehille että naisille. (Salli & Takatalo 2014.)

Työnantajan ja työntekijän välisiin keskusteluihin ei sovelleta tietosuojalainsäädäntöä. Tietosuojalainsäädäntöä ei sovelleta, jos työnhakija haastattelussa kertoo suullisesti tiettyjä seikkoja yksityiselämästään eikä työnantaja kirjoita näitä mihinkään ylös, koska suullisesti käsitellyt tiedot eivät täytä tietosuojalainsäädännön henkilötietojen määritelmää. Tarpeettomien kysymysten esittäminen voi kuitenkin johtaa syrjintäolettan syntymiseen. Esimerkiksi tiedot perhesuhteista saattavat olla tarpeellisia, mikäli henkilön on tarkoitus työskennellä ulkomailla. Myös työnhakijan yleistä terveydentilaa voidaan kysyä, kunhan ei kysytä yksityiskohtaisia terveydentilaan liittyviä tietoja. (Salli & Takatalo 2014.)

Työnantajan on huomioitava tasa-arvolainsäädäntöä koko rekrytointiprosessin aikana, mutta tasa-arvon merkitys haastattelussa on keskeisessä asemassa. Kysymykset liittyen perheenhuoltovelvollisuuteen tai vanhemmuuteen ovat tasa-arvolain vastaisia. Työhaastattelutilanteessa työnantajan on oltava erityisen tarkka, sillä kaikkien kysymyksien tulee linkittyä haettavaan tehtävään. Tästä syystä kysymykset raskaudesta, lastenhankkimissuunnitelmista tai lastenhoidosta ovat kiellettyjen listalla. Kysymyksiin vastaamisen vapaaehtoisuus ei vapauta työnantajaa velvollisuuksistaan. Perhe ja yksityiselämä kuuluvat yksityisyyden suojasta annetun lain mukaan kiellettyyn

alueeseen, jonne ei ole lupa työhaastattelussa mennä. (Palvelualojen ammattiliitto 2018; Vaahtio 2005, 156.)

Varusmiespalveluksen suorittamisesta voi tiedustella: onko ehdokkaalla esimieskokemusta jo varusmiesajoilta ja minkälaisia valmiuksia sotilaallisessa järjestelmässä hankittu johtamiskokemus antoi työuralle tai sitten voi kysyä syistä, jotka johtivat siviilipalveluksen suorittamiseen. Erottelevana kriteerinä näitä ei saa työsyryntälain perusteella pitää. Pelkän uteliaisuuden vuoksi kysyminen ei ole perusteltua. (Markkanen 2002, 84.)

4.2 Suosittelija

Suosittelijana toimii henkilö, usein miten hakijan aiempi työnantaja tai valmentaja, joka antaa lausunnon ja suosittelee hakijaa uuden työnhaun yhteydessä. Suosittelijan on oltava henkilö, joka on työskennellyt hakijan kanssa, johtanut hakijan työtä tai toiminut muuten tiivistä hakijan kanssa. Näin ystävää ei voi suosittelijaksi ilmoittaa, ellei ystävä ole esimerkiksi liikekumppanin roolissa.

Työnhakija voi hyödyntää suosittelijoita vain silloin, kun suosittelijat ovat antaneet luvan käyttää heitä suosittelijoina. Suosittelijoiden käyttäminen ilman suostumusta on kiellettyä. Näin myös työnhakijalle syntyy velvollisuuksia suosittelijoiden käytölle. Suosittelijoiden on annettava nimenomainen lupa käyttää heidän yhteystietojaan työhakemuksissa. Ryhtyminen suosittelijaksi on täysin vapaaehtoista. Suosittelijoiden käyttö on työnhakijalle aina eduksi, mutta se ei kuitenkaan ole pakollista. (Admin 2013.)

Mikäli rekrytoiva työnantaja hankkii työnhakijasta tietoja sellaisilta tahoilta, joita työnhakija ei työhakemuksessaan mainitse, tulisi työnantajalla lähtökohtaisesti olla työnhakijan suostumus tähän. Kyseessä tulee kuitenkin olla lain määritelmän mukainen henkilötieto, jotta tietosuojalainsäädäntö soveltuisi. Yksinomaan suullisesti käsitellyt tiedot eivät ole tietosuojalainsäädännön mukaisia henkilötietoja, ellei niitä ole saatu esimerkiksi aikaisemman työnantajan rekisteristä tai ellei rekrytoiva työnantaja kirjoita tietoja mihinkään talteen. Jos aikaisempi työnantaja kertoo vain mielikuviaan tai arvioitaan työnhakijasta eikä rekrytoiva työnantaja kirjoita tietoja talteen, kyse ei ole tietosuojalainsäädännön alaisesta henkilötietojen käsittelystä. (Salli & Takatalo 2014.)

Suosittelijan käytössä on huomioitava henkilötietoja käsittelyä koskevat yleiset edellytykset. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä sanoo, *jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen* (YksTKL 4:1 §).

4.3 Henkilö- ja soveltuvuusarviointi

Soveltuvuusarviointia voi työnantaja hyödyntää tilanteissa, joissa useamman haastattelun jälkeen rekrytointipäätöksen tekeminen on vieläkin vaikeaa. Soveltuvuusarvioinnin tehtävä on tarkastella psykologisella tasolla työnhakijan soveltuvuutta haettavaan tehtävään. Tämä on työkalu, jolla työnantaja voi verrata työnhakijoiden valmiuksia tehtävän hoitoon tai heidän ammatillista osaamista. Testien laajuuteen vaikuttaa haettavan työtehtävän vaatimukset sekä työsuhteen tarpeet. Työnantajan velvollisuus on valvoa, että soveltuvuusarvioinnissa käytettävät menetelmät ovat luotettavia, ja arvioinnin suorittajat ovat ammattilaisia. Testausmenetelmä on valittava tarkoin, sillä työnantajan vastuulla on saatujen tietojen virheettömyys. Soveltuvuusarviointeihin osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, jonka mukaan työnhakijalla on oikeus kieltäytyä. Kieltäytyminen voi kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti valintapäätökseen. (Vaahtio 2005, 160–162; Joki 2018.)

Henkilöarviointi auttaa rekrytoijaa ymmärtämään paremmin työnhakijan soveltuvuutta tehtävään. Henkilöarvioinneilla on mahdollista ratkaista tilanteita, joissa on kaksi vahvaa kandidaattia. Testeistä voi ilmetä sellaisia tuloksia, joita ei rekrytoija itse olisi huomannut. Tällainen tulos voi olla ominaisuus, joka auttaa henkilöä onnistumaan menestyksekkäästi työssään. (Joki 2018.)

Soveltuvuustestien käytössä on noudatettava erityistä varovaisuutta. Perusperiaate on, että ehdokas voi suorittaa tehtävät äidinkielellään. Kieli ja ajattelu kehittyvät samanaikaisesti ja ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Usein testien suoritusohjeiden ja asioiden ymmärtäminen edellyttää täsmällistä kielellisten käsitteiden hallintaa. (Markkanen 2002, 91.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä määrittää vaatimukset henkilö- ja arviointitestien tekemiselle. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinneilla työnantaja saa selvittää työnhakijan työtehtävien hoidon edellytykset tai kulutus- ja ammatillisen

kehittämisen tarpeet. Arvioinnit ovat vapaaehtoisia ja työnantajan on varmistettava, että testeissä käytetään asianmukaisia ja luotettavia testausmenetelmiä. Työnantajan on pidettävä huoli, että testien suorittajat ovat asiantuntevia ja antavat virheettömiä tuloksia. Työnhakija voi pyytää kirjallisen lausunnon testien tuloksista, jolloin työnantajan tai testin suorittajan on tehtävä se maksutta. Työnhakijalle on annettava tarkempi selitys lausunnosta, jos se on annettu suullisesti. (YksTKL 13 §.)

Yleisen tietosuoja-asetuksen 71 kohdan mukaan profilointi, eli henkilötietojen automaattinen käsittely henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioimiseksi, on rekisteröidylle vapaaehtoinen. Profiloinnilla tarkoitetaan henkilön ominaisuuksien arviointia, kuten työsuoritusta, taloudellista tilannetta, terveyttä, kiinnostuksen kohteita tai käyttäytymistä ja sen ennakointia. Lain lähtökohtana on rekisteröidyn oikeus olla joutumatta sellaiseen automaattiseen tietojenkäsittelyyn, jolla on oikeudellinen vaikutus tai joka muulla merkittävällä tavalla vaikuttaa rekisteröityyn. Sähköinen rekrytointi ilman luonnollisen henkilön osallistumista luetaan automaattiseksi tietojenkäsittelyksi. Tämän perusteella pelkästään automaattinen tietojenkäsittely valintapäätöksen edesauttavana menetelmänä on lähtökohtaisesti kiellettyä. Rekrytoinnissa saa hyödyntää profilointia, mutta työnhakijalla on oikeus olla joutumatta sellaiseen tilanteeseen, jossa päätös tehdään ainoastaan profiloinnin tuloksen avulla. Tästä voidaan asetuksen mukaan poiketa, mikäli työnhakija on antanut siihen suostumuksensa tai se on tarpeen sopimuksen tekemiseksi. (Tietosuoja-asetus 2016/679, 71.)

Työnantajan tulee soveltuvuusarvion toimeksiantajana olla tietoinen velvollisuuksistaan. Testien avulla saatuja tietoja ei saa käyttää väärin. Henkilö- ja soveltuvuusarvioinnin tuloksien käyttö tulee rajoittaa suppealle joukolle ihmisiä, jotka tosiasiallisesti osallistuvat valintapäätöksen tekemiseen. (Vaahtio 2005, 163.)

4.4 Turvallisuusselvitys ja rikosrekisteritiedot

Rekrytoiva työnantaja voi tietyillä laissa säädetyillä edellytyksillä hankkia työnhakijasta turvallisuusselvityksen. Turvallisuusselvitystä voi hakea työnantaja, jonka sääntömääräinen kotipaikka, keskushallinto tai päätoimipaikka on

Suomessa. Turvallisuusselvitystä voi hakea myös Suomessa siviiliikkeen rekisteröitynyt ulkomainen yhteisö tai säätiö. (Salli & Takatalo 2014.)

Turvallisuusselvityksien oikeudellista puolta säätelee 19 päivä syyskuuta 2014 annettu turvallisuusselvityslaki. Turvallisuusselvityslain tavoitteena on suojata valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, Suomen kansainvälisiä suhteita sekä yleistä turvallisuutta. Lailla pyritään ehkäisemään sellaista toimintaa, joka voi vahingoittaa valtion turvallisuusjärjestelyjä. (Turvallisuusselvityslaki 1 §.)

Turvallisuusselityslain 3 §:n mukaan turvallisuusselvitys voidaan jakaa henkilöturvallisuus- sekä yritysturvallisuusselvitykseen. Tämä osio käsittelee vain henkilöturvallisuusselvitystä, joka turvallisuusselvityslain 3 § 1 momentin mukaan tarkoittaa selvitystä henkilön luotettavuudesta ja nuhteettomuudesta. Selvityksen kohteena on tällöin työnhakija ja hakijana työnantaja.

Työnantaja on oikeutettu henkilöturvallisuusselvityksen hakemiseen turvallisuusselvityslain 15 §:n mukaisesti: *henkilöturvallisuusselvitystä voi hakea, jollei kansainvälisistä tietoturvavelvoitteista muuta johdu tai laissa toisin säädetä, selvityksen kohteen työnantaja tai se, joka antamaa toimeksiantoa tai siihen kuuluvaa tehtävää selvityksen kohteen on tarkoitus hoitaa tai jota hän hoitaa.*

Suojelupoliisin mukaan henkilöturvallisuusselvitys voidaan jakaa kolmeen selvitysmuotoon: suppea-, perusmuotoinen- ja laaja turvallisuusselvitys. Suppean turvallisuusselvityksen voi työnantaja laatia esimerkiksi henkilöstä, joka työtehtävässään pääsee turvallisuuden kannalta merkittävään tilaan, käsittelee ydin- tai räjähdysaineita tai siirtää merkittäviä omaisuuseriä. Perusmuotoinen turvallisuusselvityksen voi tehdä sellaisista henkilöistä, jotka työtehtävissään voivat merkittäväällä tavalla vaarantaa valtion turvallisuutta, maanpuolustusta, poikkeusoloihin varautumista, kriittistä infrastruktuuria tai kansantaloutta. Laajan selvitys, eli laaja turvallisuusselvitys, on syytä laatia silloin kun henkilö työtehtävissään saa oikeuden muutoin kuin satunnaisesti käsitellä suojatasoihin I tai II kuuluviksi luokiteltuja asiakirjoja tai henkilö tarvitsee selvitystä tullakseen valituksi kansainväliseen järjestöön tai toimielimen tehtäviin. Edellä mainittujen selvityksien piiriin kuuluvat tehtävät ovat määriteltyjä turvallisuusselvityslain

19§-21§. Henkilöturvallisuusselvityksen voi tehdä ainoastaan sellaisesta tehtävästä, jonka kohdalla täyttyvät selvityksen laatimisen edellytykset. (Supo.)

Hallinnon esityksen 57/2013 mukaan henkilöturvallisuusselvitys olisi mahdollista laatia, mutta vain selvityksen kohteen suostumuksella. Jos työnantaja aikoo itse hakea palvelussuhteeseen tai toimeksiantotehtävään valittavasta henkilöturvallisuusselvitystä, tulee siitä ilmoittaa tehtävän täytettävänä oloa koskevassa ilmoituksessa tai muulla sopivalla tavalla. Ilmoittamisvelvollisuuden lisäksi, työnantajalla on turvallisuusselvityslain 5 § nojalla velvollisuus saada työnhakijalta selvityksen laatimiseen kirjallinen suostumus. Suostumusasiakirjan tulee sisältää tiedot siitä, että henkilölle on ennen suostumuksen antamista selvitetty turvallisuusselvityksen ja luotettavuuden tarkoituksen ja siihen liittyvän tietojenkäsittelyn sekä oikeuden saada tietoa selvityksestä. Päivätty ja allekirjoitettu turvallisuusselvityslomake rinnastetaan henkilön suostumukseksi. (Turvallisuusselvityslaki 4 § 1 mom.; 5 § 1-2 mom.)

Turvallisuusselvityslain 6 § 2 momentti velvoittaa työnantajaa ilmoittamaan työnhakijalle selvityksen lopputuloksen. Ilmoituksen voi tehdä suullisesti, mikäli selvityksestä ei ilmennyt mitään poikkeavaa. Jos turvallisuusselvityksestä on tullut kirjallinen lausunto, ilmoitus on suositeltava tehdä kirjallisesti sähköpostilla, puhelimella tai kirjeellä. Kirjallinen lausunto tulee olla nähtävänä vain selvityksen hakijalle ja työnhakijalle. (Supo 2015, 3.)

Turvallisuusselvityksen hakijan pitää valvoa selvityksen henkilötietojen käsittelyä. Turvallisuusselvityksen sisältämiin henkilötietoihin pääsyä tulee rajoittaa vain niihin henkilöihin, jotka tosiasiallisesti tarvitsevat tietoja tehtävissään. Selvityksellä saatuja henkilötietoja saa työnantaja käyttää vain siihen tarkoitukseen, johon ne oli alun perin kerätty. Tarkoitus on määriteltävä tarkoin, sillä heti, kun turvallisuusselvitys ei ole enää tarpeen käyttötarkoitusta varten, se tulee tuhota. Käyttötarkoitus voi olla henkilön työllistyminen, jolloin käyttötarkoitus jatkuu henkilön koko työsuhteen aikana. Laki kuitenkin velvoittaa selvityksen hakijaa hävittämään selvitys viimeistään kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun tieto selvityksestä on saatu. Tällöin kun henkilöturvallisuusselvitystä haetaan henkilön työhön tai tehtävää ottamista varten, tulos ja mahdollinen kirjallinen selvitys tulee ilmoittaa henkilölle viimeistään päätöksenteon

ilmoittamisen yhteydessä ja tuhota selvitys asianmukaisesti sen jälkeen. (Turvallisuusselvityslaki 45 § 1 – 2 mom.; Supo 2015, 4.)

Työnhakijan on osoitettava työnantajalle rikostaustaote, kun haettavan tehtävän luonteeseen kuuluu yli kolmen kuukauden kestävä työskentely alaikäisten kanssa. Työnantaja ei voi hakea itse rikostaustaotetta, vaan työnhakijan on haettava se itse ja esitettävä se työnantajalle. Työnantaja ei saa käsitellä rikostaustaotetta eikä tallentaa sitä rekisteriin. Ainoat rikostaustaotteen tiedot, joita työnantaja voi käsitellä, ovat otteen päivämäärä sekä työnhakijan nimi. (Oikeusrekisterikeskus 2019.)

Työnantaja on velvollinen selvittämään työnhakijan rikostaustan silloin, kun työnhakija tulisi työskentelemään pysyväluontoisesti ja säännöllisesti alaikäisten lapsien kanssa. Tällainen työnkuva voi liittyä lasten opetukseen, hoitamiseen tai muun vastaavaan huolenpitoon. Velvoite perustuu lakiin lasten kanssa työskentelevän rikostaustan selvittämisestä 2 §:ään. Tällä perusteella rikosrekisteriote on pyydettävä esimerkiksi opettajilta tai päiväkodin henkilökunnalta, mutta myös muilta, jotka työskentelevät lasten parissa. Samoin kuin turvallisuusselvitys, rikosrekisteriotteesta on mainittava, kun työpaikka ilmoitetaan haettavaksi, tai jos työpaikan täyttäminen ei tapahdu suorarekrytoinnilla, viimeistään silloin, kun työnhakijan kanssa ollaan yhteydessä ensimmäistä kertaa. (Salli & Takatalo 2014.)

4.5 Luottotietorekisteri

Luottotiedoilla tarkoitetaan tietoja luonnollisen henkilön tai yrityksen maksukyvyystä ja maksuhalukkuudesta. Luottotietoihin voidaan rinnastaa myös ne tiedot, joista käy ilmi henkilön tai yrityksen kyky vastata sitoumuksistaan luotonsaajana tai luotonantajana. (Luottotietolaki 3:1 §.)

Kaikkien työnhakijoiden luottotietojen tarkistaminen on kiellettyä, koska työnantaja saa tarkistaa luottotiedot vain sellaiselta henkilöltä, joka muuten on jo valittu tehtävään. Käytännössä työnantaja voi lykätä sopimuksen tekoa myöhemmälle vaiheelle tai solmia työsopimuksen työnhakijan kanssa ehdollisena. Luottotietojen tarkistaminen jokaiseen haettavan tehtävän kohdalla on myös kiellettyä. Työnantaja saa käsitellä työnhakijan luottotietoja vain silloin,

kun henkilö tulisi työskentelemään työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. (Salli & Takatalo 2014; YksTKL 5 a § 1 mom.,.)

Henkilöluottotietoja ei työnantaja voi myöskään edellyttää jokaiseen työtehtävään valitulta työnhakijalta. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 5a § määrittää ne työtehtävät, joiden hoitamiseen työnantaja voi velvoittaa työnhakijalta luottotietojen tarkistamista. Luottotietoja on työnantaja oikeutettu tarkistamaan silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja täyttävät vähintään yhden lisäedellytyksen:

- 1) työtehtävässä henkilö tulee tekemään merkittäviä taloudellisia sitoumuksia työnantajan nimessä tai tekemään harkinnanvaraisesti valmisteluja taloudellisiin sitoumuksiin;
- 2) työtehtävän luonteeseen kuuluu merkittävien luottojen myöntäminen sekä luottojen valvonta;
- 3) työtehtävässä henkilö pääsee käsittelemään työnantajan tai asiakkaan liikesalaisuuksia, joita suojataan erityisesti;
- 4) työtehtävässä henkilö saa pääsyn tietojärjestelmiin, joiden avulla siirretään työnantajan tai asiakkaiden varoja;
- 5) työtehtävän olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;
- 6) työtehtävässä henkilö vartioi työnantajan tai sen asiakkaan omaisuutta;
- 7) työtehtävän luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvoton työskentely yksityiskodissa. (YksTKL 5 a §.)

Tällaisiin työtehtäviin voi luetella tehtävät, joihin sovelletaan luottolaitostoiminnasta annettua lakia, tehtävät, joissa varat kuljetetaan työpäivän päätteeksi työpaikan ulkopuolelle säilytettäväksi tai kuljetetaan arvokuljetuksia päätehtäväkseen. Pelkästään asiakaspalveluun liittyvä maksujen vastaanottaminen tai kassanhoito eivät ole tällaisia tehtäviä. (Salli & Takatalo 2014.)

5 Rekrytoinnin parissa työskentelevien henkilöiden haastattelut henkilötietojen keräämisestä

Tutkimuksen empiirisenä osuutena toimivat haastattelut henkilötietojen käsittelystä työhönottotilanteessa sekä niiden keräystavoista. Haastateltavia on yhteensä kolme, joista kaksi haastateltava työskentelevät pääsääntöisesti rekrytoinnin parissa ja yksi haastateltava ei hoida päätehtävinään rekrytointeja. Tutkimus on rajattu työnantaja näkökulmaan, joten työnhakijoita ei tässä tutkimuksessa haastatella. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaiset lailliset aspektit tulee henkilötietojen käsittelyssä huomioida työhönnotossa sekä mistä kaikkialta voi tietoja työnhakijasta kerätä. Haastattelukysymykset on laadittu etukäteen ja kysymykset ovat muotoiltu niin, etteivät vastauksista pystyisi tunnistamaan haastateltavia tai saamaan salassa pidettäviä tietoja tai liike- ja ammattisalaisuuksia.

Haastattelujen pohjalta on tarkoitus selvittää, miten työnhakijoiden henkilötietojen käsittely tapahtuu oikeassa elämässä ja millä tavalla tarpeelliset tiedot työnhakijoista saadaan. Tavoitteena on myös vertailla henkilötietojen käsittelyn periaatteiden osaamista ja tietämystä rekrytoinnin parissa työskentelevien ja ei rekrytoinnin parissa työskentelevien kesken.

Haastattelut ovat puolistrukturoituja, joten jokaisen haastateltavan kanssa käydään avointa keskustelua kysymysten pohjalta. Haastattelut tapahtuvat kasvatusten haastateltavien toimipisteissä ja tuloksissa haastateltavien henkilöllisyys pysyy anonyymina liikesalaisuuksien paljastumisen varalta.

5.1 Haastateltava A

Ensimmäinen haastateltava työskentelee henkilöstöpalvelualan yrityksessä ja työskentelee pääsääntöisesti rekrytoinnin parissa. Työn parissa tapahtuva henkilötietojen käsittely tapahtuu sähköisessä järjestelmässä ja kaikki henkilötiedot käsitellään ainoastaan siellä. Käsittelyn oikeusperusteina toimivat käsittely työnhakijan suostumuksella työllistymisen tarkoitusta varten, käsittelyn tarpeellisuus sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa työnhakija on osapuolena sekä käsittelyn tarpeellisuus rekrytoivan työnantajan tai kolmannen

osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi. Viimeisessä perusteessa kolmantena osapuolena voi esiintyä rekrytoivan työnantajan asiakas, joka on tilannut rekrytointipalveluita. Ensimmäinen oikeusperuste, eli työnhakijan suostumuksella tapahtuva käsittely tapahtuu silloin, kun työnhakija esimerkiksi jättää avoimen työhakemuksen.

Haastateltava kertoo, että käsittely perustuu siihen, että työnhakija itse jättää tiedot sähköiseen järjestelmään. Käsittelyyn on aina oltava rekisteröidyn, eli työnhakijan, suostumus ja mieluiten kirjallinen. Kun työnhakija luo itselleen profiilin haastateltavan käytössä olevaan järjestelmään, hyväksyy hakija henkilötietoselosteen ja se katsotaan kirjalliseksi suostumukseksi. Työnhakijoiden henkilötietoihin pääsyä on rajoitettu, haastateltava kertoo, että käsittelemään henkilötietoja pääsevät vain ne henkilöt, joiden työnkuvaan rekrytointi kuuluu ja joille on myönnetty käyttöoikeudet järjestelmään. Haastateltava kertoo, että pääsyoikeudet henkilötietoihin ovat kulunvalvonnan alla, näin vältetään turhaa ja tarpeetonta käsittelyä.

Haastateltava kertoo, että hänelle tulee henkilötietoja työhakemusten muodossa myös sähköpostitse. Näissä tapauksissa haastateltava informoi työnhakijaa, ettei voi henkilötietoja käsitellä sähköpostitse ja ohjaa työnhakijan sähköiseen järjestelmään jättämään henkilötietojansa. Tämän jälkeen sähköposti, joka sisältää henkilötietoja, poistetaan välittömästi.

Haastateltava kertoo, että ajoittain tulee vastaan tilanteita, jolloin hän luo itse työnhakijalle profiilin, joka sisältää työnhakijan henkilötietoja. Tällöin oikeusperusteena toimii työnhakijan nimenomainen suostumus, jonka haastateltava pyytää työnhakijalta, mieluiten kirjallisesti. Jos työnhakija antaa käsittelyyn suostumuksensa, haastateltava luo profiilin sähköiseen järjestelmään ja informoi välittömästi työnhakijaa miten hän pääsee profiilia muokkaamaan ja katsomaan.

Koska käsittely on aina käyttötarkoitukseen sidonnaista, haastateltava pyytää aina työnhakijan suostumusta käsittelyyn, joka palvelee muuta toista tarkoitusta. Tällaisia tilanteita voi tulla vastaan piilotyöpaikoissa, jolloin varsinainen työpaikkailmoitus ei tule koskaan näkyviin. Suostumus käsittelyyn on

haastateltavan mukaan aina työnhakijan jätettävä itse sähköiseen järjestelmään. Tilanteissa, joissa on tarpeen tehdä työnhakijalle esimerkiksi turvallisuusselvitys, haastateltava ensimmäiseksi kysyy työnhakijalta lupaa, minkä jälkeen työnhakijan on vielä allekirjoitettava kaavakkeet.

Työssään onnistumiseen haastateltavan on kerättävä työnhakijoista tietoja. Haastateltava kertoo, että yleisin tapa kerätä tietoja työnhakijoista on työnhakijan itse lähettämän työhakemuksen avulla sekä haastattelun ja yleisen kanssakäymisen avulla. Haastattelussa haastateltava käy läpi työnhakijan kanssa kaikkia asioita, jotka ovat tarpeellisia täytettävään työtehtävään. Työnhakija voi kertoa muitakin asioita, mutta haastateltava dokumentoi vain työn kannalta oleellisia asioita. Haastateltava kertoo, että työhaastattelussa saa kysyä vain niitä asioita, jotka olennaisesti liittyvät työtehtävän hoitamiseen. Näitä asioita ovat muun muassa työnhakijan työhistoria, koulutus, osaaminen sekä harrastuksien kautta tullut tietämys asioista, jotka ovat relevantteja työn kannalta. Riskikysymyksenä ovat kysymykset liittyen työnhakijan terveydentilaan. Haastateltava korostaa, että joissakin tapauksissa ne ovat relevantteja. Esimerkkinä hän tuo värinäön: jos tehtävän luonne on sellainen, että työntekijältä vaaditaan värinäköä, silloin voi ja pitää kysyä asiasta. Jos tehtävä ei taas värinäköä vaadi, kysymys on kiellettyjen kysymysten listoilla. Haastateltava sanoo, että kysymyksien pitää liittyä aina tehtävän vaatimiin edellytyksiin.

Kiellettyjä kysymyksiä ovat haastateltavan mukaan kaikki, jotka liittyvät tavalla tai toisella uskontoon, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, perhesuhteisiin, ammattiliittoon tai poliittiseen vakaumukseen. Kysyminen asevelvollisuudesta on kiellettyä, kuitenkin tieto voi olla työnhakijan kannalta sellainen, joka kannattaa mainita; se voi selittää katkon CV:ssä tai voi antaa lisäpisteitä johtajakokemukseen. Haastateltava korostaa, että jokainen työnhakija päättää itse, mainitseeko asian vai ei, haastateltava ei itse kysy asevelvollisuudesta. Kansalaisuutta haastateltava tiedustelee työluvan vuoksi. Työnhakijan käytettävyydestä voi tiedustella, mutta syitä tähän ei saa käsitellä. Vinkkinä haastateltava kertoo, että työhaastattelussa tulee pysytellä vain alan ja tehtävän kannalta tarpeellisissa asioissa.

Muita tapoja kerätä tietoja työnhakijasta ovat yhteydenotto suosittelijoihin, luottotietojen tarkistaminen, turvallisuusselvityksen ilmoittaminen, terveydentilan tarkistaminen, soveltuvuustestit sekä videohaastattelu. Suosittelijoihin yhteydenottoon tarvitaan aina työnhakijan suostumus, korostaa haastateltava. Suostumukseksi katsotaan CV:hen merkityt suosittelijat tai haastateltava voi työhaastattelussa tiedustella suosittelijoista ja kysyä lupaa heille soittamiseen. Haastateltava kertoo, ettei edellinen työnantaja saa antaa negatiivisia suosituksia, vaan jättää sitten kommentoimatta.

Luottotietojen tarkistamiseen haastateltava ei vielä ole törmännyt työssään, mutta kertoo niiden olevan yksi keino saada henkilön luotettavuudesta tietoja silloin, kun henkilö tulisi olemaan työtehtävässään vastuussa isoista omaisuuseristä tai työskentelisi rahankeräyksien parissa tai työskentely tapahtuisi rahojen kanssa ilman valvontaa. Turvallisuusselvityksiä taas haastateltavan mukaan vaaditaan, kun henkilö lähtisi työskentelemään valtion paikkoihin, esimerkiksi armeijan alueelle tai poliisin tiloihin. Haastateltava on työssään käsitellyt suppeita turvallisuusselvityksiä.

Terveydentilaa koskevia tietoja haastateltava ei suoranaisesti ole käsitellyt vaan saanut tiedon, onko henkilö terveydentilaltaan sopiva työtehtävään vai ei. Näitä tehdään vain silloin, kun terveydentilaa koskevat tarkistukset ovat määriteltäviä työnsaanti edellytyksenä. Paikat, joihin tällaisia vaaditaan riippuvat yrityksen työterveyssuunnitelmasta. ”Teollisuuden alalla terveystarkastuksia on yleensä enemmän, koska työn luonne aiheuttaa enemmän riskitekijöitä ja siksi moni yritys tosiaan määrittää työhöntulotarkastuksen”, kertoo haastateltava. Luottotietoja ja terveysselvityksiä voidaan haastateltavan mukaan tehdä vasta siinä vaiheessa, kun työnhakija on jo valittu, ei ennakoon. Nämä ehdot yleensä kirjataan työsopimukseen ja näiden kuulumisesta prosessiin informoidaan työnhakijaa ennakoon.

Soveltuvuustestejä tulee haastateltavalle työssään vastaan, jos rekrytoinnin tilaaja määrittää testeihin tarpeen. Tällöin testit toteuttaa haastateltavan työnantajan sertifioitu yhteistyökumppani, joka myös käy tarvittaessa työnhakijan kanssa tulokset läpi. Työnhakijalla on oikeus päättää osallistumisestaan testeihin.

Videohaastatteluita haastateltavan mielestä on syytä käyttää silloin, kun halutaan antaa mahdollisuus useammalle työnhakijalle esittäytyä. Videohaastatteluita haastateltava käyttää myös silloin, kun työtehtävässä vaaditaan hyviä esittäytymistaitoja tai haastattelu voidaan toteuttaa esimerkiksi Skypen välityksellä, jos välimatka on pitkä.

Julki tuodun tiedon kohdalla haastateltavan mukaan asioista voi keskustella, jos se on tarpeellista työtehtävän hoitamisen kannalta. Esimerkiksi, jos työtehtävässä poliittinen vakaumus on tärkeä tai työnantaja on sitouttamaton, ja työnhakija on tuonut julki kannatuskorttinsa. Tällaisessa tilanteessa haastateltava keskustelee asiasta sekä työnhakijan että tilaajan kanssa. LinkedIniä haastateltava hyödyntää vain siinä tapauksessa, jos työpaikkailmoitus on ollut LinkedInissä ja henkilö on hakenut työpaikkaa sen kautta. Jos työnhakija on laittanut linkin LinkedIn-profiilistaan hakemukseen, haastateltava saattaa käydä katsomassa esimerkiksi suosituksia, mutta tietojen käsittelyä ei tapahdu. Muuten Facebook-profiilin katsominen tai muu googlaaminen on ehdottomasti kiellettyä, kertoo haastateltava.

Unohdetuksi ei kukaan työnhakija ole halunnut vielä tulla eikä kukaan ole pyytänyt katsomaan henkilötietojaan, kertoo haastateltava. Mikäli sellainen tilanne tulee vastaan, on siihen työnhakijoille ohjeet. Haastateltavan mukaan henkilön tulee tehdä kirjallinen pyyntö ja todentaa henkilöllisyytensä.

5.2 Haastateltava B

Haastateltava B toimii henkilöstöpalvelualan yrityksessä ja hänen päivittäiseen työnkuvaan kuuluu rekrytointi. Haastateltava käsittelee henkilötietojaan seuraavilla oikeusperusteilla: työnhakija on antanut nimenomaisen suostumuksensa henkilötietojensa käsittelyyn, käsittely on tarpeellista sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa työnhakija on osapuolena sekä oman ja kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttamiseksi. Työnhakijan antaa suostumuksensa tietojensa käsittelyyn aina, kun luo profiilin haastateltavan käytössä olevaan rekrytointijärjestelmään. Kolmannen osapuolen etu tarkoittaa sitä, että haastateltava toteuttaa tilauksesta rekrytoinnin, eli toimii niin sanottuna

välikätenä. Sopimuksella haastateltava tarkoittaa henkilön työllistymistä, eli työsopimusta.

Henkilötietojen käsittely tapahtuu sähköisessä rekrytointijärjestelmässä, jossa työnhakija itse lisää henkilötietonsa ja antaa suostumuksen niiden käsittelyyn. Työllistymisen yhtenä edellytyksenä onkin haastateltavan mukaan se, että työnhakija on luonut itselleen profiilin järjestelmään. Mikäli työhakemuksia tai CV:tä tulee sähköpostiin, haastateltava ohjaa työnhakijat järjestelmään täyttämään itse kaikki henkilötiedot. Tilanteissa, joissa työnhakijalla on vaikeuksia täyttää sähköinen lomake, haastateltava täyttää työnhakijan kanssa se yhdessä toimipisteessään. Sähköpostilla tulleita hakemuksia haastateltava siirtää järjestelmään työnhakijan suostumuksellaan, mikäli henkilö on potentiaalinen työtehtävään. Muussa tapauksessa sähköposti poistetaan välittömästi. Kun haastateltava lisää tietoja työnhakijan profiiliin sähköpostin perusteella, merkitsee hän lähteeksi päivätyn sähköpostin. Henkilöllisyystodistusta ei vielä työnhakijoilta vaadita, mutta ulkomaalaisilta haastateltava tiedustele työlupaan liittyviä tietoja, joita voi työnhakija todentaa esittämällä oleskelulupansa haastateltavalle.

Työssään haastateltava kertoo tekevänsä myös esittelyitä asiakkaille, eli rekrytoinnin tilaajille. Tällöin tietoja siirretään kolmannelle osapuolelle, mutta ennen siirtoa haastateltava pyytää aina lupaa tietojen siirtämiseen henkilöiltä, joiden henkilötietoja hän siirtää. Tiedon siirto tapahtuu aina salaisella sähköpostilla tai haastatteluna, jolloin haastateltava, kolmas osapuoli ja työnhakija ovat mukana. Esittelyissä haastateltava siirtää vain sellaisia henkilötietoja, jotka ovat tarpeellisia työtehtävän kannalta.

Yleisin tapa kerätä tietoja työnhakijoista on haastateltavan mielestä työhakemus sekä tapaaminen työnhakijan kanssa. Haastateltava voi mahdollisesti jo tiedustella joitakin työn kannalta tarpeellisia tietoja puhelimitse, mutta varsinainen henkilötietojen kerääminen tapahtuu haastattelutilanteessa. Erilaiset työtodistukset ovat haastateltavan mukaan tarpeellisia ja työllistymistä tukevia, mutta niitä ei vielä haastattelutilanteessa sen enempää käsitellä.

Haastateltava kertoo, että työhaastattelutilanteissa hakijalta saa kysyä vain ja ainoastaan tehtävän kannalta tarpeellisia asioita. Haastateltava tuo esimerkkejä: miksi henkilö hakee paikkaa, mikä herätti mielenkiinnon, miksi näkee olevansa hyvä työtehtävässä, työkokemus, koulutus, tiedot yrityksestä minne hakee, kehityskohteet, ydinosaaminen sekä tarvittaessa kielitaito. Jos on kyseessä spesifi työtehtävä, haastateltava kertoo paneutuvansa tarpeellisiin kompetensseihin työn ja alan kannalta. Harrastuksia haastateltava käsittelee vain siinä tapauksessa, jos niistä löytyy valmiuksia työssä suoriutumiseen.

Riskikysymyksenä haastateltava pitää terveydentilaan liittyvät kysymykset. Terveystilaa saa tiedustella, mutta vain tietyissä tapauksissa ja tietyissä määrin. Haastateltava tuo esiin esimerkin: ”voi kysyä rajoitteista, jotka mahdollisesti tulisivat vaikuttamaan työssä suoriutumiseen”. Perhesuhteet haastateltava luokittelee myös riskikysymyksiin. Lasten hoidon järjestelyjä voi tiedustella, mikäli haettavan työn luonne vaatii paljon matkustamista tai yöllä työskentelyä, muuten perhesuhteista kysyminen on kiellettyä. Asevelvollisuudesta haastateltava kysyy, mikäli työnhakija hakee johtotehtäviin ja hänellä on varusmiespalveluksen kautta johtamiskokemusta. Työnhakija voi myös kertoa, että astuu varusmiespalvelukseen päivänä X, jolloin se pakostakin vaikuttaa työskentelymahdollisuuksiin. Haastateltava kertoo, että tällaisissa tilanteissa hän käsittelee vain ajan, jolloin henkilö ei ole käytettävissä, syytä siihen ei saa käsitellä.

Kiellettyjä kysymyksiä ovat haastateltavan mukaan kysymykset lasten hankkimisesta, raskaudesta, uskonnosta, poliittisesta vakaumuksesta, terveydestä, siviilisäädystä, ammattiliitosta ja seksuaalisesta suuntautumisesta. Haastateltava toi esimerkin esiin kysymyksistä, joita ei saa missään nimessä haastattelussa kysyä: aiotko hankkia lapsia ja oletko terve.

Muita tapoja kerätä henkilötietoja työnhakijoista ovat haastateltavan sanomien mukaan soveltuvuusarviointi, yhteydenotto suosittelijoihin, rikosrekisteriote, turvallisuusselvitys sekä motivaatiotestit. Soveltuvuusarviointeja haastattelevalle tulee vastaan enimmäkseen suorarekrytoinneissa tai silloin, kun henkilö työllistyy yhteen paikkaan pidemmäksi aikaa. Soveltuvuusarvioinneissa työnhakija sopii psykologin kanssa keskenään ajan haastatteluun, minkä jälkeen psykologi antaa

lausunnon hakijan kelpoisuudesta työtehtävään. Suosittelijoihin haastateltava ottaa yhteyttä vain silloin, kun työnhakija on antanut siihen suostumuksensa. CV:ssä mainittu suosittelija on haastateltavan mukaan suostumus.

Luottotietoja ei haastateltava ole työssään vielä käsitellyt, mutta kertoo, että niiden tarkistaminen on tarpeellista työtehtävissä, joissa henkilö tulisi käsittelemään päätehtäväänään suuria omaisuuseriä tai myöntämään luottoja, esimerkiksi pankeissa. Haastateltava kertoo, että luottotietoja tulee tarkistaa viimeisenä, kun hakija on jo muuten valittu paikkaan.

Turvallisuusselvityksiä tulee haastateltavalle vastaan silloin, kun hän rekrytoi työntekijöitä valtion kohteissa sijaitseviin toimipaikkoihin tai pankkiin tiettyihin tehtäviin. Tietyt kansainväliset konsernit haastateltavan mukaan voivat joissakin tilanteissa pyytää suppeaa turvallisuusselvitystä. Rikosrekisteriote on pakollinen silloin, kun henkilö tulisi työskentelemään lasten parissa, kertoo haastateltava. Tällöin henkilö hakee rekisteriotteen itse ja käy näyttämässä sen haastateltavalle, tämän enempää haastateltava ei otetta käsittele.

Videohaastatteluita haastateltava käyttää silloin, kun on suuri massa työnhakijoita. Myös motivaatiotestit ovat haastateltavalla käytössä tarpeen tulleen. Motivaatiotesteissä hakijoiden tulee vastata muutama kymmeneen kysymykseen, joista saadaan enemmän tietoa henkilön motivaatiosta. Näistä on hakijalla oikeus kieltäytyä.

LinkedIniä haastateltava hyödyntää ajoittain suorarekrytoinneissa. LinkedInin kautta haastateltava pystyy tekemään ”head huntingiä”, jolloin hän etsii potentiaalisia työntekijöitä ja ottaa heihin yhteyttä. Eli tässä tapauksessa työhönottoprosessi käynnistyy rekrytoijan toimesta, ei työnhakijan toimesta. Googlaamista voi haastateltavan mukaan käyttää silloin, kun esimerkiksi hakija antaa suostumuksen katsomaan hänen projektejaan tai lopputöitään. Muuten googlaaminen on kiellettyä ja lain vastaista, kertoo haastateltava.

Unohdetuksi ei ole vielä kukaan työnhakija pyytänyt tulemaan, kertoo haastateltava. Hakemuksen poistopyyntöjä on haastateltavalle tullut, tällöin haastateltava on poistanut henkilön profiilin välittömästi. Rekisteriä ”siivotaan” haastateltavan mukaan aina puolen vuoden välein, jolloin rekisteristä poistuu

kaikkien työnhakijoiden henkilötiedot, jotka eivät ole puolen vuoden aikana työllistyneet eivätkä ole olleet aktiivisia. Kun taas henkilö työllistyy, se siirretään työntekijä rekisteriin, kertoo haastateltava.

5.3 Haastateltava C

Haastateltava C työskentelee logistiikka-alalla eikä hoida rekrytointeja päätehtävänä, mutta yrityksen rekrytoinnin hoito on kuitenkin haastateltavan vastuulla. Haastateltava käsittelee työnhakijoiden henkilötietoja sopimuksen täytäntöönpano oikeusperusteella.

Haastateltava kertoo, että henkilötietojen käsittely tapahtuu sähköpostissa, jolloin kaikki työnhakijat lähettävät hakemuksensa haastateltavalle sähköpostitse. Haastateltavalla ei ole käytössään erillistä sähköistä järjestelmää. Haastateltava kertoo, että hän pyrkii käsittelemään kaikki hakemukset aina lyhyellä aikataululla, minkä jälkeen hän poistaa välittömästi kaikkien työnhakijoiden lähettämät sähköpostiviestit. Haastateltava edustaa yritystä, johon säännöllisesti tulee avoimia hakemuksia työnhakijoilta. Arkistointi sähköpostissa itsessään jo synnyttää henkilörekisterin. Haastateltava menettelee näissä tilanteissa niin, että hän pyytää potentiaalisilta työnhakijoilta lupaa säilyttää hakemukset, yleensä noin vuoden verran, mahdollista työllistymistä varten. Tämän jälkeen hakemukset ja CV:t tulostetaan, arkistoidaan ja säilytetään suostumuksella tietyn ajan erillisessä kansiossa lukkojen takana. Haastateltava korostaa suostumuksen tärkeyttä, varsinkin uuden yleisen tietosuoja-asetuksen tulleen voimaan merkeissä. ”Varsinkaan keskisuurilla ja isoilla yrityksillä ei ole varaa laiminlyödä suostumuksen merkitystä rekrytointi tilanteissa”, kertoo haastateltava. Jos ja kun työnhakija työllistyy, haastateltava tuhoaa kaikki arkistoidut työnhakijan henkilötiedot välittömästi. Kun työnhakijasta tulee työntekijä, siirretään se toisiin järjestelmiin.

Käytännössä haastateltava saa suostumuksen sähköpostitse työnhakijalta. Kun haastateltava lukee työnhakijoilta saadut sähköpostit, pyytää hän välittömästi lupaa arkistoimaan ja käsittelemään saatuja henkilötietoja. Haastateltava sanoo, että työnhakijan itse lähettämä hakemus voidaan jo katsoa suostumukseksi näiden henkilötietojen käsittelyyn.

Haastateltavan yleisin tapa kerätä työnhakijoista henkilötietoja sopimuksen täytäntöön panemista varten ovat työnhakijan lähettämä hakemus, videohaastattelu sekä luottotietojen tarkistaminen. Luottotietojen tarkistamisen tarpeen haastateltava argumentoi sillä, että ne henkilöt, joita hän rekrytoi, työskentelevät itsenäisesti ja ilman valvontaa suurien ja merkittävien omaisuuserien kanssa. Lisäksi, haastateltava työskentelee kansainvälisessä konsernissa, jossa tiettyihin tehtäviin luottotietojen tarkistaminen on asetettu edellytykseksi liikesalaisuuksien vuoksi. Luottotietojen tarkastuksen haastateltava tekee viimeisenä, jolloin työnhakijoiden joukosta on yksi valittu finaaliin. Luottotietoja haastateltava ei tallenna ylös, vaan laittaa merkinnän ”luottotiedot kunnossa”.

Videohaastattelun aikana välittyy paljon informaatiota. Haastateltava kertoo, että haastattelun aikana hän kysyy työnhakijoilta työhistoriaan, koulutukseen ja matkustusvalmiuteen liittyviä kysymyksiä. Lopuksi haastateltava kertoo luottotietojen tarkistuksesta. Mikäli työnhakija kertoo haastateltavalle asioita, jotka eivät työn kannalta ole tarpeellisia, haastateltava jättää ne huomiotta eikä käsittele niitä.

Suosittelijoita haastateltava käyttää aktiivisesti. Hän kertoo, että tiedustelee aina lupaa suosittelijoihin yhteydenottoon työnhakijalta, vaikka suosittelijat olisivatkin merkattu jo CV:hen. ”Mennään aina varman päälle, CV ei välttämättä aina ole tuorein”, kertoo haastateltava.

Kiellettyihin käsiteltäviin henkilötietoihin haastateltava luettelee kaikki kysymykset liittyen uskontoon, poliittiseen vakaumukseen, siviilisäätyyn, varoihin, asevelvollisuuteen, ammattiliittoon sekä seksuaaliseen suuntautumiseen. Haastateltava antaa hyvän vinkin siihen, miten voi välttyä menemästä vahingossakaan kiellettyihin henkilötietojen käsittelyyn: ”Kysy ensin itseltäsi sama kysymys, kertooko vastaus sinulle tässä työssä vaadittavasta osaamisesta ja kokemuksesta. Jos ei, jätä kysymys kysymättä.”

Terveysten liittyvien henkilötietojen käsittelyssä on aina omat riskinsä, kertoo haastateltava. Haastateltavan mielestä terveydestä voi kysyä työnhakijalta, jos haettavaan tehtävään vaaditaan esimerkiksi tiettyä fyysistä kuntoa tai

terveydentilaa. ”Loput selviää työhöntulotarkastuksessa”, sanoo haastateltava. Haastateltava oli kerran työuransa aikana käsitellyt työnhakijan terveydentilaan liittyviä henkilötietoja. Kyseinen työnhakija oli hakenut kuorma-auton kuljettajan paikkaa ja oli kertonut haastateltavalle epilepsiastaan. Haastateltava kertoo, että silloin keskustelu työnhakijan terveydentilan vaikutuksesta työtehtävään oli välttämätön, mutta kuitenkin vain epilepsian ja sen vaikutuksen osalta, muita terveyteen liittyviä henkilötietoja haastateltava ei käsitellyt. ”Pitää tietää merkityksen eron kysymyksissä; minkälainen terveydentilasi on ja onko sinulla terveyteen liittyviä seikkoja, jotka mahdollisesti saattaisivat vaikuttaa työstä suoriutumiseesi”, painottaa haastateltava. Vinkkinä kaikille rekrytointeja hoitaville ihmisille haastateltava kertoo, että kunhan henkilötiedot linkittyvät haettavaan työtehtävään ja eivät loukkaa henkilön yksityisyyttä, tiedot voi käsitellä.

Julki tuotua tietoa haastateltava käyttää rekrytoinnissa hyvin vähän. Mikäli työnhakija on liittänyt LinkedIn profiilinsa hakemukseensa, haastateltava käy tutustumassa, mutta varsinaista henkilötietojen käsittelyä ei tapahdu. Rekrytointia some-kanavissa ei haastateltavalla ole käytössä, joten haastateltava ei niihin pahemmin puutu. Muu googlaaminen on haastateltavan mukaan ehdottomasti kiellettyä.

Haastateltavalta kukaan ei ole pyytänyt tulla unohdetuksi eikä kukaan ole pyytänyt näkemään tietonsa. Haastateltava kertoo, että muutamia kertoja työnhakijat ovat ilmoittaneet vetäytyvänsä hausta pois, jolloin heidän henkilötiedot oli välittömästi poistettu.

6 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia henkilötietoja ja niiden käsittelyä koskevia lainalaisuuksia sekä niiden merkitystä rekrytoinnin kannalta. Tavoitteet ovat saavutettu, sillä tässä opinnäytetyössä on selvitetty keskeinen lainsäädäntö liittyen henkilörekiteriin ja henkilötietojen käsittelyyn. Lainsäädännön merkitys rekrytoinnin aikana tapahtuvassa henkilötietojen käsittelyssä on myös käsitelty tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota keskeinen sääntely yhteen yhdeksi kokonaisuudeksi sekä tuoda tutkimusaineiston merkitys oikeassa elämässä empirian, eli haastattelujen avulla. Toteutetut haastattelut tukevat

opinnäytetyön toista tavoitetta, joka liittyy erilaisiin tapoihin hankkia henkilötietoja työnhakijoista. Haastattelut avaavat käytetyimmät tiedonkeruun tapoja ja tärkeimpiä lain kohtia, joita tulee jokaisen rekrytoijan huomioida työssään.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on:

- Minkälaiset vaatimukset kansallinen ja kansainvälinen sääntely asettavat henkilötietojen käsittelylle työhönottotilanteessa?

Päätutkimukseen saatiin vastaukset. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on koottuna keskeiset lain alaisuudet, jotka tulee huomioida aina henkilötietojen käsittelyssä. Teoriaosuudessa on myös peilattuna vaikeimmat kohdat työhönoton käytäntöön niin, että ne ovat helposti ymmärrettävissä. Teoriaosuus on jaettu kahteen osioon: henkilörekisteriin sekä käsittelyn sääntelyyn. Ensimmäinen osio käsittelee henkilörekisteriä, sillä henkilötietojen käsittelyn lainalaisuuksien ymmärtämiseen tarvitaan ymmärrystä henkilörekisteristä. Toinen osio käsittelee henkilötietojen käsittelyn sääntelyä sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Sääntely ulottuu vain rekrytoinnissa huomioitaviin käsittelyn kohtiin, mutta teoria on sovellettavissa muihinkin vastaaviin tilanteisiin. Teoreettinen viitekehys avaa lukijalle seuraavat keskeisimmät käsitteet: henkilörekisteri, rekisterinpitäjä, rekisteröity, henkilötieto, henkilötietojen käsittely, tarpeellisuusvaatimus sekä muut henkilötietojen käsittelyn yleiset edellytykset. Tietojen keruumenetelmien kohdalla teoreettinen viitekehys antaa konkreettista tietoa lainalaisuuksista seuraavissa menetelmissä: haastattelu, suosittelijat, henkilö- ja soveltuvuusarviointi, rikosrekisteriote, turvallisuus selvitys sekä luottorekisteri.

Opinnäytetyön empiirisen osuuden muodostavat työnantaja edustavien henkilöiden haastattelut, jotka tavalla tai toisella liittyvät tiivistä työpaikalla tapahtuvaan rekrytointiprosessiin. Haastattelukysymyksien muotoutuminen kokonaisuudeksi oli tämän opinnäytetyön haasteellisin osuus, sillä monikaan yritys ei halua tietosuoja-asioistaan keskustella ulkopuolisen kanssa, ja useasti tähän liittyvät asiat ovat vaitiolovelvollisuuden alaisia. Tästä syystä haastattelut ovat anonymisiä ja tietoa haastateltavien taustoista on niukasti. Haastattelukysymyksiä testattiin ennen varsinaisia haastatteluja koehaastateltavilla, jotta saataisiin mahdollisimman hyvät kysymykset, jotka

palvelevat tutkimusta parhaansa mukaan, mutta eivät kuitenkaan loukkaa kenenkään yrityksen salassa pidettäviä tietoja. Koehaastattelut auttoivat erittäin paljon, sillä lopputuloksena saatiin kattavat ja laajat vastaukset kysymyksiin rikkomatta kenenkään vaitiolovelvollisuutta.

Haastatteluilla testattiin teoriaa, eli teoreettista viitekehystä, käytännössä. Saaduissa vastauksissa on peilattu lain määräämät edellytykset henkilötietojen käsittelylle niin, että lakipykälien merkitys on ymmärtävämpi käytännön kannalta. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää eikä tehdä suoria johtopäätöksiä, sillä haastateltavia oli yhteensä vain kolme ja kaikki kolme edustavat suuria yrityksiä. Otantaryhmä on liian pieni, minkä johdosta johtopäätösten tekeminen on vaikeaa. Haastateltavat kertoivat lähinnä omista henkilökohtaisista kokemuksista ja omasta työstään, jota usein määrittelee työnantaja.

Haastateltavista kaksi työskentelevät rekrytoinnin parissa päivittäin ja yksi haastateltava hoitaa rekrytointeja aina tarpeen mukaan muiden työtehtäviensä lomassa. Vastauksista näkee selvän eron haastateltavien A,B ja C:n välillä. A ja B haastateltavilla on käytössään huomattavasti enemmän tapoja saada tietoja työnhakijoista, mikä johtuu työluonteen eroista C:n kanssa. C hoitaa rekrytointeja ainoastaan logistiikka-alalla, kun taas A ja B työskentelevät rekrytoinnin parissa monipuolisemmin eri toimialoilla. Kaikilla kolmella haastateltavalla on kuitenkin tietämystä ja ymmärrystä lain asettamista vaatimuksista heidän työlleen. Kaikki kolme korostavat erityisesti tarpeellisuusvaatimusta sekä henkilötietojen hyvää käsittelytapaa, mikä näkyy heidän työssään. Tiedon keräämisen osalta A:lla ja B:llä on samantyylliset näkemykset, C käyttää työssään rajoitetummin tiedonkeruumenetelmiä johtuen yrityksen asettamista toimintatavoista ja rajallisesta ajasta. Haastateltava C on kuitenkin tietoinen muista tiedonkeruumenetelmistä sekä niiden sääntelystä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli vastata päätutkimuskysymykseen, jota täydensi seuraavat alatutkimuskysymykset:

- Mitkä ovat työnantajan velvollisuudet rekisterinpitäjänä?
- Minkälainen vaikutus lainsäädännöllä on rekrytointiprosessiin?
- Millä tavoilla työnantaja voi työnhakijasta kerätä tietoa lainmukaisesti?

Alatutkimuskysymyksiin vastattiin sekä teoriaosuudella että puolistrukturoiduilla ja henkilökohtaisilla haastatteluilla. Ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen vastattiin työn toisessa luvussa. Toisessa luvussa käsiteltiin henkilörekisterin muodostamisen edellytyksiä, rekisterinpitäjän ja rekisteröidyn asemaa, osapuolten velvollisuuksia ja oikeuksia sekä henkilötietojen säilyttämistä. Toiseen alatutkimuskysymykseen vastattiin tämän työn toisessa, kolmannessa ja neljännessä luvussa. Luvuissa käsiteltiin keskeiset lait rekrytoinnin kannalta, avattiin lain asettamat edellytykset tietojen käsittelylle, tärkeimmät käsitteet ja ne rajat, joiden puitteissa tietoja voi työnantaja kerätä rekrytoinnin toteuttamiseksi. Viimeiseen alatutkimuskysymykseen vastataan luvuissa neljä ja viisi. Neljäs luku käsittelee tämän tutkimuksen rajauksen alla olevia tapoja kerätä henkilötietoja ja niitä tapoja koskeva sääntelyä. Lainsäädännön lisäksi tutkimuksessa avattiin tilanteet, joissa kutakin tapaa on soveliasta käyttää. Viides luku on tutkimuksen empiirinen osuus ja täten se vastaa viimeiseen alatutkimuskysymykseen haastateltavien kokemusten kautta. Haastatteluissa tuli ilmi miten tiedonkeruumenetelmien sääntely näkyy käytännön tasolla.

Jatkotutkimusideana on vastaavanlaisen tutkimuksen toteuttaminen työnhakijan näkökulmasta. Tutkimukseen voi ottaa mukaan sekä työnantajia että työnhakijoita, jolloin voitaisiin vertailla työnantajien tietämystä tutkimuksen aiheesta sekä käytännön toteutusta työnhakijoiden avulla. Tällöin tutkimuksella pystyttäisiin mahdollisesti osoittamaan miten lain asettamat vaatimukset näkyvät konkreettisesti käytännössä, esimerkiksi työhaastattelutilanteessa.

Toisena jatkotutkimusideana on pienyrityksien ja suuryrityksien rekrytointiprosessien käytännön vertailu. Suurimmilla yrityksillä on käytössään enemmän mahdollisuuksia ja varoja toteuttaa rekrytointi kuin pienimmillä yrityksillä. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia sitä, heijastuuko se työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyyn ja jos heijastuu, niin millä tavalla.

Lähteet

Admin. 2013. Työhakemus suosittelija. Työhakemus.
<http://tyohakemus.org/tyohakemus-suosittelija/>. Luettu 5.5.2019

Elinkeinoelämän keskusliitto. Tietopaketti yrityksille: EU:n yleinen tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki. <https://ek.fi/mita-teemme/yrityslainsaadanto/tietosuojalainsaadanto/tietopaketti-yrityksille-on-aika-valmistautua-eun-yleiseen-tietosuoja-asetukseen/#5-1-3--Erityisten-henkil-tietoryhmien-k-sittely>. Luettu 9.4.2019

Euroopan komissio. Mitkä tiedot ovat henkilötietoja? https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_fi. Luettu 26.3.2019

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Annettu 27.4.2016

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2012/C 326/02). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=FI>.

Hallintovaliokunnan mietintö. 2013. HaVL 6/2013 vp.

Hallituksen esitys. 1986. HE 49/1986 vp.

Hallituksen esitys. 2013. HE 57/2013.

Henkilörekisterilaki 471/1987. Annettu Helsingissä 30.4.1987.

Joki, M. & Helsingin Kamari Oy. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.
<https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.saimia.fi/fi/s/ak/kirjat/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018/>. Luettu 30.3.2019

Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu 22.4.2019

Laine, T. 2018. Asianajaja. Tietosuoja rekrytoinnissa – varmista, että tietosuojakäytännöt ovat ajan tasalla -seminaari. Edustream. <https://edustream.fi/online/seminar/16405>.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Luottotietolaki 11.5.2007/527.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Minilex. Vain tarpeellisia tietoja on lupa käsitellä. <https://www.minilex.fi/a/vain-tarpeellisia-tietoja-on-lupa-kasitella>.

Neuvonen, R. 2014. Yksityisyyden suoja Suomessa. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. <https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.saimia.fi/fi/s/ak/kirjat/yksityisyyden-suoja-suomessa-2014/>. Luettu 2.4.2019

Oikeusrekisterikeskus. 2019. Rikostaustaote lasten kanssa toimimiseen. <https://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/asiakaspalvelu/rekisteritotteetjatodi-stukset/rikosrekisteri/rikostaustaote.html>. Luettu 20.4.2019

Palvelualojen ammattiliitto. Työhaastattelun pelisäännöt – saako työnantaja kysyä mitä vain? <https://www.pam.fi/wiki/tyohaastattelun-pelisaannot-saako-tyonantaja-kysya-mita-vain.html>. Luettu 3.4.2019

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – Hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari. <https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.saimia.fi/fi/s/ak/kirjat/loista-rekrytoijana-hoida-kosiomatka-tyyllilla-2014/>. Luettu 27.3.2019

Suomen perustuslaki 731/1999.

Supo. Henkilöturvallisuusselvityksen tekeminen. <https://www.supo.fi/turvallisuusselvitykset/henkiloturvallisuusselvitys>. Luettu 19.4.2019

Supo. Kysymyksiä ja vastauksia turvallisuusselvityslaista. 2015. https://www.supo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/supo-wwwwstructure/64102_Kysymyksiä_ja_vastauksia_turvallisuusselvityslaista.pdf?82e71ef503b4d588.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5.12.2018.

Turvallisuusselvityslaki 726/2014. Annettu Helsingissä 19.9.2014.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Mikä on henkilötieto? <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>. Luettu 26.3.2019

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Erityisten henkilötietoryhmien käsittely. <https://tietosuoja.fi/erityisten-henkilotietoryhmien-kasittely>. Luettu 30.3.2019

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Henkilötietojen käsittely. <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>. Luettu 3.4.2019

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Rekisteröidyn oikeudet. <https://tietosuoja.fi/rekisteroidyn-oikeudet>. Luettu 1.4.2019

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Virtuaali Lakimies. Työnhakijan henkilötietojen käsittely rekrytinnin yhteydessä. <https://virtuallawyer.fondia.com/fi/articles/tyonhakijan-henkilotietojen-kasittely-rekrytinnin>. Luettu 1.4.2019

YTY. Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit.
<https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/yksityisyyden-suoja/henkilo-ja-soveltuvuusarviointitestit.html>. Luettu 6.4.2019

LIITE 1

Haastattelukysymykset:

1. Missä henkilötietojen käsittely tapahtuu ja millä oikeusperusteella?
2. Miten käytännössä suostumus työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyyn saadaan?
3. Mikä on yleisin tapa kerätä tietoa työnhakijoista?
4. Tietojen eri keräystavat ja minkälaisissa tilanteissa niitä käytetään: haastattelu, turvallisuusselvitys, rikosrekisteriote, soveltuvuusarviointi, luottotietojen tarkistaminen, terveydentilan arviointi ja suosittelijat?
5. Mitä tietoja saa kysyä?
6. Julki tuotu tieto ja sen hyödyntäminen rekrytoinnissa?
7. Onko googlaaminen sallittua?
8. Onko kukaan rekisteröity pyytänyt näkemään henkilötietojaan? Entä tulla unohdetuksi?