



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Matias Eskola

Henkilötietojen käsittely rekrytointiyrityksissä

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutukset työnhakijan tietosuojaan
rekrytoinnissa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtamisen
pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen
maisteriohjelma

Vaasa 2020

VAASAN YLIOPISTO**Akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Matias Eskola	
Tutkielman nimi:	Henkilötietojen käsittely rekrytointiyrityksissä: EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutukset työnhakijan tietosuojaan rekrytoinnissa	
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri	
Oppiaine:	Henkilöstöjohtaminen	
Työn ohjaaja:	Liisa Mäkelä	
Valmistumisvuosi:	2020	Sivumäärä: 81

TIIVISTELMÄ:

Euroopan unionin alueella tuli vuonna 2018 voimaan jäsenmaita velvoittava yleinen tietosuoja-asetus (2016/679). Tietosuoja-asetuksen myötä kaikki henkilötietoja käsittelevät organisaatiot joutuvat arvioimaan tietosuojakäytäntöjään. Tässä tutkielmassa selvitettiin, miten tietosuoja on järjestetty rekrytointiyrityksissä työnhakijoiden oikeuksien toteutumiseksi tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen ja millaisia kokemuksia rekrytointiyrityksillä on tietosuoja-asetuksen vaikutuksista niiden toiminnalle.

Lähestymistavaksi valittiin laadullinen tutkimus. Empiirinen aineisto kerättiin teemahaastatteluna yhdeksästä rekrytointiyrityksestä. Teoreettinen osuus muodostuu ajankohtaisesta kirjallisuudesta, tutkimuksesta ja tietosuojalainsäädännöstä.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työnhakijoita informoitiin henkilötietojen käsittelystä tietosuoja-asetuksen mukaisesti, ja kaikilta hakijoilta pyydettiin kirjallinen suostumus henkilötietojen käsittelyyn. Tietosuojaan liittyvistä oikeuksista työnhakijaa informoitiin kirjallisessa suostumuksessa sekä viitattiin yrityksen tietosuojaselosteeseen. Tietosuoja miellettiin kuitenkin edelleen herkästi rekisterilähtöiseksi, vaikka tietosuoja-asetus perustuu riskiperusteiseen lähestymistapaan.

Rekrytointiyritykset olivat tietoisia johdon vastuusta henkilötietojen käsittelyssä. Tietosuoja-vastaavaa ei ollut nimetty yrityksissä kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Rekrytointiyritysten tietojärjestelmät ja ohjeistukset oli muutettu suurelta osin tietosuoja-asetusta vastaaviksi. Henkilötietojen käsittelystä oli sovittu toimeksiantajan kanssa tietojenkäsittelysopimuksella. Tietoturvan parantamiseen oli selvästi kiinnitetty huomiota. Tietosuoja-asetuksen valvonnasta ja sanktioista oltiin rekrytointiyrityksissä tietoisia, vaikka niihin ei ollut juuri käytännössä törmätty. Haastatteluissa tuli esiin myös kriittisiä näkemyksiä henkilötietojen käsittelystä tietosuoja-asetuksen mukaisesti rekrytointialalla.

Tämän tutkimuksen tuloksia voi hyödyntää henkilötietojen käsittelyn kehittämisessä rekrytointitoiminnassa. Rekrytointiyritysten tulisi arvioida toimintaansa henkilötietojen käsittelyn riskienhallinnan näkökulmasta ja onko tietosuojaseloste riittävän yksiselitteinen informoinnin muoto, jolla vastataan moniin työnhakijan informointivelvoitteisiin. Tietosuoja-asetuksen edellyttämästä tietosuojan soveltamisesta ja dokumentaatiosta on tarpeen tehdä tutkimusta. Valvonnan toteutumista on syytä arvioida, jotta henkilötietojen käsittely on asetuksen tavoitteiden mukaista.

AVAINSANAT: yleinen tietosuoja-asetus, tietosuoja, rekrytointi, työnhakijat, henkilötiedot

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimusongelma ja –kysymykset	8
1.2	Tutkielman rakenne	9
2	Rekrytointi	11
2.1	Organisaation tarve- ja osaamismäärittely	12
2.2	Rekrytointistrategia ja tiedon kerääminen	12
3	Tietosuoja ja henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa	15
3.1	EU:n yleinen tietosuoja-asetus ja kansalliset tietosuojalait	15
3.2	Henkilötietojen käsittelyn keskeiset määritelmät	18
3.3	Henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa	21
3.3.1	Rekisteröidyn oikeudet	21
3.3.2	Työelämän tietosuoja ja rekrytointi	25
3.4	Tietosuojaosaaminen organisaatiossa	30
3.5	Valvonta ja sanktiot	36
4	Empiirisen tutkimuksen toteutus	40
4.1	Tutkimusote	40
4.2	Tutkimusaineisto	41
4.3	Aineiston kerääminen	44
4.4	Aineiston analyysi	46
4.5	Luotettavuus	47
5	Tutkimustulokset	51
5.1	Työnhakijoiden oikeuksien toteutuminen rekrytointiyritysten tietosuojakäytännöissä	51
5.1.1	Henkilötietojen käsittelystä informointi	51
5.1.2	Työnhakijan oikeuksista informointi	52
5.1.3	Työnhakijan oikeuksia turvaavat tietosuojakäytännöt	53
5.1.4	Erityisten henkilötietoryhmien käsittely	54

5.2	Tietosuoja-asetuksen vaikutukset rekrytointiyriyten toiminnalle	55
5.2.1	Voimaantulo ja vastuukysymykset	55
5.2.2	Tietojenkäsittelysopimus	56
5.2.3	Tietoturva	57
5.2.4	Valvonta ja sanktiot	57
6	Johtopäätökset ja pohdinta	59
	Lähteet	72
	Liitteet	78
	Liite 1. Haastattelurunko	78
	Liite 2. Esittelykirje 1	80
	Liite 3. Esittelykirje 2	81

Kuvat

Kuva 1. Työelämää koskeva keskeinen tietosuojalainsäädäntö.	18
Kuva 2. Rekisteröidyn tiedonsaantioikeus EU:n tietosuoja-asetuksen 12 artiklan mukaan (Korpisaari ym. 2018: 212).	22
Kuva 3. Rekisteröidyn oikeudet tietosuoja-asetuksen mukaan (15-22 art.).	23
Kuva 4. Erityiset henkilötietoryhmät EU:n tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan (Korpisaari ym. 2018: 150).	27
Kuva 5. Tietosuojaperiaatteet EU:n tietosuoja-asetuksen mukaan (5 art.).	32

Taulukot

Taulukko 1. Tietosuojan keskeiset käsitteet tietosuoja-asetuksen 4 artiklan mukaan (TSV 2020).	19
Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden rekrytointiyritysten ja haastateltujen kuvaus.	43

Lyhenteet

art.	artikla
emt.	edellä mainittu teos
EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
henkilötietolaki	Henkilötietolaki 22.4.1999/523
tietosuoja-asetus	EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679)
TSV	Tietosuojavaltuutetun toimisto
työelämän tietosuojalaki	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

1 Johdanto

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta on henkilöstöjohtamisen prosesseista yksi tärkeimpiä, ja sillä voidaan vaikuttaa merkittävästi organisaation tulevaisuuteen (Jiang & Messersmith, 2018). Rekrytoinnin pitäisikin olla organisaation pitkäjänteistä toimintaa, jolla pyritään henkilöstöpääoman kasvattamiseen ja optimoimiseen tuotannon tekijänä (Ahammad, 2017; Boon ja muut, 2018). Olennaisena osana rekrytointiin liittyy henkilötietojen kerääminen, kun organisaatio tavoittelee palvelukseensa tarvitsemiaan osaajia. Luonnolliseen henkilöön liittyvä henkilötietojen kerääminen ja käsittely kuuluvat tietosuojalainsäädännön piiriin. Tietosuojan näkökulmasta rekrytoinnin tekee haasteelliseksi se, että sekä työnantajalla että työnhakijalla itsellään voi olla tarve kaventaa työnhakijan yksityisyyden suojaa. (Viitala, 2009, s. 20,22,61,100; Helsilä & Salojärvi, 2013, s. 119.) Työnhakijan henkilötietojen käsittelyn on perustuttava sitä koskevaan lainsäädäntöön, mikä on huomioitava rekrytoinnin kaikissa vaiheissa. Rekrytoija vastaa siitä, että työnhakijalta kysytään ja kerätään vain sellaista tietoa, joka on välttämätöntä ja tarpeellista työtehtävän kannalta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Tämä edellyttää rekrytoijalta tai tämän lukuun toimivalta perehtyneisyyttä yksityisyyden suojaa, henkilötietojen käsittelyä ja tietosuojaa koskevaan lainsäädäntöön, josta on säädetty sekä kansallisesti että EU:n tasolla. (Syrjänen, 2007, s. 133-137; Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2020, jäljempänä TSV, 2020.)

Euroopan unionin (EU) alueella tuli 25.5.2018 voimaan jäsenmaita velvoittava EU:n yleinen tietosuojasetus (2016/679) (jäljempänä tietosuojasetus), jonka tavoitteena on yhdenmukaistaa jäsenmaiden tietosuojalainsäädäntö. Päämääränä on EU:n ajanmukainen, vahva, yhtenäinen ja kattava tietosuojakehys. (Andreasson ja muut, 2017, s. 28; Hanninen ja muut, 2017, s. 13; McCallister ja muut, 2018.) EU:n jäsenmailla oli kahden vuoden siirtymäaika valmistautua toteuttamaan tietosuojasetuksen mukaisia tietosuojakäytäntöjä, mutta silti eri Euroopan maiden välillä on huomattavia eroja asetuksen käyttöönotossa (Bauer, 2018; Custers ja muut, 2018). Ennen tietosuojasetuksen voimaantuloa Suomessa on ollut voimassa varsin kattava yksityisyyden suoja ja työelämän tietosuojaa koskeva lainsäädäntö. Suomen perustuslaissa

(11.6.1999/731) säädetään yksityiselämän suojasta perusoikeutena. Kansallista tietosuojalainsäädäntöä on uudistettu tietosuoja-asetuksen voimaan tulon jälkeen. Yksityisyyden suoja ja tietosuoja työelämässä koskevat lait ovat tietosuojalaki (5.12.2018/1050) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759, jäljempänä työelämän tietosuojalaki).

Uuden tietosuoja-asetuksen myötä kaikki henkilötietoja käsittelevät organisaatiot ovat joutuneet arvioimaan tietosuojatoimintaansa (Cooper ja muut, 2017; Bauer, 2018; McCallister ja muut, 2018). Rekrytointitoiminta on saanut yhä enemmän kansainvälisiä piirteitä ja rekrytointitavat ovat monipuolistuneet, myös digitalisaation kehityksen myötä, mikä lisää yksilön henkilötietosuojan sekä henkilötietojen käsittelyn valvonnan tarvetta (Robles, 2018; Wolters, 2018). Rekrytoinnissa tulee huomioida lain-säädännön velvoitteet ja varmistaa tietosuojan toteutuminen etukäteen.

Laadullisessa tutkielmassani haastattelen rekrytointiyritysten vastuuhenkilöitä saadakseni tietoa tietosuoja-asetuksen vaikutuksista rekrytointitoiminnalle. Laadullisella tutkimuksella saadaan selvitettyä rekrytointiyritysten edustajien kokemuksia ja näkemyksiä tietosuoja-asetuksen käytännön soveltamisesta. Haastattelut toteutetaan puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina, joissa haastattelut toteutetaan ennakkoon laaditun kysymysrungon mukaan. Tutkielman teoriaosuus perustuu oikeuslähteisiin sekä aiheen kannalta ajankohtaiseen tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Julkiset institutionaaliset lähteet, kuten tietosuoja-asetus ja siihen liittyvä kansallinen lainsäädäntö, ovat tärkeä osa tutkielmaa. (Koskinen ja muut, 2005, s. 133.) EU:n ja kansallisen lainsäädännön soveltamisen ymmärtämiseksi on välttämätöntä hyödyntää myös kirjallisuutta.

Tutkielmassa on huomioitu tietosuoja-asetuksen voimaantulon (kevät 2018) jälkeen julkaistua kansainvälistä tutkimustietoa. Tietosuoja-asetus on uusi ja tutkimustietoa on toistaiseksi melko vähän. Tietosuoja-asetuksen yleisiä periaatteita ja sisällön toteutusta käsitellään kattavasti katsausartikkelissa (Hoofnagle ja muut, 2019). Rekiste-

röidyn oikeuksien toteutumisesta yleisesti on jonkin verran tutkimuksia koskien esimerkiksi suostumusta henkilötietojen käsittelyyn (Breen ja muut, 2020), tietoturvaloukkauksista (Nieuwesteeg & Faure, 2018; Garrison & Hamilton, 2019) ja tietosuoja-vastaavan asemasta (Ross, 2018). Tutkielman aihepiiriin liittyvää tarkempaa tutkimustietoa on kuitenkin lähinnä työntekijän tietosuojasta, joka on yleistettävissä osittain myös työnhakijaan (Morgan, 2019a; Morgan, 2019b).

1.1 Tutkimusongelma ja –kysymykset

Tutkielmassa tarkastellaan EU:n tietosuoja-asetuksen vaikutuksia tietosuojakäytäntöihin rekrytointiyrityksissä, ja niiden saamia kokemuksia soveltamisesta. Erityisenä kiinnostukseen kohteena on työnhakijoiden oikeuksien toteutuminen henkilötietojen käsittelyssä. Tässä tutkielmassa aihetta on rajattu koskemaan keskeistä oikeudellista sääntelyä pääsääntöisesti toimeksiantoina tapahtuvissa rekrytoinneissa.

Uusi tietosuoja-asetus määrittelee työnhakijan henkilötietojen käsittelyä koskevia vastuita. Monet organisaatiot käyttävät rekrytoinnissa nykyään ulkopuolisia henkilöstöalan yrityksiä, minkä vuoksi työnhakijan tietosuoja turvaavia käytäntöjä on välttämätöntä arvioida. Empiirinen tutkimus on rajattu koskemaan yleisiä rekrytoinnin tietosuojakysymyksiä. Erityiset tilanteet, kuten turvallisuusselvityslain (19.9.2014/726) mukainen luotettavuuslausunto sekä rikosrekisterilain (20.8.1993/770) ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain (14.6.2002/540) mukaiset selvitykset, on suljettu tutkielman ulkopuolelle.

Tietosuoja-asetus on ollut voimassa keväästä 2018 alkaen, joten rekrytointiyrityksille on kertynyt tietoa ja kokemuksia sen soveltamisesta. Tavoitteena on saada tietoa työnhakijan oikeuksia turvaavista käytännöistä rekrytoinnissa. Lisäksi haastattelujen päämääränä on selvittää, millaisia muutoksia tietosuoja-asetus on tuonut rekrytointiyritysten toiminnan kehittämiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten tietosuoja on järjestetty rekrytointiyrityksissä työnhakijoiden oikeuksien toteutumiseksi EU:n tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen?
2. Millaisia kokemuksia rekrytointiyrityksillä on tietosuoja-asetuksen vaikutuksista niiden toiminnalle?

1.2 Tutkielman rakenne

Johdannossa esitellään rekrytointi osana organisaatioiden henkilöstöjohtamista ja rekrytointiin kiinteästi kuuluva henkilötietojen käsittely, johon EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen voimaantulo on vaikuttanut. Luvussa esitetään perustelut, miksi aihe on ajankohtainen ja tärkeä henkilöstöalalla. Johdanto sisältää lyhyen kuvauksen tutkielman toteuttamisesta ja käytetyistä lähteistä. Tutkimusongelma ja –kysymykset sekä tutkielman tavoitteet avataan johdannon lopuksi.

Tutkielman toisessa ja kolmannessa luvussa käsitellään tutkimusongelmaa koskeva teoria. Toisessa luvussa kuvataan rekrytointi muuttuvana toimintana osana organisaatioiden rekrytointistrategioita. Kolmas luku sisältää tietosuojaa ja henkilötietojen käsittelyä rekrytoinnissa koskevat keskeiset käsitteet ja määritelmät, tietosuojalainsäädännön sekä aiheen kannalta ajankohtaisen kirjallisuuden ja tutkimuksen.

Neljännessä luvussa kuvataan tarkasti tutkimuksen empiirinen toteuttaminen. Siinä esitellään tutkimusaineisto ja perustellaan tutkielman tutkimusotteen, aineiston keräämisen ja analysoinnin ratkaisut. Lopuksi tarkastellaan luotettavuuden kriteerejä ja huomioon ottamista tutkimuksen toteuttamisen kaikissa vaiheissa.

Viidenteen lukuun on koottu tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset. Alaluvut on otsikoitu tutkimuskysymyksittäin. Johtopäätöksiä ja tulkintaa vahvistetaan aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimukseen nojaten.

Kuudennessa luvussa pohditaan tutkielman yleistä toteutumista sekä tutkielman luotettavuutta ja kriittisiä kohtia. Luvussa palautetaan tulokset teoriaan ja ehdotetaan uusia tutkimusaiheita.

2 Rekrytointi

Rekrytoinnin eli henkilöstöhankinnan avulla organisaation palvelukseen saadaan sen tarvitsemat henkilöt. Rekrytointitarve on perinteisesti syntynyt organisaation toiminnan laajenemisesta, mutta nykyään yhä enemmän uuden osaamisen tarpeesta. (Viitala, 2009, s. 100; Phillips & Gully, 2015; Sahay, 2015; Kaijala, 2016, s. 27-30.) Rekrytoijalla tarkoitetaan työnantajaa. Uutta työvoimaa tarvitseva yritys voi toteuttaa rekrytoinnin itse tai tehdä toimeksiantosopimuksen rekrytointiyrityksen kanssa (Sahay, 2015; Savino, 2016; Cole, 2017). Tässä tutkielmassa käsitellään ensisijaisesti rekrytointiyritysten toimintaa rekrytointiprosessissa. Rekrytoitava eli työnhakija on henkilö, joka on hakenut avointa työpaikkaa tai jonka oma-aloitteista hakemusta työnantaja on alkanut käsitellä työhakemuksena tai johon työnantaja on ottanut yhteyttä tarjotakseen työtä (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta, HE 75/2000).

Organisaatiossa on määritelty toiminnan päämäärä eli visio, johon pyritään erilaisten strategioiden avulla. Organisaatiostrategia määrittelee toimintaidean, ja toimintastrategia sen, miten ideaa toteutetaan. Toimintastrategiaa täydennetään erilaisilla operatiivisilla strategioilla, joihin henkilöstöstrategia kuuluu. Henkilöstöstrategiaa toteutetaan organisaation henkilöstöpolitiikkaan perustuvan henkilöstöjohtamisen kautta, ja se sisältää kaikki toimet, joilla varmistetaan työvoiman riittävyys, osaaminen, hyvinvointi ja motivaatio organisaatiossa. Rekrytointi on henkilöstöstrategian tärkeä osa organisaation tarvitseman osaamisen hankkimiseksi. (Viitala, 2009, s. 20,22,61,100; Ahammad, 2017.)

Rekrytointi on henkilöstöjohtamisen prosesseista yksi kaikkein strategisimpia, ja sillä voidaan vaikuttaa merkittävästi organisaation tulevaisuuteen (Jiang ja muut, 2018). Hyvä rekrytointiprosessi vaatii pitkäjänteisyyttä ja ennakkointia, ja siihen pitää käyttää aikaa ja vaivaa kuten muistakin tuotannontekijöistä huolehtimiseen (Viitala, 2009, s. 100; Helsilä ja muut, 2013, s. 119; McDonald, 2015; Shenoy & Aithal, 2018). Nykykäsityksen mukaan rekrytointitoiminta pitäisikin muuttaa lyhytjänteisestä liiketoiminnallisesta ajattelusta pitkäjänteiseksi organisaation toimintaan integroiduksi strategiaksi,

joka pyrkii optimoimaan organisaation henkilöstöpääoman ja saamaan aikaan positiivista muutosta toiminnassa (Ahammad, 2017; Boon ja muut, 2018). Tämän toteuttamiseksi rekrytoinnissa tarvitaan jatkuvaa tiedon keräämistä ja kykyjenetsintää, johon erityisesti digitalisaatio antaa nykypäivänä mahdollisuuden (Sahay, 2015).

2.1 Organisaation tarve- ja osaamismäärittely

Rekrytointi lähtee liikkeelle tarpeen tunnistamisesta. Tarve syntyy esimerkiksi henkilöstöpoistuman, liiketoiminnan kasvun tai osaamistarpeen kautta. Nämä tarpeet tulisi tunnistaa jo pitkäjänteisemmän strategisen henkilöstösuunnittelun kautta. (Boon ja muut, 2018; Jiang ja muut, 2018.) Käytännössä organisaatioissa rekrytointi alkaa yleensä siitä, että esimies tunnistaa tarpeen ja laatii kuvauksen tehtävästä (Helsilä ja muut, 2013, s. 127-128). Kun uuden työntekijän tarve on tunnistettu, määritellään valintakriteerit. Organisaatiotasolla arvioidaan organisaation strategisia päämääriä, toimintakulttuuria ja –ilmapiiriä. Lisäksi huomioidaan työyhteisön odotukset ja tarpeet sekä työtehtävän asettamat vaatimukset. Yhä useammin rekrytoinnin lähtökohtana on liiketoimintastrategiasta lähtevä koko organisaation, prosessien, yksiköiden ja tehtävien osaamis- eli kompetenssikartoitus. (Viitala, 2009, s. 101-102.)

2.2 Rekrytointistrategia ja tiedon kerääminen

Organisaatioilla on erilaisia rekrytointistrategioita. Etupainotteisessa rekrytoinnissa lupaavat henkilöt pyritään sitouttamaan organisaatioon jo vaikkapa opiskeluvaiheessa tarjoamalla kesätöitä, opinnäyteaiheita, tai parantamalla organisaation julkisuuskuvaa ja houkuttelevuutta. Sisäisessä rekrytoinnissa organisaation avoimeen työtehtävää haetaan työntekijää yrityksen sisältä. Siinä päätöksenteon tukena käytetään usein työntekijöiden kehityskeskustelutietoja, sekä organisaatiossa mahdollisesti tehtyjä resurssi- ja kompetenssikartoituksia. Ulkoisessa rekrytoinnissa työntekijä valitaan organisaation ulkopuolelta. Rekrytointitapoja on lukemattomia ja siinä voidaan käyttää hyväksi mm.

tietoja aiemmin rekrytoinneissa tai työsuhteissa olleista, henkilöstövuokrausyrityksiä, työvoimatoimiston palveluita tai vaikkapa suorahakua head-hunting konsulttia käyttäen. Perinteisesti ulkoisessa rekrytoinnissa työtehtävä on julistettu yleisesti haettavaksi. Tällöin työnhakijaa on pyydetty tekemään työpaikkahakemus ja liittämään siihen itseään koskevia tietoja kuten ansioluettelon. Oleellisia tietoja ovat yleensä henkilön yksilöimiseksi tarvittavat tiedot, yhteystiedot, ammattitaitoa, koulutusta ja etenkin työkokemusta koskevat tiedot. Lisäksi tietoja pyritään keräämään henkilön soveltuvuudesta, työmotivaatiosta ja kiinnostuksesta haettavana olevaan työhön. (Viitala, 2009, s. 100-115; Kaijala, 2016, s. 127-153; Shenoy ja muut, 2018.)

Rekrytoinnin tiedonkeruussa on käytössä monenlaisia menetelmiä (Shenoy ja muut, 2018). Lopulta rekrytointistrategia, sekä haettavan tehtävän luonne ja vaativuus ratkaisevat, mikä on soveltuvin tapa. Rekrytoinnissa edetään yleensä vaiheittain, ja tarkoituksena on karsia hakijoiden joukkoa. Rekrytoinnin loppuvaiheeseen pääsee yleensä vain muutama hakija. Haastattelu on edelleen keskeinen tiedonkeruumenetelmä. Haastattelut voivat olla avoimia tai pitkälle strukturoituja. Haastattelu voi painottua hakijan aikaisempaan työhistoriaan, haettavaan työtehtävään tai vaikkapa työnhakijan asenteisiin, ja siinä voi olla eri näkökulmia. Haastattelu voidaan tehdä rekrytoivassa organisaatiossa, se voidaan ulkoistaa tai siinä voidaan käyttää apuna ulkopuolista asiantuntijaa kuten työpsykologia tai soveltuvuustestausta. Lisäksi työnhakijasta voidaan kerätä tietoja vaikkapa käytännönharjoituksilla, työnäytteillä, portfolioilla, aiemmilta työnantajilta saatavilla suosituksilla ja erilaisilla testeillä. Työnhakija toimittaa suosituksensa yleensä itse, mutta toisinaan rekrytoija voi pyytää suosituksia myös suoraan. Tähän tarvitaan kuitenkin aina työnhakijan lupa. (Viitala, 2009, s. 116-118; Kaijala, 2016, s. 183-212.) Monesti valintaprosessissa pätevyyttä työtehtävään pidetään itsestäänselvyytenä, ja työnantajat keskittyvät työnhakijan yleiseen olemukseen ja vakuuttavuuteen. Keskeisiä ominaisuuksia ovat sosiaalisuus, dynaamisuus ja vetoavuus. Rekrytoinnin kannalta ratkaisevaa on monesti työnhakijan persoonallisuus ja henkilökohtainen karisma. (Lepistö & Ihantola, 2018.) On kuitenkin tärkeää huomioida, että työnhakijalta kerätään ainoastaan työnhaun kannalta välttämätöntä tietoa. Lainsäädäntö määrittelee, millaista tietoa

työnhakijasta voidaan kerätä, minkä vuoksi rekrytointialalla on hallittava tietosuojaa koskevat säädökset. Seuraavassa luvussa esitetään keskeinen kansallinen ja EU:n lain-säädäntö koskien myös rekrytoinnissa tapahtuvaa henkilötietojen käsittelyä.

3 Tietosuoja ja henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa

Työnhakijan henkilötietojen käsittelyn on perustuttava sitä koskevaan lainsäädäntöön, mikä on huomioitava rekrytoinnin kaikissa vaiheissa. Rekrytoija vastaa siitä, että työnhakijalta kysytään ja kerätään vain sellaista tietoa, joka on välttämätöntä ja tarpeellista työtehtävän kannalta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Tämä edellyttää rekrytoijalta tai tämän lukuun toimivalta perehtyneisyyttä yksityisyyden suojaa, henkilötietojen käsittelyä ja tietosuojaa koskevaan lainsäädäntöön, josta on säädetty sekä kansallisesti että EU:n tasolla. (Syrjänen, 2007, s. 133-137; TSV, 2020.)

Suomen oikeusjärjestykseen kuuluvat maassamme noudatettavat oikeusnormit, joita ovat lait, asetukset, yleiset oikeusperiaatteet sekä tuomioistuinten ennakkoratkaisut (Nykänen, 2013, s. 28). Lailla tarkoitetaan lisäksi Suomen solmimia kansainvälisiä sopimuksia ja EU:n primäärioikeutta eli perussopimuksia ja sekundaarioikeutta, johon kuuluvat asetukset, direktiivit ja päätökset (Nykänen, 2013, s. 68). EU-oikeus muodostaa itsenäisen oikeusjärjestyksen, jossa on ylikansallisia piirteitä. Tämän perusteella osa Suomen lainsäädäntövallasta on siirretty EU:n toimielimille. Unionin ja jäsenvaltioiden oikeusjärjestykset toimivat vuorovaikutuksessa keskenään, vaikka EU-oikeudella onkin etusija suhteessa kaikkeen kansalliseen sääntelyyn, myös oikeusjärjestysten mahdollisessa ristiriitatilanteessa. (Nykänen, 2013, s. 29,74.) EU:n asetukset ovat luonteeltaan velvoittavia ja niitä sovelletaan jäsenmaissa sellaisenaan yli kansallisen lainsäädännön ilman erillistä maakohtaista voimaansaattamista (Ojanen, 2016, s. 43-45).

3.1 EU:n yleinen tietosuoja-asetus ja kansalliset tietosuojalait

Tietosuoja-asetus (2016/679), viralliselta nimeltään ”Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2016/679, annettu 27.päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta”, astui EU:ssa voimaan 25.5.2018. Siitä käytetään yleisesti lyhennettä GDPR, mikä tulee englanninkielisistä sanoista General Data Protec-

tion Regulation eli suomeksi yleinen tietosuoja-asetus. Tietosuoja-asetuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa jäsenmaiden tietosuojalainsäädäntöä, vahvistaa rekisteröityjen itsemääräämisoikeutta, huomioida tietosuojan globaalia ulottuvuutta ja tehostaa tietosuojalakien täytäntöönpanon valvontaa. Päämääränä on EU:n ajanmukainen, vahva, yhtenäinen ja kattava tietosuojakehys. (Andreasson ja muut, 2017, s. 28; Hanninen ja muut, 2017, s. 13; McCallister ja muut, 2018.) Tietosuoja-asetuksella vahvistetaan henkilötietojen käsittelyn ja henkilötietojen vapaan liikkuvuuden sääntelyä ja suojellaan perusoikeuksia ja -vapauksia (Mitchell, 2016; De Hert ja muut, 2018; Robles, 2018; Wolters, 2018; Hoofnagle ja muut, 2019). Tietosuoja-asetus vaikuttaa lähes kaikkien organisaatioiden toimintaan. Tietosuoja-asioiden asianmukainen toteuttaminen toimii myös osana hyvää asiakaspalvelua ja voi tuottaa yrityksille kilpailuetua. (Tietosuoja-asetus 1,2 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 14,18-19; Hoofnagle ja muut, 2019.)

Kansallisella tasolla ylin oikeuslähde on Suomen perustuslaki (11.6.1999/731), joka sisältää ylimmän oikeusnormin yksityisyyden suojasta. Perustuslain mukaan yksityiselämän suoja on perusoikeus, ja täten henkilötietojen käsittelystä on asetettava erillinen laki.

”10.1§ Yksityisyyden suoja

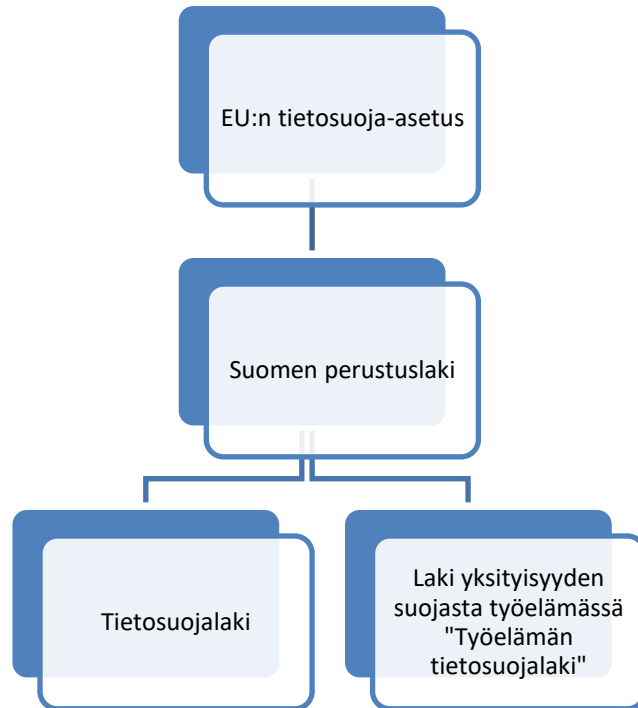
Jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.” (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731).

Yksityiset ihmiset voivat vedota oikeuksiensa tueksi suoraan perusoikeussäännöksiin, joiden myötä heillä on paremmat edellytykset vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. ”Yksityisyys” -käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta sen oikeudellista sisältöä voidaan kuvata perustuslain mukaisilla oikeuksilla, joita ovat muun muassa oikeudet tulla informoiduksi tietojenkäsittelyprosessista, tulla arvioiduksi perustuen oikeellisiin henkilötietoihin sekä päättää tietojensa käsittelystä. Tärkeitä sääntelyn kohteita ovat kerättävien tietojen sisältö ja käyttötarkoitus, luotettavuus ja säilytysaika sekä

rekisteröidyn henkilön oikeusturva. (Syrjänen, 2007, s. 85-94; Andreasson ja muut, 2016, s. 31-33; Korpisaari ja muut, 2018, s. 5-15.)

Yksityisyyden suoja ja tietosuojaa työelämässä koskevat lait ovat tietosuojalaki (5.12.2018/1050) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) eli työelämän tietosuojalaki. Tietosuojalain 1§:n mukaan sillä täydennetään ja täsmennetään tietosuoja-asetuksen henkilötietoja koskevaa säätelyä ja sen kansallista soveltamista. Työelämän tietosuojalaissa säädetään siitä, millaisia tietoja saa käsitellä (Syrjänen, 2007, s. 135). Jo tietosuojalakia edeltävällä lainsäädännöllä saatettiin kansallinen henkilötietojen käsittelyä koskeva yleislainsäädäntö vastaamaan EU:n henkilötietodirektiiviä (95/46/EY), joka nyt on tietosuoja-asetuksella kumottu. Henkilötietojen käsittelyä koskevassa aiemmassa kansallisessa lainsäädännössä otettiin huomioon myös vuoden 1995 perusoikeussäännösuudistus, jonka mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. (Andreasson ja muut, 2016, s. 34-36.) Tämän perusteella Suomessa on säädetty jo ennen tietosuoja-asetusta henkilötietojen käsittelyä koskevia lakeja myös erityisesti työelämää koskien.

Suomi oli ensimmäinen maa Euroopassa, jossa säädettiin työelämän tietosuojalaki, joka erityislakina sisältää keskeiset oikeusnormit henkilötietojen käsittelystä työelämässä (TSV, 2020). Laissa säädetään tarkemmin henkilötietojen käsittelyn edellytyksiä sekä erityisten henkilötietoryhmien tietojen (kuten huumausaineiden käyttö, henkilöluottotiedot, rikosrekisteri) ja henkilö- ja soveltuvuusarviointitestien tulosten käsittelyn periaatteista. Työntekijän lisäksi lakia sovelletaan myös työnhakijaan. (Neuvonen, 2014, s. 94.) Tietosuoja-asetuksen voimaan astuttua myös työelämän tietosuojalakia on uudistettu 1.4.2019 koskien työntekijän henkilötietojen keräämisen yleisiä edellytyksiä, terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä sekä lain noudattamisen valvontaa (15.3.2019/347). Työelämää koskevan keskeisen tietosuojalainsäädännön hierarkia on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Työelämää koskeva keskeinen tietosuojalainsäädäntö.

3.2 Henkilötietojen käsittelyn keskeiset määritelmät

Tietosuoja

Tietosuojalla tarkoitetaan tietosuojalainsäädännön henkilötietojen käsittelyä koskevien oikeuksien ja velvollisuuksien huomioon ottamista organisaatioiden (rekisterinpitäjien) toiminnassa sekä luonnollisten henkilöiden (rekisteröityjen) yksityisyydensuojan ja oikeusturvan varmistamisessa. Tietosuojan tarkoituksena on ohjata rekisterinpitäjiä hyviin henkilötietojen käsittely- ja tietosuojakäytäntöihin, joilla voidaan turvata henkilön yksityiselämää, etuja, oikeuksia ja vapauksia. Tietosuoja-asetuksessa (9 art.) määritellään muun muassa milloin rekisteröityjen erityisiä henkilötietoryhmiä on sallittua tai kiellettyä käsitellä. (Andreasson ja muut, 2017, s. 20-21; Korpisaari ja muut, 2018, s. 146-163.) Perusoikeutena tietosuoja varmistaa ihmisten oikeuksien ja vapauksien ilmenemisen henkilötietojen käsittelyssä. Tietosuojan tarkoituksena on määritellä henkilötietojen käsittelyn edellytykset. (TSV, 2020.)

Tietoturva

Tietoturvalla tarkoitetaan käytännön toimenpiteitä, joilla pyritään rekisteröidyn tietosuojan toteuttamiseen. Tietoturvalla tarkoitetaan teknisiä ja hallinnollisia toimenpiteitä, joilla rekisteröidyn yksityiselämän, etujen, oikeuksien ja vapauksien turvaamiseen pyritään. Tietoturvatyöllä pyritään varmistamaan tärkeiden tietojärjestelmien toiminta, estämään tietojen valtuuttamaton käyttö tai tiedon tuhoutuminen, sekä minimoimaan aiheutuneet vahingot. Tietoturvasta on pidettävä huolta tietojen käsittelyn kaikissa eri vaiheissa. (Andreasson ja muut, 2017, s. 21.) Tietojen suojaaminen edellyttää myös henkilötietojen käsittelyn seuraamista ja valvontaa (Talus ja muut, 2017).

Taulukko 1. Tietosuojan keskeiset käsitteet tietosuojasetuksen 4 artiklan mukaan (TSV, 2020).

Käsite	Määritelmä
Henkilötieto	Tiedot, jotka liittyvät tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön.
Rekisteröity	Luonnollinen henkilö, jota henkilötieto koskee.
Rekisteri	Jäsennelty henkilötietojen tietojoukko, josta tiedot on saatavilla tietyin perustein.
Rekisterinpitäjä	Henkilö, yritys, viranomainen tai yhteisö, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn, tarkoitukset ja keinot.
Henkilötietojen käsittelijä	Taho, joka käsittelee henkilötietoja rekisterin pitäjän lukuun.
Henkilötietojen käsittely	Kaikki toiminta, jolla käsitellään henkilötietoja automaattisesti tai manuaalisesti.
Suostumus	Suostumus on vapaaehtoinen, yksilöity, tietoinen ja yksiselitteinen tahdonilmaisu, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn.

Tietosuojasetuksen mukaan henkilötietoja ovat tiedot, joiden perusteella henkilö voidaan tunnistaa joko suoraan tai yhdistelemällä tietoja. Rekisteröity on puolestaan henkilö, jota henkilötieto koskee. Esimerkkejä henkilötiedoista ovat vaikkapa nimi, henkilö-tunnus ja puhelinnumero. Henkilötietoja voi olla tallennettuna esimerkiksi sähköisesti tai paperilla. (Hanninen ja muut, 2017, s. 19-21; Korpisaari ja muut, 2018, s. 49-60; TSV, 2020.) Pseudonymisoituja henkilötietoja voi yhdistää tiettyyn henkilöön vain käyttämällä lisätietoja, mutta niihinkin sovelletaan tietosuojalainsäädäntöä, koska hen-

kilö voidaan edelleen lopulta tunnistaa (Bolognini & Bistolfi, 2017). Anonymisointi tarkoittaa henkilötiedon tunnistettavuuden poistamista niin, että yhdistäminen rekisteröityyn ei enää ole mahdollista. Anonyymit tiedot eivät kuulu tietosuojalainsäädännön piiriin. (Hanninen ja muut, 2017, s. 19-21; TSV, 2020; Robles, 2018; Wolters, 2018.)

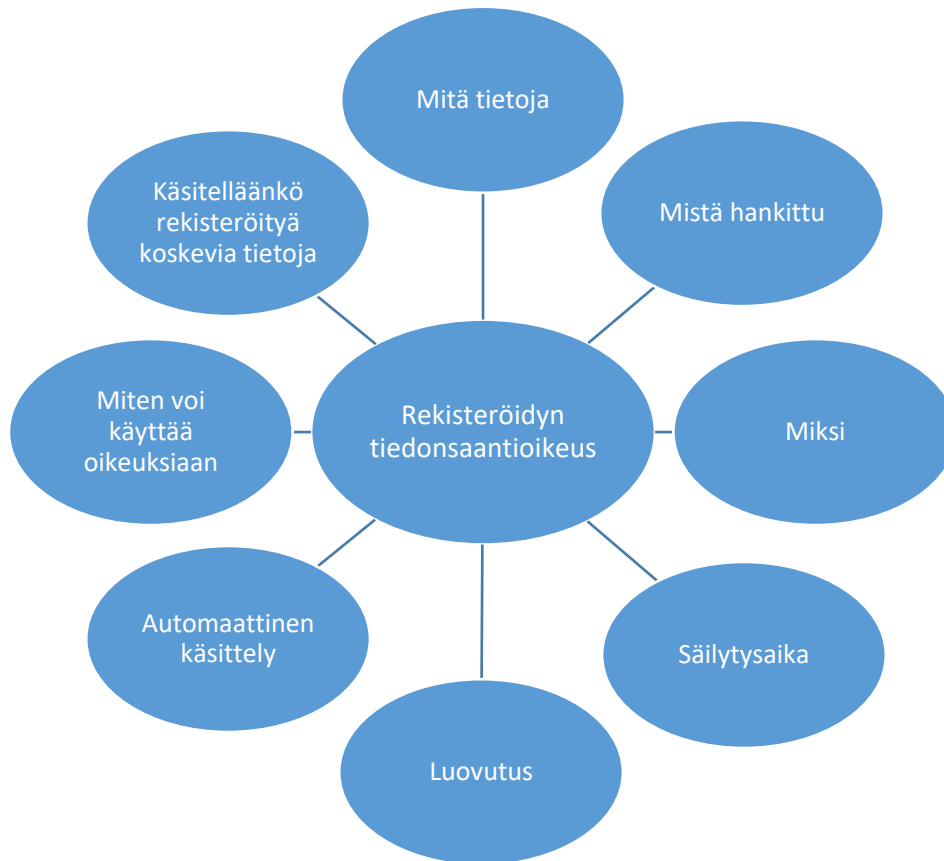
Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisteri tarkoittaa samaa tarkoitusta varten kerättyä ja jäsenneltyä henkilötietojoukkoa, josta henkilötietoja on saatavissa tietyin kriteerein (Hanninen ja muut, 2017, s. 22; Korpisaari ja muut, 2018, s. 65-66). Rekisterinpitäjäksi kutsutaan tahoa (henkilö tai organisaatio), joka hallinnoi kyseisen rekisterin henkilötietojen käyttöä (Korpisaari ja muut, 2018, s. 66-67; TSV, 2020). Suurin osa tietosuoja-asetuksen velvoitteista koskee juuri rekisterinpitäjää (Cooper ja muut, 2017; Bauer, 2018; Bolger, 2018; McCallister ja muut, 2018; Robles, 2018). Rekisterinpitäjä on yleensä organisaatio, joka päättää mitä henkilötietoja kerätään sekä miten ja mihin käyttö-tarkoituksiin niitä käytetään (Hanninen ja muut, 2017, s. 22). Henkilötietoja rekisterinpitäjälle käsittelevää ulkopuolista tahoa kutsutaan henkilötietojen käsittelijäksi. Henkilötietojen käsittelijä toimii rekisterinpitäjän dokumentoitujen ohjeiden mukaisesti ja sen alaisuudessa. (Hanninen ja muut, 2017, s. 22; Korpisaari ja muut, 2018, s. 68-69; TSV, 2020.) Henkilötietojen käsittelijällä ei tarkoiteta rekisterinpitäjän alaisuudessa toimivia työntekijöitä. Rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan tietosuojaperiaatteiden toteutuminen myös alaisuudessaan toimivan käsittelijän osalta. Kaikki toimet henkilötietoihin kohdistuvan käsittelyn suunnittelusta tietojen hävittämiseen ovat henkilötietojen käsittelyä. (TSV, 2020.) Suostumuksella rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Se on vapaaehtoinen, yksilöity, tietoinen ja yksiselitteinen tahdonilmaisuu, joka edellyttää rekisteröidyltä aktiivista toimintaa ja on peruutettavissa milloin tahansa. (Hanninen ja muut, 2017, s. 29-39; Bolger, 2018; Korpisaari ja muut, 2018, s. 70-71; McCallister ja muut, 2018.)

3.3 Henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa

3.3.1 Rekisteröidyn oikeudet

Henkilötietorekistereitä ylläpitävien ja niiden lukuun henkilötietoja käsittelevien organisaatioiden tulee arvioida, suunnitella ja toteuttaa henkilötietojen käsittelyä koskevat tietosuojakäytäntönsä oikeudellisesti kestäväällä tavalla. Tämä tarkoittaa organisaation tietosuojaohjeiden noudattamista myös rekrytoinnin kaikissa vaiheissa, ja jo ennen kuin työnhakijoiden henkilötietoja käsitellään. Tietosuoja-asetus ja työelämän tietosuojalaki muodostavat keskeisen työelämässä sovellettavan tietosuojalainsäädännön. (TSV, 2020.) Ne sisältävät myös rekrytoinnissa noudatettavat säännökset työnhakijoiden henkilötietojen käsittelylle. Rekrytointiprosessissa henkilötietojen käsittelyn suunnittelun lähtökohtana tulee olla, että kysytään ja käsitellään vain työtehtävän kannalta olennaisia asioita, ja erityistilanteissa toimitaan huolella harkiten lakiin perustuen.

Tietosuoja-asetuksen mukaisen rekisteröidyn henkilötietojen käsittelyä koskevan tiedonsaantioikeuden toteuttamiseksi tulee ensinnäkin suunnitella, miten rekisteröity eli työnhakija voi käyttää tiedonsaantioikeuksiaan. Ensinnäkin työnhakijan tulee saada tieto, käsitelläänkö häntä koskevia henkilötietoja. Toiseksi työnhakijalla tulee olla tieto, mitä henkilötietoja kerätään, mistä ne on hankittu ja miksi, miten kauan tietoja säilytetään, mihin tietoja luovutetaan ja käsitelläänkö tietoja automaattisesti. Seuraavassa kuvassa 2 esitetään rekisteröidyn tiedonsaantiin liittyvät informoitavat asiat.



Kuva 2. Rekisteröidyn tiedonsaantioikeus EU:n tietosuoja-asetuksen 12 artiklan mukaan (Korpisaari ja muut, 2018, s. 212).

Rekisterinpitäjän on informoitava rekisteröityä henkilötietojen käsittelystä ennen toimien aloittamista. Tietosuoja-asetuksen myötä informointivelvollisuus on tarkentunut, informoitavien tietojen määrä kasvanut, ja tiedot on oltava helposti saatavissa ja ymmärrettävässä muodossa (Wolters, 2018). Tietosuoja-asetus ei kuitenkaan tarkemmin määrittele tapaa, jolla henkilötietojen käsittelystä tulisi informoida. Organisaatioiden on kuitenkin laadittava viranomaisia varten seloste henkilötietojen käsittelytoimista, joka voidaan käyttää hyväksi rekisteröityjen informoinnissa. Informointitiedot voidaan pyydettäessä toimittaa rekisteröidylle myös suullisesti, mutta lisäksi on laadittava myös rekisteröityjen käyttöön soveltuva kirjallinen dokumentti henkilötietojen käsittelystä. (Tietosuoja-asetus 12 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 73-76; Korpisaari ja muut, 2018, s. 172-182.)

Organisaation tulee toteuttaa rekisteröidyn oikeuksien käyttöön liittyvät ohjeistukset ja menettelyt siten, että rekisteröity voi käyttää oikeuksiaan suhteellisen helposti (Robles, 2018; Wolters, 2018; Wolters, 2019). Menettelyohjeet voivat olla esillä esimerkiksi organisaation internetsivuilla tai toimitilojen ilmoitustaululla. Rekisteröidyn oikeudet tietosuoja-asetuksen mukaan on esitetty kuvassa 3. Tietosuoja-asetuksessa on joitakin tarkennuksia aiemmin säädettyyn kansalliseen lainsäädäntöömme liittyen muun muassa rekisteröidyn oikeuteen saada itseään koskevat tiedot sähköisesti ja oikeus siirtää itse antamansa henkilötiedot toiseen järjestelmään (Tietosuoja-asetus 15-22 art.; Andreasson ja muut, 2016, s. 39; Mitchell, 2016; De Hert ja muut, 2018).

Rekisteröidyn oikeudet

- Informointi tietojen käsittelystä
- Pääsy omiin tietoihin
- Tietojen oikaiseminen tai poistaminen
- Tietojen käsittelyn rajoittaminen ja vastustaminen
- Tietojen siirtäminen
- Peruuttaa suostumus
- Tehdä valitus valvontaviranomaiselle
- Olla joutumatta automatisoidun päätöksen kohteeksi

Kuva 3. Rekisteröidyn oikeudet tietosuoja-asetuksen mukaan (15-22 art.).

Rekisteröidyllä on oikeus päästä omiin henkilötietoihinsa ja niiden käsittelyä koskeviin tietoihin. Rekisteröidyllä on oikeus vaatia epätarkkojen tai virheellisten tietojen oikaisua. Joissain tilanteissa rekisteröidyllä on oikeus saada poistettua itseään koskevat tiedot eli tulla unohdetuksi. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa henkilötietoja ei enää tarvita suunniteltuun tarkoitukseen tai rekisteröity peruuttaa suostumuksensa, eikä käsittelylle ole muuta laillista perustetta. Rekisteröity voi vastustaa käsittelyä vastustamisoikeutensa nojalla, jolloin organisaatiossa ei saa käsitellä hänen henkilötietojaan, ellei voida osoittaa perusteltua syytä, joka syrjäyttää rekisteröidyn oikeudet. (Kor-

pisaari ja muut, 2018, s. 208-221; Robles, 2018; Wolters, 2018; Wolters, 2019.) Esimerkiksi työnantajalla on velvoitteita suhteessa työntekijään kuten palkanmaksu ja tietojen ilmoittaminen verottajalle, eikä se voi lopettaa kokonaan työntekijän tietojen käsittelyä, vaikka työntekijä käsittelyä vastustaisikin (Bolger, 2018).

Tietyissä tilanteissa rekisteröidyllä on oikeus rajoittaa henkilötietojensa käsittelyä, esimerkiksi selvitetessä onko henkilötietoja käsitelty lainvastaisesti tai pitävätkö henkilötiedot paikkansa. Rekisteröidyn pyynnöstä tulee poistaa henkilötiedot, joita on käsitelty lainvastaisesti. Henkilötiedot voidaan joutua poistamaan myös lainsäädäntöön perustuvan organisaation veloitteen noudattamiseksi. Täten rekisteröidyn oikeus tulla unohdetuksi on rajoitettu. (Korpisaari ja muut, 2018, s. 222-238; Robles, 2018; Wolters, 2018.) Rekisteröidyllä on myös oikeus saada henkilötietonsa jäsennellyssä sähköisessä muodossa ja halutessaan siirtää ne toiselle rekisterinpitäjälle (Mitchell, 2016; Korpisaari ja muut, 2018, s. 241-249). Tietosuoja-asetuksen mukaan henkilötietoja voidaan rekisteröidyn luvalla ja valvonnassa myös siirrellä eri rekistereiden välillä tietyin periaattein, mikä mahdollistaa henkilötietojen tehokkaan käytön ja toisaalta rekisteröidyn oikeudet (De Hert ja muut, 2018).

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle eli tietosuojavaltuutetulle, jos hän katsoo, että hänen henkilötietojensa käsittelyssä on rikottu tietosuoja-asetusta (Tietosuoja-asetus 15-22, 77 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 56-64; Korpisaari ja muut, 2018, s. 508-509). Rekisteröidyn mahdollisuus puuttua itseensä kohdistuviin tietosuojarikkomuksiin on vahvistunut tietosuoja-asetuksessa, mutta omien henkilötietojen käsittelyn itsevalvonta on edelleen varsin rajallista (Wolters, 2018). Lisäksi rekisteröidyllä on oikeus olla joutumatta automatisoidun päätöksen kohteeksi, joskin tietosuoja-asetuksen sanamuotoa pidetään kirjallisuudessa melko väljänä ja tulkinnanvaraisena (Wachter ja muut, 2017; Korpisaari ja muut, 2018, s. 257-259). Rekisteröidyn on voitava tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa, koska automatisoituun päätöksentekoon sisältyy virhelähteitä (Malgieri & Comandé, 2017). Edellä esitetyt rekisteröidyn oikeudet sisältävät keskeisiä työnhakijan tietosuojaa turvaavia toimenpiteitä. Organisaatioille tämä

tarkoittaa sitä, että niiden on jatkuvasti osoitettava noudattavansa rekisteröityjen oikeuksia (Robles, 2018).

3.3.2 Työelämän tietosuoja ja rekrytointi

Tietosuoja-asetus edellyttää käsittelyedellytyksen täyttymistä, ennen kuin henkilötietojen käsittely on laillista. Työnhakutilanteessa työnhakijan suostumus on yleensä riittävä edellytys. Vapaaehtoisessa suostumuksessa rekisteröity hyväksyy tietoisesti ja yksiselitteisesti henkilötietojensa käsittelyn yksilöityyn tarkoitukseen. (Tietosuoja-asetus 4,6 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 29-32; Bolger, 2018; McCallister ja muut, 2018; Breen ja muut, 2020; Kreuter ja muut, 2020.) Suostumus edellyttää rekisteröidyltä aktiivista toimintaa, joka voi olla esimerkiksi ruudun rastittaminen internetin sivulla tai kirjallisen suostumuslomakkeen täyttäminen ja allekirjoittaminen. Jotta suostumus olisi tietoinen tahdonilmaus, rekisteröidyn täytyy tietää ainakin henkilötietojen käsittelijä sekä käsittelyn tarkoitus ja laajuus. Rekisteröidyllä on oltava todellinen valinnan vapaus, haluaako hän henkilötietojaan käsiteltävän vai ei, ja mahdollisuus myöhemmin peruuttaa suostumus ilman hänelle aiheutuvaa haittaa. Erityisesti erityisten henkilötietoryhmien käsittelyyn on oltava nimenomainen suostumus, ja tällöin on täsmennettävä, mitä tietoa suostumus koskee. Rekisterinpitäjän on pystyttävä myöhemmin osoittamaan rekisteröidyn antama suostumus, minkä vuoksi on tärkeää dokumentoida suostumuksen antaja, miten häntä on informoitu ja milloin suostumus on annettu. (Tietosuoja-asetus 4,6 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 35-39; Korpisaari ja muut, 2018, s. 127-137.)

Henkilötietojen keräämisen edellytykset täyttääkseen työnantajan on hankittava työnhakijaa koskevat tiedot ensisijaisesti työnhakijalta itseltään. Muulla tavalla hankittujen tietojen on pääsääntöisesti perustuttava työnhakijan suostumukseen tai lakiin perustuvaan työnantajaa velvoittavaan tehtävään. Tästä voidaan poiketa tarpeellisuusvaatimuksen täytyessä luotettavuuden selvittämiseksi. (Työelämän tietosuojalaki 4§; Tietosuoja-asetus 5-7, 12-14 art.). Tämä koskee myös tietojen kysymistä entisiltä työnantajilta ja suosittelijoilta. (Syrjänen, 2007, s. 137-146; Neuvonen, 2014, s. 95; TSV, 2020.)

Määrättyihin tehtäviin, kuten esimerkiksi lentoasemille tai ydinvoimaloihin, hakijasta voidaan pyytää poliisin luotettavuuslausunto, josta säädetään tarkemmin turvallisuus selvityslaisissa (19.9.2014/726). Rikosrekisterilaisissa (20.8.1993/770) ja laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (14.6.2002/504) säädetään rikosrekisteritietojen hankkimisesta työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi. Jos työnantaja kerää työnhakijasta edellä mainittuja henkilötietoja, asiasta tulee ilmoittaa työnhakijalle etukäteen ennen kuin niitä käytetään häntä koskevaan päätöksentekoon (tiedonantovelvollisuus). (Syrjänen, 2007, s. 137-146; Neuvonen, 2014, s. 95; TSV, 2020.)

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitussidonnaisuudella tarkoitetaan, mitä tietoja työnhakijasta voi työnhakutilanteessa käsitellä ja mihin tarkoituksiin niitä voidaan käyttää. Ensinnäkin henkilötiedot voidaan kerätä vain tiettyä laillista tarkoitusta varten. Toiseksi henkilötietoja ei saa käsitellä myöhemmin tarkoituseriaatteen vastaisella tavalla. (Työelämän tietosuojalaki 3§; Tietosuoja-asetus 5 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 92; Morgan, 2019a). Neuvosen mukaan (2014, s. 98) tällä tarkoitetaan, että työhaastattelussa voi kysyä vain tietoja, jotka ovat tarpeellisia täytettäessä haettavaa työtehtävää. Rekrytoinnin yhteydessä työnhakijasta saatetaan kerätä tietoa eri tavoin, mutta on tärkeää huomioida, mikä on lakien mukaan sallittua toimintaa. Työnantaja saa yleensä työnhakijalta hakemuksen ja liitteiden muodossa erilaista tietoa. Toisinaan tietojen tarpeellisuus valinnan kannalta saattaa olla kyseenalaista. Työnantajan tulisi jättää huomiotta tarpeettomat tiedot ja pitää huolta siitä, että tietoja ei käytetä syrjivässä merkityksessä. (Syrjänen, 2007, s. 134-135; Bolger, 2018.)

Erytisten henkilötietoryhmien käsittelystä on säädetty tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa, tietosuojalain 6§:ssä ja työelämän tietosuojalain 2-4 luvuissa. Erytisillä henkilötietoryhmillä tarkoitetaan tietosuoja-asetuksen mukaan arkaluontoisia henkilötietoja, jotka ovat rotu tai etninen alkuperä, poliittiset mielipiteet, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, ammattiliiton jäsenyys, geneettiset tai biometriset tiedot, terveyttä, seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevat tiedot. (Syrjänen, 2007, s. 133-135,146-149; Markkanen, 2009, s. 124-125; Hanninen ja muut, 2017, s. 40-46; Bolgers,

2018; Korpisaari ja muut, 2018, s. 146-163.). Aiempaan kansalliseen lainsäädäntöön verrattuna tietosuoja-asetuksessa on joitakin tarkennuksia erityisten henkilötietoryhmien suhteen, kuten geneettisten tai biometrinen tietojen kysyminen (Andreasson ja muut, 2016, s. 39; Phillips, 2018; Miño-Vásquez, 2019). Työnhakijoiden tietojen säilytysajasta ei ole täsmällisiä määräyksiä, mutta tiedot tulee pääsääntöisesti hävittää, kun niiden laillinen käyttötarkoitus on päättynyt (Morgan, 2019b). Työnhakijan oikeusturva edellyttää kuitenkin ainakin kahden vuoden säilytysaikaa, joka on laittomasta työhönotosta syrjintäkanteen nostamisen määräaika (Neuvonen, 2014, s. 94-97). Erityiset henkilötietoryhmät on esitetty kuvassa 4.



Kuva 4. Erityiset henkilötietoryhmät EU:n tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan (Korpisaari ja muut, 2018, s. 150).

Pääsääntöisesti arkaluonteisia tietoja ei saa käsitellä, mutta tietosuoja-asetuksessa on säädetty erityisistä perusteista, joiden mukaan käsittely on sallittua (Tietosuoja-asetus 9 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 40-42; Korpisaari ja muut, 2018, s. 152-159). Työ-

haastattelussa tai lomakkeessa ei voi rutiininomaisesti kysyä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja, vaan on arvioitava tapauskohtaisesti, mitkä tiedot ovat tarpeellisia työhönottotilanteessa. Rekrytoijan tulee arvioida, onko esimerkiksi siviilisäädyn, perhe-suhteiden, lasten tietojen, varusmiespalvelun, uskonnon, terveydentilan, harrastusten, luottamustoimien tai poliittisen järjestäytyneisyyden osalta tiedot tarpeellisia. Tietosuojavaltuutettu on ottanut kantaa, että muun muassa varusmiespalvelusta tai terveydentilaa koskevien tietojen kysyminen rutiininomaisesti lomakkeilla kaikilta työnhakijoilta ei täytä työelämän tietosuojaa koskevan lain vaatimuksia. (TSV, 2020.) Ongelmalliseksi yksityisyyden suojan työnhakuvaiheessa tekee se, että työpaikan saaminen on riippuvainen työnhakijan esittämistä tiedoista ja työnhakijan antamasta vaikutelmasta. Näin ollen sekä työnantajalla että työnhakijalla voi olla intressi kaventaa työnhakijan yksityisyyden suojaa. Vahvempana osapuolena työnantaja voi tarkoituksella tai tahattomasti ohjata työnhakijaa paljastamaan yksityisyydensuojaansa kuuluvia tietoja. (Neuvonen, 2014, s. 94-97.)

Erityisten henkilötietoryhmien käsittelystä säädetään tietosuojalaissa (6§) tietosuojasetusta täsmentävästi. Tietosuojalaissa säädetään erityisten henkilötietoryhmien käyttökiellosta ja poikkeuksista, jolloin niitä saa käsitellä. Työelämän tietosuojalain mukaan arkaluonteisia henkilötietoja ovat muun muassa terveydentilaa, henkilöluottotietoja, huumausainekäyttöä ja henkilö- ja soveltuvuusarviointeja koskevat tiedot. Työnantaja saa käsitellä työntekijän terveystietoja, jos ne on saatu työntekijältä tai muutoin hänen kirjallisella luvallaan tai työnantajan lakisääteisen tehtävän suorittamiseksi, ja tiedot ovat tarpeellista esimerkiksi työkykyisyyden selvittämiseksi (Työelämän tietosuojalaki 5§; Hanninen ja muut, 2017, s. 42-43). Terveystietojen osalta työelämän tietosuojalakiä voidaan soveltaa myös työnhakijaan. Lain perustelujen mukaan työnhakulomakkeissa ei tulisi kuitenkaan kysyä yksityiskohtaisia terveydentilatietoja, vaan kysymykset tulee rajoittaa tietoihin, jotka voivat rajoittaa työn hoitamista ”Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta” -esityksen mukaisesti (HE 162/2003). Työsuhteen syntymisen edellytys yleensä on, että työhöntulotarkastuksen tehnyt terveydenhuollon ammattihenkilö lä-

hettää työnantajalle yleisluontoisen tiedon siitä, onko työnhakija kyseiseen tehtävään sopiva ja työkykyinen. Joskus tulevan työtehtävän luonne voi edellyttää yksityiskohtaisiakin terveydentilatietoja. Tietojenkeruulla työnantajalla on mahdollisuus varmistua siitä, että työnhakijalla on työsuhteen edellyttämä työkyky. (Syrjänen, 2007, s. 149-155.)

Työnhakijaa voidaan testata työtehtävien hoidon edellytysten selvittämiseksi työnhakijan suostumuksella. Rekrytoijan tulee vastata siitä, että testaus toteutetaan luotettavasti ja laadukkaasti. Testauksen suorittajien tulee olla asiantuntevia ja saatujen tietojen virheettömiä. Rekrytoijan on annettava työnhakijan pyynnöstä kirjallinen lausunto soveltuvuusarvioinnista. Rekrytointiin liittyvät testit ovat yleistyneet nopeasti työelämässä. Psykologisin testein tutkitaan työnhakijan henkisiä ominaisuuksia sopivimman työntekijän löytämiseksi. Lisäksi työnantajat saattavat nykyään selvittää varsin perusteellisestikin työntekijän terveydentilan ja fyysisen kunnon. Rekrytointiin liittyvän testaamisen suunnittelussa on otettava huomioon tarpeellisuusvaatimus. (Työelämän tietosuojalaki 3,13§; Syrjänen, 2007, s. 156-162.)

Työnantajalla on oikeus saada työnhakijan henkilöluottotietoja luotettavuuden arvioimiseksi, jos henkilön on tarkoitus toimia erityistä luotettavuutta edellyttävissä tehtävissä. Tällaisia ovat tehtävät, joissa työntekijä käyttää merkittävää taloudellista valtaa työnantajan puolesta tai hänellä on pääsy merkittäviin liike- tai ammattisalaisuuksiin. Luottotietorekisteriin merkitään tietoja erilaisista yksityishenkilöiden maksuhäiriöistä ja velka-järjestelyistä. (Työelämän tietosuojalaki 5a§; Syrjänen, 2007, s. 138-140.)

Huume testiin suostumista ei saa kysyä työhönottotilanteessa eikä työnhakijan tai työntekijän ole pakko todistusta antaa, mutta kieltäytymisestä työnantaja voi tehdä päätelmänsä, etenkin jos laissa säädetyt edellytykset vaatia huume testiä täytyvät (Työelämän tietosuojalaki 6-9§; Neuvonen, 2014, s. 97). Rekrytoija saa ottaa vastaan huumausainetodistuksen vasta, kun henkilö on valittu työtehtävään. Todistuksen saa ottaa vastaan vain työhön valitun suostumuksella, kun työntekijän on tarkoitus toimia erityistä

tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä ja hyvää reagoitukykyä vaativassa tehtävässä tai kun huumeiden vaikutuksen alaisena työskentelystä voi aiheutua erityistä vaaraa. Tällaisia työtehtäviä ovat esimerkiksi liikenteessä, maanpuolustuksessa tai ala-ikäisten parissa työskentely. Rekrytoijan on informoitava työnhakijaa hakumenetellessä ennen työ sopimuksen tekemistä, että tehtävä edellyttää huumetodistuksen toimittamista. (Työelämän tietosuojalaki 6-9§; Syrjänen, 2007, s. 168-172.)

3.4 Tietosuojaosaaminen organisaatiossa

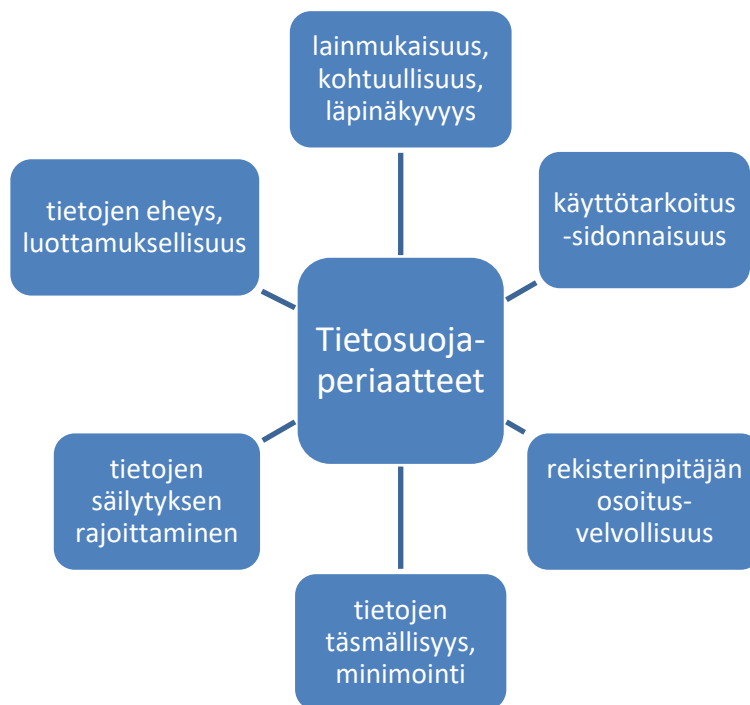
Kansallinen tietosuojalainsäädäntö, kuten esimerkiksi tietosuojalailla kumottu henkilötietolaki (22.4.1999/523), on jo ennen tietosuoja-asetusta asettanut organisaatioille velvoitteita rekisteröityjen tietosuojan turvaamiseksi henkilötietoja käsiteltäessä. Työelämän tietosuojalaissa on säädetty lisäksi tarkemmin tietosuoja koskevista kysymyksistä työelämässä. Työntekijöiden ja -hakijoiden henkilötietojen käsittelyä on myös käsiteltävä yhteystoimintamenettelyssä (yt-menettely), mistä on säädetty laissa yhteistoinnista yrityksissä (30.3.2007/334) ja laissa yhteistoinnista valtion virastoissa ja laitoksissa (30.12.2013/1233). Yt-menettelyn piiriin kuuluvat työhönoton yleiset periaatteet ja menetelmät sekä työhönoton yhteydessä kerättävät ja rekrytoitaville annettava tiedot (Syrjänen, 2007, s. 164-165). Tietosuoja-asetus tuo uusia vaatimuksia organisaatioiden tietosuojatyölle, jonka asetuksen mukainen noudattamatta jättäminen voi aiheuttaa organisaatioille huomattavia seuraamuksia, kuten hallinnollisen uhkasakon (Miño-Vásquez & Suhren, 2018).

Tietosuoja-asetuksen riskiperusteisen lähestymistavan ja asetuksen noudattamista koskevan osoitusvelvollisuuden perusteella rekisterinpitäjien on arvioitava vaikutustenarvioinnin tarpeellisuutta. Vaikutustenarvioinnissa tarkastellaan tietosuojan toteuttamiseksi suunniteltuja toimia, joiden avulla pyritään vähentämään henkilötietojen käsittelyn riskejä. Vaikutustenarviointi on tehtävä ennen henkilötietojen käsittelyn aloittamista. (Tietosuoja-asetus 35 art., Andreasson ja muut, 2017, s. 60; Korpisaari ja muut, 2018, s. 329-330.) Vaikutustenarviointi sisältää muun muassa seuraavat asiat:

suunnitellut käsittelytoimet, käsittelyn tarkoitus, käsittelyn tarpeellisuus, rekisteröityjen riskit sekä toimenpiteet riskien hallitsemiseksi. Vaikutustenarvioinnissa kuvataan henkilötietojen käsittelyä ja pyritään varmistamaan, että henkilötietojen käsittelyssä on noudatettu tietosuojasetusta. Vaikutustenarviointi helpottaa myös tietosuojasetuksessa kuvatun osoittamisvelvollisuuden toteuttamista. Erityisesti arviointi vaaditaan tilanteissa, joissa rekisteröityjen ominaisuuksia arvioidaan automatisoidusti ja se johtaa merkittäviin päätöksiin. (Tietosuojasetus 35-36 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 115; Korpisaari ja muut, 2018, s. 327-341.) Vaikutusten arvioinnilla voidaan välttää esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä automatisoidusta henkilötietojen käsittelystä aiheutuvat tiedon täsmällisyyden ja oikeellisuuden ongelmat, ja voidaan taata työnhakijan oikeus tulla arvioiduksi oikeiden tietojen pohjalta (Malgieri ja muut, 2017). Mikäli vaikutustenarviointia ei tehdä silloin, kun siihen on velvollisuus, valvontaviranomainen voi määrätä sanktioita (Hanninen ja muut, 2017, s. 117-118).

Rekisterinpitäjän tulee laatia seloste henkilötietojen käsittelytoimista, koska asetuksessa kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota tietojen käsittelyn dokumentointiin. Rekisterinpitäjällä on velvoite tehdä seloste, kun organisaatiossa on yli 250 työntekijää tai henkilötietojen käsittely aiheuttaa todennäköisesti riskin rekisteröidylle tai henkilötietojen käsittely ei ole satunnaista. Mikäli rekisterinpitäjä käyttää ulkopuolista henkilötietojen käsittelijää, on tämän kuvattava käsittelytoimet omalta osaltaan, ja tämä seloste voidaan liittää rekisterinpitäjän selosteen liitteeksi. Tietosuojasetuksen mukaisen rekisterinpitäjän selosteen pitää sisältää tiedot rekisterinpitäjästä ja tietosuojavastavasta, käsittelyn tarkoituksesta, kuvauksen rekisteröidyistä ryhmistä ja henkilötietoryhmistä, henkilötietojen luovuttamisesta tai siirtämisestä, tietojen säilytysajasta sekä kuvauksen teknisistä ja organisatorisista turvatoimista. Sekä rekisterinpitäjän että käsittelijän ylläpitämien selosteiden on oltava kirjallisessa ja sähköisessä muodossa. Ne on pyydettyäessä toimitettava valvontaviranomaisen saataville. (Tietosuojasetus 30 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 125-127; Korpisaari ja muut, 2018, s. 298-303; TSV, 2020.) Lisäksi selostetta voi käyttää pohjana rekisteröidyn - esimerkiksi työnhakijan - informoinnissa.

Tietosuoja-asetuksen tietosuojaperiaatteet vastaavat osittain jo aiemmin voimassa olleita kansallisia säädöksiä, mutta niitä on uudessa asetuksessa täsmennetty (Cooper ja muut, 2017; Bauer, 2018; McCallister ja muut, 2018). Rekisterinpitäjän on pystyttävä osoittamaan, että tietosuojaperiaatteita on noudatettu kaikissa henkilötietojen käsittelyn vaiheissa (rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuus). Tämä dokumentointi-velvollisuus on EU:n tietosuoja-asetuksen tuoma selkeä lisäys aiempaan lainsäädäntöön. (Hanninen ja muut, 2017, s. 47-53.) Tietosuojaperiaatteet on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Tietosuojaperiaatteet EU:n tietosuoja-asetuksen mukaan (5 art.).

Henkilötietojen käsittelyn tulee perustua tietosuoja-asetukseen ja muihin henkilötietojen käsittelyä koskeviin lakeihin (lainmukaisuus), ja rekisteröidyn on saatava selkeästi ja ymmärrettävästi tietoa siitä, miten häntä koskevia henkilötietoja kerätään ja käsitellään (läpinäkyvyys). Käyttötarkoituussidonnaisuus tarkoittaa henkilötietojen keräämistä tiettyyn lailliseen tarkoitukseen. Tietojen on oltava täsmällisiä ja oikeita, ja virheet on heti korjattava. Minimointiperiaate tarkoittaa, että käsiteltävien henkilötietojen on oltava

tarpeellisia määriteltyyn käyttötarkoitukseen. (Syrjänen, 2007, s. 134.) Kun henkilötietoja ei enää tarvita suunniteltuun tarkoitukseen, henkilötiedot on hävitettävä. Henkilötiedot tulee säilyttää turvallisesti ja suojattava lainvastaiselta käsittelyltä sekä häviämislähteenä, tuhoutumiselta tai vahingoittumiselta eheyden ja luottamuksellisuuden periaatteiden mukaan. (Cooper ja muut, 2017; Hanninen ja muut, 2017, s. 47-53; Bauer, 2018; Korpisaari ja muut, 2018, s. 23-25; McCallister ja muut, 2018.) Tietosuojaperiaatteiden noudattaminen rekrytointitilanteessa takaa osaltaan työnhakijan henkilötietojen käsittelyn luottamuksellisuuden, lainmukaisuuden, tietojen täsmällisyyden ja tarpeellisuuden, käytön pelkästään rekrytointitarkoitukseen, tietojen säilyttämisen vain rekrytointitapahtuman ajan sekä niiden asianmukaisen hävittämisen (Bolger, 2018).

Tietosuoja-asetus määrittelee rekisterinpitäjien ja tiedon käsittelijöiden roolit ja vastuut. Rekisterinpitäjällä on aina vastuu henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta, myös henkilötietojen käsittelijän osalta. Tietosuojatoimet on suhteutettava henkilötietojen käsittelystä rekisteröidylle aiheutuvaan riskiin, koska laitton käsittely voi johtaa esimerkiksi työnhakijan syrjintään, maineen vahingoittamiseen tai taloudellisiin menetyksiin. Riskit ovat sitä suurempia, mitä suurempaa henkilötietomäärää tai arkaluonteisempia tietoja käsitellään. (Tietosuoja-asetus 4 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 24-28; Korpisaari ja muut, 2018, s. 268-276.)

Tietosuoja-asetus edellyttää kirjallisen tietojenkäsittelysopimuksen laatimista kaikissa tapauksissa, joissa henkilötietojen käsittelijä käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjälle (Tietosuoja-asetus 28 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 294-295). Asetuksessa on lueteltu tietojenkäsittelysopimuksessa sovittavat asiat. Henkilötietojen käsittelijä käsittelee henkilötietoja ainoastaan rekisterinpitäjän antamien dokumentoitujen ohjeiden mukaisesti. Tietojenkäsittelysopimuksessa sovitaan osapuolten vastuista ja velvoitteista sekä niiden rikkomisesta johtuvista vahingonkorvauksista. Henkilötietojen käsittelijän on sallittava rekisterinpitäjän edellyttämät tarkastukset eli auditoinnit. (Hanninen ja muut, 2017, s. 82-92.) Työnhakijan näkökulmasta työnantajan ja esimerkiksi soveltuvuustes-

taajan roolien täsmentyminen ja vaatimus tiedonkäsittelysopimuksesta vahvistavat työnhakijan tietosuojaa ja oikeusturvaa.

Tietoturvan toteuttamiseksi organisaation on tehtävä tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, joilla varmistetaan tietosuoja-asetuksen noudattaminen henkilötietojen käsittelyssä. Henkilötietojen suojaamisesta on pidettävä huolta käsittelyn kaikissa vaiheissa. Tietoturvaloukkauksessa henkilötiedot voivat tuhoutua, hävitä, muuttua tai joutua väärin käsiin joko vahingossa tai lainvastaisesti. Tietoturvaloukkauksia voivat olla esimerkiksi hävinnyt tiedonsiirtoväline, varastettu tietokone, hakkerointi, haittaohjelmatartunta, palvelunestohyökkäys tai tulipalo datakeskuksessa. Tietoturvaloukkaus tulee dokumentoida, jotta valvontaviranomaiset voivat jälkikäteen tarkistaa, että tietosuoja-asetusta on noudatettu. Organisaatiot joutuvat nykyisin jatkuvasti tietoturvaloukkausten kohteiksi. Tietoturvaloukkauksesta voi seurata esimerkiksi henkilötietojen valvomiskyvyn menettäminen, identiteettivarkaus tai petos, maineen vahingoittuminen tai pseudonymisoitujen tai salassa pidettävien henkilötietojen paljastuminen. (Tietosuoja-asetus 24, 32-34 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 23, 106-108; Korpisaari ja muut, 2018, s. 305-311.)

Suomessa tietosuoja-asioiden ja -loukkausten valvontaviranomaisena toimii tietosuoja-valtuutettu ja tietosuojavaltuutetun toimisto (TSV, 2020). Tietoturvaloukkauksessa rekisterinpitäjän tulee tehdä asiasta ilmoitus viranomaiselle viivytyksettä mahdollisuuksien mukaan 72 tunnin kuluessa, paitsi jos se ei todennäköisesti aiheuta riskiä rekisteröidylle (Korpisaari ja muut, 2018, s. 312-322; McCallister ja muut, 2018; Nieuwesteeg ja muut, 2018; Garrison ja muut, 2019). Tällöinkin tietoturvaloukkaus on dokumentoitava. Tietoturvaloukkausta epäiltäessä rekisterinpitäjä saa käyttää enintään vuorokauden ajan asian varmistamiseen. Mikäli viranomaisilmoitusta ei pystytä tekemään 72 tunnin sisällä, viivytyks on perusteltava ilmoituksessa. Tällöinkin rekisterinpitäjän sisäisten prosessien ja dokumentaation tulee olla kattavaa, jotta tietosuoja-asetuksen osoittamisvelvollisuus pystytään täyttämään. Tietojen käsittelijän tulee puolestaan ilmoittaa havaitsemansa tietoturvaloukkaus viivytyksettä rekisterinpitäjälle, ja ilmoituskäytännöt

tulee määritellä tietojenkäsittelysopimuksessa. (Hanninen ja muut, 2017, s. 108-112; Korpisaari ja muut, 2018, s. 312-326.)

Mikäli tietoturvaloukkaukseen liittyy ilmeisen merkittävä riski rekisteröidyn oikeuksille ja vapauksille, tietoturvaloukkauksesta on tehtävä ilmoitus myös rekisteröidylle. Ilmoituskynnys on siis selvästi korkeampi kuin viranomaisilmoituksessa. Ilmoitus on tehtävä viivytyksettä, mutta yksiselitteistä aikarajaa ei ole. Ilmoitus tehdään yleensä henkilökohtaisesti, mutta kohtuuttomaksi arvioidussa tilanteessa ilmoituksen voi tehdä muullakin tavalla, kuten julkisella ilmoituksella. Organisaatiolta edellytetty ilmoitusvelvollisuus tietoturvaloukkauksesta sekä viranomaisille että rekisteröidylle vahvistaa myös työnhakijan tietoturvaa rekrytoinnissa. (Hanninen ja muut, 2017, s. 108-112; Korpisaari ja muut, 2018, s. 312-326; Nieuwesteeg ja muut, 2018; Garrison ja muut, 2019.)

Jäsenvaltioita ja niiden viranomaisia vaaditaan edistämään niin sanottujen käytännesääntöjen laatimista, joilla tuetaan asetuksen soveltamista asianmukaisesti (Tietosuojaasetus 40-41 art.). Käytännesääntöjä voivat laatia esimerkiksi rekisterinpitäjiä ja henkilötietojen käsittelijöitä edustavat työnantaja- ja toimialaliitot. Käytännesääntöjä on jo muun muassa henkilöstöpalvelualalla. Käytännesäännöt hyväksytetään joko kansallisella valvontaviranomaisella tai EU:n toimielimessä. Käytännesäännöistä on hyötyä yrityksille, sillä toimiessaan hyväksytyjen käytännesääntöjen mukaan ne noudattavat myös tietosuoja-asetusta. Organisaatioiden on myös mahdollista ottaa käyttöön tietosuojaa koskevia sertifiointimekanismeja, tietosuojasinettejä ja -merkkejä. Niiden tarkoituksena on osoittaa rekisterinpitäjien ja henkilötietojen käsittelijöiden noudattavan tietosuoja-asetusta käsittelytoimissaan. (Tietosuoja-asetus 42-43 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 113-114.) Käytännesäännöt ja sertifiointit ovat myös työnhakijan etu, koska työnantajan toimiessa niiden mukaisesti työnhakijan henkilötietojen suoja toteutuu tietosuoja-asetuksen tarkoittamalla tavalla.

3.5 Valvonta ja sanktiot

Tietosuoja-asetuksessa säädetään aiempaa tarkemmin henkilötietojen käsittelyä koskevista organisaatioiden itse- ja viranomaisvalvonnasta sekä sanktioista. Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän tulee tietyissä tilanteissa nimittää tietosuojavastaava (Lachaud, 2014; Tietosuoja-asetus 37 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 346-358; McCallister ja muut, 2018; Ross, 2018). Aiemmin ainoastaan kansallisen erityislainsäädännön perusteella tietosuojavastaavan nimeäminen on ollut pakollista esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa (Andreasson ja muut, 2017, s. 82). Tietosuoja-asetuksen perusteella nimittäminen on pakollista julkisissa organisaatioissa paitsi tuomioistuimissa ja muutoin, jos yrityksen ydintehtävät muodostuvat henkilötietojen laajamittaisista käsittelytoimista ja edellyttävät rekisteröityjen seuranta. Tietosuojavastaavan asema yrityksessä on itsenäinen. Tietosuojavastaava ei ole kuitenkaan vastuussa asetuksen velvoitusten noudattamisesta organisaatiossa, vaan vastuu kuuluu rekisterinpitäjälle ja henkilötietojen käsittelijälle. (Hanninen ja muut, 2017, s. 120; Korpisaari ja muut, 2018, s. 348.) Rekisteröidyt voivat ottaa tietosuojavastaavaan yhteyttä henkilötietojensa käsittelyyn ja oikeuksiensa käyttöön liittyvissä asioissa, mikä esimerkiksi rekrytointitilanteissa vahvistaa työnhakijan oikeuksien käyttöä.

Suomessa tietosuojavaltuutetun toimisto valvoo henkilötietojen käsittelyn lainmukaista ja toimii tietosuoja-asetuksen mukaisena ylimpänä valvontaviranomaisena. Tietosuojavaltuutetun toimiston päällikkö on tietosuojavaltuutettu, jonka tehtävänä on mm. tietosuoja-asetuksen soveltamisen valvominen, tietosuoja-asioita koskevan tietoisuuden edistäminen sekä ohjauksen ja tarvittavien hyväksyntöjen antaminen tietosuoja-asioissa. Rekisteröity voi valittaa tietosuojavaltuutetulle, jos hän katsoo henkilötietojensa käsittelyssä rikotun tietosuoja-asetusta. (Tietosuoja-asetus 51, 77 art.; Tietosuojalaki 21§; Hanninen ja muut, 2017, s. 124-125; Korpisaari ja muut, 2018, s. 508-509; TSV, 2020.) Tällä valitusoikeudella on merkittävä vaikutus rekrytointitilanteissa myös työnhakijan oikeusturvaan. Tietosuojavaltuutetun toimisto voi tehdä myös ennakkoivia tarkastuksia organisaatioihin tietoturvaloukkausiin liittyvien tutkimusten lisäksi. Aamulehden (12.10.2018) tekemässä tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnion haastattelus-

sa kerrottiin, että tietosuoja-asetuksen ensimmäisen puolen vuoden voimassaolon aikana tietosuojavaltuutetun toimistoon oli tullut lokakuuhun 2018 mennessä 1300 ilmoitusta tietoturvaloukkauksista, 300 ilmoitusta ylikansallisesta tietoturvaloukkauksesta ja 300 kansallista kantelua.

Työelämän tietosuojalain uudistamisen yhteydessä 1.4.2019 täydennettiin työelämää koskevaa tietosuojavalvontaa lain 22§:ssä, jonka mukaan työelämän tietosuojalakia valvovat työsuojeluviranomaiset toimivaltansa puitteissa työsuojavaltuutetun kanssa. Työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun laissa (20.1.2006/44).

Merkittävä muutos tietosuoja-asetuksessa on valvontaviranomaisen lisääntyneet valtuudet määrätä merkittäviä sanktioita tietosuoja-asetusta rikkoville toimijoille (Miño-Vásquez ja muut, 2018). Tietosuojalain 4. luvussa täsmennetään oikeusturvaa ja seuraamuksia koskevaa tietosuojavalvonnan kansallista soveltamista. Tietosuojavaltuutetun toimistolla on valvontaviranomaisena valtuudet antaa erilaisia varoituksia, huomautuksia ja määräyksiä sen varmistamiseksi, että yritykset noudattavat tietosuoja-asetusta. Näistä merkittävimpiä ovat hallinnollisten sakkojen määrääminen sekä henkilötietojen käsittelyn väliaikainen tai pysyvä rajoittaminen, tai käsittelykielto. Hallinnollisten sakkojen myötä tietosuojalainsäädäntöä koskeva seuraamusjärjestelmä muuttui merkittävästi. Vakavista rikkomuksista sakkojen kokonaismäärä voi ylittää 20 miljoonaan euroon tai 4%:iin yrityksen kokonaisliikevaihdosta. (Tietosuoja-asetus 82-84 art.; Haninen ja muut, 2017, s. 129-130; Korpisaari ja muut, 2018, s. 532-545.) Asiaan tuo mielenkiintoisen näkökulman Leemans ja Molony (2018), ja Giordano (2018) artikkeleissaan, jossa he pohtivat, voisiko organisaatio vakuuttaa itsensä hallinnollisten sakkojen varalta ja onko se juridisesti mahdollista.

Jos rekisteröidylle aiheutuu rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän aiheuttamasta tietosuojaloukkauksesta vahinkoa, ovat ne korvausvelvollisia (Tietosuoja-asetus 82 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 522-531). Henkilötietojen käsittelijä on kuitenkin

vastuussa vain, jos se ei ole noudattanut omia tietosuojasetuksen velvoitteitaan tai on toiminut vastoin rekisterinpitäjän kanssa tehtyä tietojenkäsittelysopimusta. Jos laitton henkilötietojen käsittely ei ole hallinnollisten sakkojen piirissä, rikosoikeudellinen vastuu voi tulla kyseeseen. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijä uteliaisuuttaan ilman oikeutta urkkii rekisteröidyn tietoja tai hävittää henkilötietoja sisältävää materiaalia vastoin ohjeita. (Hanninen ja muut, 2017, s. 130-131; Korpisaari ja muut, 2018, s. 547-569.) Työnhakijaan kohdistuneesta rikkomuksesta voi seurata korvausvelvollisuus aiheutuneesta vahingosta tai rikosoikeudellinen vastuu, mikä lisää organisaatioiden tarvetta vahvistaa rekisteröityjen ja esimerkiksi työnhakijan henkilötietoturva.

Sankari & Wiberg ottavat kriittisesti kantaa Yhteiskuntapolitiikka –lehden artikkelissaan, että ”GDPR ei toimi eivätkä tietosuojakäytännöt noudata asetusta”. Artikkelissa tutkijat kertoivat toimintatutkimuksestaan, jossa he selvittivät 19 yrityksen tai viraston tietosuojakäytäntöjä. Kohteisiin mentiin mahdollisina tulevina, entisinä tai nykyisinä asiakaina, jotka ovat kiinnostuneita henkilötietojen käsittelystä. Tutkijoiden selvitys osoitti, että GDPR ei toimi. Tutkijat pohtivat, missä määrin tietosuojaseloste on vain ”näyteikkuna”, mutta käytännöt eivät ole lainmukaisia. Tietosuojaselosteet olivat vaikeatulkintaisia, eivätkä edes organisaatioiden työntekijät osanneet kertoa henkilötietojen käsittelytoimista. Huoli nousi myös siitä, miten rekisteröidyllä on todellisia mahdollisuuksia varmistua tietojensa lainmukaisesta käsittelystä. Tarpeettomia henkilötietoja tallennettiin epäselviin käyttötarkoituksiin. Henkilötietojen säilytysajoista ei osattu tai haluttu kertoa. Teknisesti useammalla työntekijällä oli pääsy asiakkaiden henkilötietoihin, kuin mitä heidän työtehtävänsä olisivat edellyttäneet. Asetus on tutkijoiden mukaan liian monitulkintainen, eikä rekisterinpitäjien osaaminen yleensä riitä sen soveltamiseen. Tutkijoiden kanta on, että valvontaviranomaiset ovat laiminlyöneet valvontavelvollisuutensa, poliittisessa järjestelmässä tulisi arvioida lisäsääntelyn tarvetta ja median tulisi käsitellä aihetta enemmän. (Sankari & Wiberg, 2019.)

Tietosuoja lakeja on ollut Suomessa voimassa jo pitkään, mutta EU:n tietosuoja-asetus on vaikuttanut myös kansallisen lainsäädännön uudistamistarpeisiin ja tietosuojakäytäntöjen arviointiin. Rekrytointiyrityksissäkin eletään muutosten aikaa, koska niiden on tarvinnut tarkistaa tietosuojakäytäntöjään toimintaansa liittyvän henkilötietojen käsittelyn osalta. Koska tietosuoja-asetus on ollut voimassa reilut kaksi vuotta, sen toteutumisen arvioiminen rekrytointiyrityksissä on ajankohtaista.

4 Empiirisen tutkimuksen toteutus

Luvussa kuvataan, miten tämä tutkielma on toteutettu, ja perustellaan valittuja tutkimusmenetelmiä. Metsämuurosen (2008, s. 9-10) mukaan metodologialla tarkoitetaan lähestymistapaa, jolla tutkimusaihetta tutkitaan. Lähestymistavan käyttökelpoisuus arvioidaan sen perusteella, että se palvelee käytännön tutkimusta. Metodilla tarkoitetaan erityistä tutkimustekniikkaa. (emt.) Seuraavissa alaluvuissa esitetään tutkimuksen tutkimusote, tutkimusaineisto, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät sekä arvioidaan tutkielman luotettavuutta.

4.1 Tutkimusote

Tämä tutkielma toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan rakentaminen. Laadullinen tutkimus valittiin tähän tutkielmaan tutkimusotteeksi, koska tarkoituksena on tutkia ilmiötä sen luonnollisessa ympäristössä ja hankkia haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä rajatusta aihepiiristä huolimatta ilman tiukkaa ohjaamista. Olennaista valitussa tutkimusotteessa on tutkimukseen osallistuvien ja tutkijan vuorovaikutus esiin nousseista havainnoista. (Koskinen ja muut, 2005, s. 30-33; Metsämuuronen, 2008, s. 14; Kananen, 2017, s. 32-36; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 22-30; Puusa & Juuti, 2020, s. 59-60, 75-85.)

Laadullisen tutkimusotteen valinta on perusteltu, koska tavoitteena ei ole tehdä yleistyksiä, kuten määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tulokset pätevät tutkitussa tapauksessa. Kvantitatiivinen tutkimus tulee kyseenalaisuuteen tutkimuksissa, joissa on tarkoituksenmukaista käyttää tilastollisia tai muita määrällisiä menetelmiä, mikä ei tässä tutkielmassa ole pyrkimyksenä. (Koskinen ja muut, 2005, s. 30-33; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 22-30; Puusa & Juuti, 2020, s. 59-60.)

Laadullisen lähestymistavan tarkoituksena on antaa teoreettisesti perusteltavissa oleva tulkinta tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Juuti, 2020, s. 59-60). Se soveltuu hyvin tutkimuksiin, joissa tutkittavasta ilmiöstä ei ole paljon tietoa tai tutkimusta, mutta siitä halutaan saada hyvä kuvaus tai syvälinen näkemys. Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan ymmärrettävän ja kokonaisvaltaisen kuvan rakentamista ilmiöstä, mikä on myös tämän tutkielman tarkoitus. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista se, että tutkija on aineiston kerääjä. Lisäksi tutkimus on usein monilähteistä, kuten tässä tutkielmassa on käytetty lähteenä tekstiä ja haastatteluja. (Kananen, 2007, s. 32- 34.)

4.2 Tutkimusaineisto

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tekemään yleistyksiä tutkittavasta ilmiöstä, vaan tavoitteena on kuvata sitä tai antaa sille teoreettisesti perusteltu tulkinta. Tämän vuoksi on keskeistä, että haastateltavilla on joko tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88 ; Puusa & Juuti, 2020, s. 106-107.) Laadullisessa tutkimuksessa ei voida esittää etukäteen tarkkaa haastateltavien määräsääntöä, vaan aineisto katsotaan yleensä riittäväksi, kun uudet tapaukset eivät enää tuo uutta tietoa tai muuta tulkintaa. Aineiston laatu on määrää tärkeämpää. (Kananen, 2017, s. 125-126.) Laadullisessa tutkimuksessa tapausmäärät ovat usein pieniä, mikä perustuu yleensä tutkimuksen tavoitteisiin. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että pienestä tapausjoukosta saadaan kerättyä suhteellisen paljon tietoa eikä tavoitteena ole tehdä aineistosta laajoja johtopäätöksiä tai yleistyksiä. (Koskinen ja muut, 2005, s. 265–266.)

Tässä tutkielmassa haastateltavien valinta ei ollut satunnaista, vaan haastattelupyynnö kohdennettiin rekrytointiyrityksiin sen perusteella, että yritykset tekivät rekrytointeja muille yrityksille. Tutkielman tavoitteena oli saada tietoa yrityksiltä tietosuojasetuksen käyttöönotosta ja soveltamisesta rekrytoinneissa työnhakijoiden tietosuojan turvaamiseksi. Tutkielman aihepiirin vuoksi haastatteluun osallistuneiden oli välttämätöntä hallita tietosuojasetuksen sisältöjä riittävästi voidakseen vastata

teemahaastattelun oikeudellista tietämystä edellyttäviin kysymyksiin. Kananen (2017, s. 89) toteaa, että haastattelijalla ja haastateltavalla on oltava yhteinen kieli teemahaastattelussa voidakseen käydä keskustelua. Keskeistä haastatteluiden kannalta oli se, että saatiin tietoa yritysten kokemuksista, mahdollisista haasteista ja toimivista uusista käytännöistä tietosuojan soveltamisessa rekrytoinnissa.

Rekrytointiyrityksiin otettiin ensin puhelimitse yhteyttä eri puolelle Suomea, jotta voitiin tavoittaa yrityksestä henkilö, jonka työkuvaan tietosuoja-asiat kuuluvat. Yhteydenottojen jälkeen oli yleensä tarpeen ottaa yhteyttä toiseen henkilöön yrityksessä, jotta haastattelun teemojen kannalta sopiva henkilö voisi mahdollisesti osallistua haastatteluun. Puhelinkeskustelussa kerrottiin tutkimuksen toteuttamisesta ja aiheesta sekä pyydettiin yritystä osallistumaan. Kaikille kiinnostuneille lähetettiin kirjallinen esittelykirje (Liite 2), joka sisälsi lisätietoa tutkimuksesta sekä tutkijan yhteystiedot. Kirjeessä kerrottiin, että haastatteluun varataan aikaa noin 30-45 minuuttia, ja kaikki haastattelut nauhoitetaan. Tutkimuksen luottamuksellisuus on kirjattuna kirjeeseen. Yksittäistä yritystä tai haastateltavaa ei voi tunnistaa tutkielman julkisista dokumenteista.

Yhteydenottoja rekrytointiyrityksiin otettiin maaliskuussa, huhtikuussa ja syyskuussa vuonna 2020. Kaikkineen otettiin yhteyttä 30 rekrytointialan yritykseen, joista yhdeksän osallistui haastatteluun. Useissa yrityksissä tuotiin esiin tutkimuksen ajankohdan haasteellisuus, mikä liittyi keväällä 2020 alkaneeseen COVID-19 epidemiaan. Maailmanlaajuinen epidemia vaikutti myös henkilöstöalaa, joten epävarmuus ja muutokset olivat vahvasti läsnä kaikessa yritystoiminnassa. Toisaalta tutkimusaihe saattoi osaltaan vaikuttaa kieläytymisiin haastatteluista, koska tietosuoja-asetus ja sen soveltaminen on edelleenkin haltuunoton vaiheessa.

Haastatteluihin osallistuneissa rekrytointiyrityksissä oli henkilöstöä alle 10:stä yli 1000 työntekijään. Pari suurinta yritystä on kansainvälisiä toimijoita. Tutkielmaan osallistuneiden yritysten keskeiset rekrytointipalvelut sisältävät joko työntekijöiden suorahakua tai vuokrausta tai molempia. Useimmat yrityksistä toteuttavat monenlaisia rekrytointe-

ja erilaisille toimialoille, kun taas muutama niistä oli keskittynyt johtotason rekrytointeihin. Haastatteluihin osallistuneita yritysten edustajia oli 10 (yhdestä yrityksestä kaksi edustajaa), joista kaksi toimi toimitusjohtajina, viisi konsultteina ja yksi johtoryhmän jäsenenä. Suurin osa heistä oli työskennellyt yrityksessä 4-8 vuotta, kolme yli 8 vuotta ja yksi 1-3 vuotta. Johtotehtävissä työskennelleet henkilöt kertoivat, että rekrytointi ei kuulu heidän päivittäiseen työnkuvaansa, mutta he ovat olleet kehittämässä yrityksen tietosuojaa ja ovat vastuussa muun muassa resurssien tarkkailusta tietosuojan ylläpidossa. Konsulttien toimenkuvaan rekrytointi kuuluu vahvasti, ja tietosuojaa koskevat kysymykset ovat jatkuvasti läsnä heidän toiminnassaan. Tutkimukseen osallistuvia yrityksiä tai niiden edustajia ei ole tarkoituksenmukaista esitellä tarkemmin ja samalla suojataan anonymiteettiä. Seuraavaan taulukkoon 2 on koottu kuvaus tutkimukseen osallistuneista rekrytointiyrityksistä ja haastatelluista edustajista.

Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden rekrytointiyritysten ja haastateltujen kuvaus.

Yritys	Henkilöstön määrä	Palvelut	Haastatellun toimenkuva	Työkokemus
1	>1000*	suorahaku/ vuokraus	Konsultti	1-3 v
2	≤10	suorahaku/ vuokraus	Konsultti	4-8 v
3	11-100	vuokraus	Toimitusjohtaja	>8 v
4	11-100	suorahaku	Toimitusjohtaja	4-8 v
5	100-1000*	suorahaku/ vuokraus	Konsultti	> 8 v
6	100-1000	suorahaku/ vuokraus	Johtoryhmän jäsen	4-8 v
7	≤10	suorahaku/ vuokraus	Konsultti	4-8 v
8	11-100	suorahaku	Konsultti	>8v
9	11-100	suorahaku/ vuokraus	Toimitusjohtaja	>8v

*toimii kansainvälisesti

4.3 Aineiston kerääminen

Puusan & Juutin (2020, s. 103) mukaan erilaiset haastattelutyypit ovat eniten käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa. Tässä tutkielmassa empiirinen aineisto on kerätty haastatteluista. Haastattelun etuna on joustavuus, sillä haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin haastattelijan mukaan on järkevää. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 84-86.) Haastattelu on perusteltu valinta tämän tutkielman aineiston keruumenetelmäksi, koska sillä voitiin saada haastatelluilta tietoa ja ymmärrystä ilmiöstä, josta on tutkimustietoa ja kokemusta vasta suhteellisen lyhyeltä ajalta. (Kananen, 2017, s. 67-68.)

Tutkimus voidaan toteuttaa lomakehaastatteluna, teemahaastatteluna tai syvähaastatteluna, joista kaksi jälkimmäistä voivat tulla kyseeseen laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87-90; Puusa & Juuti, 2020, s. 111-114.) Haastattelumenetelmän valinta vaikuttaa tutkimuksen toteutuksen strukturoinnin asteeseen. Lomake- eli strukturoitua haastattelua käytetään yleensä kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkija on määrittänyt kysymykset ja vastausvaihtoehdot valmiiksi. Syvähaastattelussa tutkija antaa haastattelun aiheen, mutta hänen vaikutuksensa on mahdollisimman vähäinen haastattelutilanteessa. Teemahaastattelussa tutkijalla on valmiina haastattelun teemat kysymysten muodossa, mutta haastattelun kuluessa sisältöä voidaan myös täydentää. (Koskinen ja muut, 2005, s. 104-105 ; Puusa & Juuti, 2020, s. 111-113.)

Tässä tutkielmassa menetelmäksi valittiin puolistrukturoitu eli teemahaastattelu, koska sen avulla voitiin kohdentaa haastattelukysymykset asetettuihin tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin vastaamiseksi. Puolistrukturoitu haastattelu on kauppatieteiden käytetyin kvalitatiivisen aineiston keruun menetelmä. Tehokkuus perustuu siihen, että haastattelijasta pystyy ohjaamaan haastattelun kulkua ilman, että kontrolloi sitä täysin. Teemahaastattelu antaa väljyyttä niin haastattelijalle kuin haastateltavalle täydentää etukäteen

suunniteltuja teemoja. (Koskinen ja muut, 2005, s. 104-105; Puusa & Juuti, 2020, s. 111-113.)

Haastattelurungon suunnittelussa on tärkeää varmistaa, että tutkimusongelman keskeisiin kysymyksiin saadaan haastateltavilta informaatiota, jota voidaan peilata teoriaan. (Koskinen ja muut, 2005, s. 108-109, 128 ; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 84-86.) Teemakysymykset muodostettiin teoriaan perehtymisen ja tutkimusongelman ja -kysymysten määrittelyn perusteella. Teemat eli haastattelun aiheet harkittiin huolellisesti, että aiemman kirjallisuuden, tutkimuksen ja oikeudellisten lähteiden perusteella tutkimusongelma saadaan ratkaistuksi. Haastattelu rakennettiin melko avoimista kysymyksistä, jotka antoivat osallistujille mahdollisuuden kertoa teemasta oman yrityksen näkökulmasta. Teemakysymykset pyrittiin kuitenkin laatimaan tutkielman rajaukset aihepiiriin laaja-alaisuus huomioiden. Haastattelija oli lisäksi valmistautunut esittämään tarvittaessa tarkentavia lisäkysymyksiä. (Kananen, 2017, s. 60-66.)

Tässä tutkielmassa korostui haastateltavien valinta sen vuoksi, että tietosuojasetuksen ja sen soveltamisen tuntemus oli välttämätöntä. Haastatteluihin valikoitui yrityksistä henkilöt, jotka vastaavat tietosuojasta tai joiden tehtävänkuvaan tietosuoja liittyy kiinteästi. Kaikille haastateltaville lähetettiin etukäteen kirjallinen tutkimuksen esittelykirje (Liite 3.), teemahaastattelun kysymykset (Liite 1.) ja tutkijan yhteystiedot. Kaikki haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Zoom-alustalla, jossa on käytössä sekä kamera- että ääniyhteys ja myös nauhoitustoiminto. Osallistujat saivat sähköpostitse ohjeet ja linkin Zoomissa toteutuvaan haastatteluun. Tutkija haastatteli yksin kaikki haastateltavat, ja kaikki haastattelut nauhoitettiin. Teknisiä ongelmia ei esiintynyt. Haastattelut toteutuivat keskustelunomaisesti, ja tutkija saattoi tehdä tarkentavia kysymyksiä niiden aikana. Haastattelut kestivät 30 minuutista tuntiin.

4.4 Aineiston analyysi

Haastatteluista saatuja havaintoja ei käytetä sellaisenaan, vaan päätelmät muodostuvat havaintojen analysoinnin sekä niiden perusteella rakennettujen kokonaisuuksien kautta. Tutkielman analyysimenetelmäksi valikoitui sisällönanalyysi, jonka avulla on mahdollista analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Tutkielman aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja sisällönanalyysin tavoitteena on luoda siitä sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analysoinnin tehtävänä on informaatioarvon lisääminen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103-107; Puusa & Juuti, 2020, s. 143-149.) Tässä tutkielmassa aineistoanalyysin lähestymistapa on teorialähtöinen, koska aineiston luokittelussa käytetään teorian eli kirjallisuus- ja oikeuslähteiden luomia käsitteitä ja tarkastellaan aineistoa niiden avulla. (Kananen, 2017, s. 141-145; Puusa & Juuti, 2020, s. 151-154.)

Tutkielmassa sovelletaan faktanäkökulmaa, jossa haastateltavien puhetta tarkastellaan faktojen näkökulmasta. Tutkielmassa analysoidaan sitä, millaisia kokemuksia haastateltavilla on tietosuoja-asetuksen soveltamisesta työnhakijoiden rekrytoinnissa. Oletuksena on, että haastateltavat puhuvat rehellisesti ja kertovat mielipiteistään avoimesti. (Koskinen ja muut, 2005, s. 62-64; Puusa & Juuti, 2020, s. 149-150.) Tutkijan tulee kuitenkin ymmärtää se, että haastateltavat kertovat tutkittavasta ilmiöstä omasta tulokulmastaan käsin. Tämän vuoksi haastateltavat saattavat esittää näkemyksiä, joiden he arvioivat olevan yleisesti tavoiteltavia tai hyväksytyjä. (Hirsijärvi ja muut, 2013, s. 206-207.)

Laadullisen aineiston käsittelyn ensimmäisessä vaiheessa nauhoitetut haastattelut litteroidaan eli ne muutetaan tekstimuotoon. Tässä tutkielmassa Zoomin välityksellä saadusta haastatteluaineistosta kirjoitettiin sanalliset ilmaukset tekstiksi jättäen pois muut esimerkiksi elein ja ilmein esiintyneet ilmaukset. Aineiston litteroiminen on tekninen toimenpide, jota seuraa aineiston koodaaminen eli sen tarkasteleminen tutkimusongelman ja -kysymysten näkökulmasta. Koodausvaiheessa aineistosta

etsitään tutkittavaan ilmiöön liittyvät sisällöt, jotka tiivistetään siten, että tekstille tai sen osalle annetaan sisältöä kuvaava ilmaisu eli koodi. Tätä seuraa aineiston luokitteluvaihe, jossa arvioidaan, mitkä koodit muodostavat oman ryhmänsä. Luokittelussa yhdistetään samaa tarkoittavat asiat yhden käsitteen alle. Tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin peilaaminen on olennaista luokittelun edetessä edelleen abstraktimmalle tasolle. (Kananen, 2017, s. 131-135; Puusa & Juuti, 2020, s. 151-154.)

4.5 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole yksiselitteistä ohjeistusta, vaan tutkijan tulee esittää avoin kuvaus ja perustelut tutkimuksen toteutuksen kaikista vaiheista ja valinnoistaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 163). Tutkimusasetelman suunnittelussa tutkija ensinnäkin määrittelee tutkimusongelman ja arvioi ja tekee ratkaisuja tutkimusmenetelmistä eli aineistonkeruun-, analyysin ja luotettavuuden arvioinnin menetelmistä. Tutkimuksen toteutuksen vaiheessa tutkija kerää erilaisia aineistoja, joita hän analysoi valitsemillaan analyysillä. Tulovaiheessa tutkija esittää tutkimusongelman ratkaisun. Kaikkien näiden vaiheiden luotettavuutta tulee voida tarkastella ja arvioida tutkijan esittämän näytön perusteella. (Kananen, 2017, s. 174-175; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 165; Puusa & Juuti, 2020, s. 181-184.)

Tutkimuksen luotettavuuden mittarit ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita ja sitä mitä, on luvattu. Validiteetti liittyy varsinkin tutkimuksen tutkimusasetelmaan ja analyysivaiheen oikeaan toteutukseen. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten toistettavuuden arviointia eli sitä, jos tutkimus uusittaisiin, voitaisiin saada samat tutkimustulokset. Reliabiliteetin tarkastelu liittyy erityisesti tutkimuksen toteutuksen vaiheeseen. (Kananen, 2017, s. 174-175; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160-161; Puusa & Juuti, 2020, s. 179-181.)

Tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa esitetään erilaisia kriteereitä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi. Puusa & Juuti (2020, s. 175) nostavat keskeisiksi käsitteiksi uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten informantit, muut tutkijat ja lukijat hyväksyvät tulosten totuudenmukaisuuden ja luottavat siihen, että aineisto on kerätty ja analysoitu huolellisesti. Luotettavuuden osoittaakseen tutkija vakuuttaa lukijat esittämällä perustellut ja hyväksyttävät ratkaisunsa tutkimuksen kaikista vaiheista. Eettisyydellä tarkoitetaan sen noudattamista tutkimuksen kaikissa vaiheissa ja muun muassa sitä, että tutkimuksen tulee pyrkiä hyviin tarkoituksiin sen kohteena oleville asioille ja ihmisille eikä siitä saa aiheutua haittaa. Lisäksi eettisyydelle tarkoitetaan, että tutkijan menetelmä- ja analyysivalinnoilla voitaisiin perustella minkä tahansa muunkin tutkimuksen toteuttaminen. (emt.)

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tutkijalla on jonkinlainen esiyymmärrys aiheesta oman kokemuksensa kautta. Tutkittavan ilmiön ja ongelman valinta tutkimuskohteeksi valikoituu ainakin jossakin määrin tutkijan henkilökohtaiseen kiinnostukseen ja näkemyksiin perustuen. (Puusa & Juuti, 2020, s. 181-184.) Tämän tutkielman aiheen valinta perustui siihen, että johtamisen kandidaatin opintojen aikana luin uuden tietosuoja-asetuksen voimaantulosta ja vaikutuksista henkilötietojen käsittelyyn. Heräsi kiinnostus ja kysymys, miten tämä vaikuttaa henkilöstöalalla, jonne opintoni minua valmistavat ja mitä tästä olisi hyvä ymmärtää? Ajatus tietosuoja-asetukseen ja sen vaikutuksiin rekrytointialalle liittyvästä tutkimusaiheesta alkoi kehittyä. Puusa & Juuti (2020, s. 181) mukaan esiyymmärrys suuntaa tutkijaa tiedon hankinnassa. Kyky tarkastella kriittisesti omaa esitietoa ja yhdistää sitä uusiin havaintoihin ohjaa tutkijaa huomaamaan merkityksellisiä, uusia näkökulmia. Havaintojen yhdistyminen teoriaan liittyy tutkimuksen siitä käytävään keskusteluun. Tutkijan perehtyessä huolella tutkimusilmiöön ja ottaessaan huomioon useita näkökulmia tutkimuksen kaikissa vaiheissa tutkimuksen koherenssi ja luotettavuus vahvistuvat. (emt.)

Luotettavuustarkastelun kannalta tutkimuksen dokumentaatio on keskeisessä asemassa, koska silloin on mahdollista arvioida tutkijan tekemiä valintoja. (Puusa & Juuti,

2020, s. 181-184.) Tässä tutkimusraportissa kuvataan ja perustellaan kaikki tutkimuksen vaiheet (luku 4 Empiirisen tutkimuksen toteuttaminen). Tuomi & Sarajärvi (2018, s. 163-164) esittää, että tutkimusraportissa kuvattujen sisältöjen tulee muodostaa johdonmukainen kokonaisuus luotettavuuden arvioimiseksi ja täyttymiseksi. Teoreettinen viitekehys ja tutkimusasetelma muodostavat perustellun lähtökohdan tutkimustehtävän toteuttamiseksi. Tämän tutkielman tutkimusasetelmassa on esitetty tutkimusongelman ratkaisemiseksi valittu tutkimusote, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät ja perusteltu niiden valinta. Tutkimuksen empiirisen aineiston keräämiseksi on kuvattu tutkimukseen osallistuneet yritykset ja niiden edustajat sekä valikoituminen tähän tutkimukseen. Aineistonkeruumenetelmän valinnan lisäksi on selostettu yksityiskohtaisesti haastatteluiden toteuttaminen. Aineiston analyysi perustellaan ja kuvataan vaiheittain. Tulokset ja niiden perusteella tehdyt johtopäätökset esitetään teoriaan yhdistäen. Tulosten tulkinnessa käytetään myös haastateltavien suoria lainauksia luotettavuuden parantamiseksi (Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 229).

Tutkijan on tärkeää olla tietoinen myös tutkimuksen mahdollisista virhelähteistä sen kaikissa vaiheissa. Tutkijan tulee pyrkiä vähentämään niiden riskejä, kuten tässä tutkielmassa on pyritty tekemään. Virhelähteet jaetaan systemaattisiin ja satunnaisiin. Tutkimukselle kohtalokkaita voivat olla systemaattiset virhelähteet, joita voivat olla esimerkiksi väärin valittu teoria tai huonosti tehty aineiston analyysi. Satunnaisia virhelähteitä jää herkästi kaikkiin tutkimuksiin, ja ne voivat olla vaikkapa haastattelukysymyksiin liittyvät epätarkkuudet. (Koskinen ja muut, 2005, s. 262-263.) Tämä viimeksi mainittu seikka on pohdituttanut tämän tutkielman tekijää: miten onnistua pyrkimyksessä laatia mahdollisimman tarkoituksenmukaiset haastattelukysymykset tutkimusongelman ratkaisemiseksi? Hirsjärvi ja muut (2009, s. 206) tuo esiin myös haastattelutilanteeseen, haastattelijaan tai haastateltavaan liittyvät virhelähteen mahdollisuudet. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää muun muassa se, että haastattelija ei ole riittävän perehtynyt tutkimusaiheeseen tai haastateltava kokee haastattelutilanteen jollakin tavoin kielteiseksi ja antaa sen vuoksi haastattelijaa myötäileviä vastauksia. Tut-

kielman luotettavuuteen palataan Pohdinta -luvussa, jossa arvioidaan sen onnistumisia ja haasteita tutkimuksen eri vaiheissa.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitetään keskeiset tutkimustulokset empiirisestä tutkimusaineistosta tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työnhakijoiden oikeudet toteutuvat rekrytointiyritysten tietosuojakäytännöissä, ja mitä vaikutuksia tietosuoja-asetuksella on ollut rekrytointiyritysten toiminnalle. Tutkimustuloksia on havainnollistettu haastatteluaineistosta kerätyillä esimerkeillä.

5.1 Työnhakijoiden oikeuksien toteutuminen rekrytointiyritysten tietosuojakäytännöissä

5.1.1 Henkilötietojen käsittelystä informointi

Työnhakijan henkilötietojen käsittelyn informoinnin osalta kaikki yritykset viittaavat yrityksen internet-sivuilla olevaan tietosuojaselosteeseen. Yritysten yleisesti käyttämä vanhaa tietosuojaseloste -käsittettä ei ole määritelty tietosuoja-asetuksessa, vaan asetuksessa puhutaan "selosteesta käsittelytoimista". Tietosuojaseloste-nimen käytölle selosteesta käsittelytoimista ei sinänsä ole estettä, kunhan se täyttää tietosuoja-asetuksen selosteelle käsittelytoimista asettamat vaatimukset (TSV, 2020). Rekrytointiprosessissa työnhakija antaa kirjallisen suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn, ja suostumuksessa on informoitu henkilötietojen käsittelystä ja viitattu tietosuojaselosteeseen. Lisäksi yrityksissä annettiin yleensä suullista informaatiota henkilötietojen käsittelystä. Monet haastateltavista mainitsivat, että viranomaisia ei informoida aktiivisesti erikseen, koska siihen ei ole velvoitetta. Haastatteluaineiston alla olevat esimerkit (1-3) avaavat rekrytointiyritysten toimintaa henkilötietojen käsittelystä informoinnista.

(1) Yritys 2: *"Ja kun asiakas täyttää hakemuksen niin kaikki henkilötietojen luovuttamiseen liittyvät tiedot perustuvat aina rekisteröidyn omaan suostumukseen."*

(2) Yritys 5: *”Joka vaiheessa kun hakija kirjautuu, niin siellä on selkeät vaiheet, jotka heidän pitää hyväksyä ja lukea läpi. Tietosuojaselosteet löytyvät esim. meidän verkkosivuilta. Ja lisäksi, jos ollaan vaikka soveltavuusarvioinnissa, niin konsultti mainitsee myös suullisesti.”*

(3) Yritys 6: *”Valvontaviranomaisia me ei olla tiedotettu millään tavalla, koska me ei olla minkään lainsäädännön piirissä. Tai siis ollaan lainsäädännön piirissä, mutta ei olla velvollisia tiedottamaan tässä mielessä eli pyydettyä on saata-villa ja meidän nettisivuilta löytyy tietosuojaseloste.”*

5.1.2 Työnhakijan oikeuksista informointi

Tutkimuksemme osallistuneet yritykset informoivat työnhakijaa tietosuojaan liittyvistä oikeuksista kirjallisesti ja tarvittaessa myös suullisesti. Kaikilta työnhakijoilta pyydetään kirjallinen suostumus henkilötietojen käsittelyyn, jossa on mainittu rekisteröidyn oikeuksista ja mistä tiedot on löydettävissä. Tällä käytännöllä pyritään täyttämään myös rekrytointiyrityksen osoitusvelvollisuus työnhakijoiden riittävästä informoinnista.

(4) Yritys 4: *”Se tietosuojaselostehan on meillä siellä nettisivuilla, itseasiassa joka paikassa, kun sä saat multa sähköpostin, niin se on siinäkin. Ja sitten lisäksi meillä on järjestelmässä, kun henkilö lähettää meille hakemuksen, niin hänelle menee vielä erikseen automaattiviesti, ja siinäkin muistuteen vielä siitä ja myös siitä, että jos henkilö haluaa antaa meille luvan erikseen käyttää puoli vuotta tai kaksi vuotta muihin mahdollisiin hakuihin, niin hän voi sen tehdä itse omalla päätöksellään. Siellä on myös tietoa siitä, miten henkilö pystyy muuttamaan ja näkemään tietojaan. Eli nää kaikki asiat menee meillä automaattiviesteinä meidän kandeille.”*

Esimerkissä (4) haastateltava kuvaa monipuolisesti yrityksen toimintaa sen informoidessa työnhakijaa hänen oikeuksistaan.

5.1.3 Työnhakijan oikeuksia turvaavat tietosuojakäytännöt

Kysyttäessä yleisluonteinen kysymys rekrytointiyriyten tietosuojakäytännöistä työnhakijan oikeuksien toteuttamiseksi vastauksissa alkaa olla enemmän hajontaa. Vastaukset ovat enemmän tietoturvaan liittyviä, kuten suojatut sähköpostit, tietoturvalliset järjestelmät, yleinen varovaisuus, papereiden säilytys lukkojen takana ja yksilöivien henkilötietojen käytön välttäminen, tai rekrytoidun suostumuksessa tai asetuksessa pitäytymistä kuten ”käsittellään vaan rekrytoinnin kannalta oleellisia tietoja” tai ”työnhakija antaa suostumuksensa”. Varsinaisia oikeuksien turvaamiseen liittyvinä vastauksina tuli esiin, että työnhakijat voivat käydä tarkastamassa tietonsa toimistolla tai sähköisessä internet-järjestelmässä.

Työnhakijan henkilötietojen käsittelyä koskevien oikeuksien turvaamisesta kysyttiin myös tarkemmin. Pääsystä omiin tietoihin kaikissa yrityksissä vastattiin, että tiedot ovat tarkastettavissa toimistolla. Yhdessä yrityksessä tiedot olivat tarkastettavissa myös sähköisen internet-järjestelmän kautta. Osa yrityksistä ilmoitti, että työnhakija voi oikaista tai poistaa tietojaan. Osa yrityksistä ilmoitti poistavansa tiedot määräajan jälkeen. Määräaika vaihteli viidestä kuukaudesta kahteen vuoteen tai sopimuksen mukaan. Tietojen säilytysaika on mielenkiintoinen yksityiskohta, sillä vaikka työnhakijoiden tietojen säilytysajasta ei ole tietosuoja-asetuksessa täsmällisiä määräyksiä, työnhakijan oikeusturva edellyttää ainakin kahden vuoden säilytysaikaa, joka on laittomasta työhönotosta syrjintäkanteen nostamisen määräaika (Neuvonen, 2014, s. 94-97). Tietojen käsittelyn rajoittamisesta kaksi yritystä ilmoitti, että sitä käytetään. Toinen näistä yrityksistä ilmoitti, että tietojen käsittelyn rajoittaminen on varsin tavanomaista esimerkiksi johtajavalinnoissa määrättyyn vaiheeseen saakka.

(5) Yritys 2: *”Me käytämme vain suojattuja sivustoja ja suojattuja sähköposteja ja hakijoiden tietoihin on pääsy vain asianosaisilla henkilöillä. Ja meidän järjestelmätoimittaja huolehtii omalta osaltaan, että oikeudet toteutuu. Ja sitten tämä, että hakijalla on oikeus kirjautua järjestelmään ja päästä omiin tietoihinsa ja muokata niitä ja poistaa niitä. Ja myös, kun hakija täyttää hakemuksensa eikä halua ilmoittaa muuta kuin oman nimensä, niin hän voi laittaa viivan, jos ei halua kertoa osoitettaan tai muuta tietoja eli hakija pystyy*

itse vaikuttamaan paljolti. Ja toki, jos mietitään miten oikeudet turvataan, niin jos joku hakija soittaa ja kysyy onko mulla hakemus siellä, niin en saa lähteä kertomaan sitä. Että sitten voi henkilötodistuksen kanssa tulla käymään toimistolla ja kysyy asiasta. Ja myös meidän sisäisessä viestinnässä on sama, eli me käytetään myös sisäisessä viestinnässä suojattua sähköpostia, jos on vähänkin hakijatietoihin liittyvää.”

Joissakin haastatteluissa kuvattiin seikkaperäisesti yllä olevan esimerkin (5) tavoin tietosuoja-asetuksen hengen mukaisia tietosuojakäytäntöjä.

5.1.4 Erityisten henkilötietoryhmien käsittely

Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä kaikki kertoivat keräävänsä vain työnteon kannalta olennaisia tietoja, eikä arkaluonteisia henkilötietoja kerätty. Yksi yritys rekrytoi vuokratyövoimaa ulkomailta, ja rekrytoinnin yhteydessä kysyttiin kansalaisuus, jota ei lasketa erityiseksi henkilötietoryhmäksi (TSV, 2020). Mikäli työnhakija oli ilmoittanut työhakemuksessa työnhaun kannalta epäoleellista tietoa, vain yksi yritys ilmoitti poistavansa kyseiset tiedot ennen asiakkaalle lähettämistä. Ohessa on lainaus kahden yrityksen vastauksista työnhakijan itsensä työhakemuksessa ilmoittamien tietojen käsittelyn suhteen (6-7).

(6) Yritys 5: ”Meillä ei arkaluonteisia tietoja kysytä tai kerätä ollenkaan haastatteluissa tai muuten. Puhutaan vain ammatillisesta osaamisesta. [Auditointiyritys] tekee meillä sisäisesti pistokokeita, millaisia tietoja me ollaan asiakkaista kerätty. Onhan niitä tullut, jotkut laittavat vaikka mitä tietoja kuten puolisoiden nimiä tai lasten ammatteja, mutta koska he laittavat ne itse suostumuksen antamisen jälkeen, niin ei meidän niihin tarvitse puuttua.”

(7) Yritys 6: ”Missään nimessä me emme silloinkaan niitä tietoja asiakkaalle näytetä ihan sellaisenaan. Eli mehän ollaan siinä välissä se ammattilainen, niin me poimitaan sieltä vain ne hakemukseen liittyvät oleelliset asiat. Esimerkiksi jos siellä on hetu tai kotiosoite niin niitä ei ikinä lähetetä eteenpäin.”

5.2 Tietosuoja-asetuksen vaikutukset rekrytointiyritysten toiminnalle

5.2.1 Voimaantulo ja vastuukysymykset

Haastatellut rekrytointiyritykset saivat tietoa uudesta tietosuoja-asetuksesta monin eri tavoin. Monet yritykset olivat saaneet tietoa tiedotusvälineistä tai Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) kautta. Isoissa kansainvälisissä yrityksissä tietoa tuli myös yrityksen johdon tasolta. Osa yrityksistä käytti konsulttina asianajotoimistoa päivittäessään tietosuojaohjeitaan ja -käytäntöjään. Yhdessä yrityksessä tietosuojakäytännöt oli kehitetty kattavasti jo aiemmin, joten käytännöt vaativat vain vähäistä päivittämistä. Tiedonsaannissa ja osaamisen tasossa oli kuitenkin merkittäviä eroja, kuten oheisista lainauksista voidaan päätellä (8-9).

(8) Yritys 3: "Koitetiin itse perehtyä ja käytiin muutama HPL:n kurssi läpi. Mutta kyllä täytyy sanoa, että se oli silloin jotenkin helvetin haparoivaa ja ylätasolla olevaa tietoa, että ei siitä oikein meinannut ymmärtää. Sellasta konkreettista tietoa, että tee näin tai älä tee näin tuli hyvin vähän. Mulla on valitettavasti semmonen tunne, että meillä on tietosuojassa pieniä aukkoja, koska ei ole saatu sitä konkreettista tietoa mitä tarvittais."

(9) Yritys 4: "No itseasiassa me ollaan tiedetty niin kauan kun yritys on ollut olemassa, että eihän tää oo uus juttu vaan kyllähän henkilötietosuojalaki on ollut olemassa aina. Että meidän alalla tämä ei ole ollut mikään vaikea muutos, eikä meidän tarvinnut muuttaa prosesseja kovinkaan paljoa. Vain sellaisia tiettyjä toimintamalleja mitä vaihdettiin, että saadaan kaikki tieto turvallisiin järjestelmiin pois sähköposteista ja läppäreistä."

Tutkimukseen osallistuneista rekrytointiyrityksistä kahdessa oli nimetty tietosuojavastaava. Muissa yrityksissä tietosuoja-asioista vastaavaksi tahoksi oli nimitetty johtaja ja yhdessä maakohtainen vastuuhenkilö ja keskitetty GDPR-tiimi. Yhdessä yrityksessä tietosuojavastaava oli ollut aiemmin, mutta nimike oli poistettu tietosuoja-asetuksen voimaantumisen yhteydessä. Yrityksien haastateltavat pääsääntöisesti kertoivat, että vastuu tietosuoja-asioista on yrityksen johdolla. Yhdessä yrityksessä kommentoitiin, että "kaikki työntekijät vastaavat omasta toiminnastaan".

Tietosuojasetuksen soveltamisesta rekrytointiyrietykset kertoivat, että tietosuojasetuksen voimaantulon jälkeen on tehty monia muutoksia: Tietosuojakäytäntöjä ja -ohjeita on tiukennettu esimerkiksi tietoturvaa ja dokumentaatiota sekä henkilötietojen hävittämistä koskien. Henkilöstön tietosuojasaamisen kehittämiseksi on järjestetty koulutusta. Puolessa yrityksistä henkilötiedot oli siirretty paperiarkistoista kokonaan digitaalisiksi. Henkilötietojen käsittelyn kurinalaisuutta on pyritty korostamaan koko henkilökunnalle. Lisäksi henkilötietoja oli pyritty mahdollisuuksien mukaan käsittelemään pseudonyymisti. Toisaalta haastateltavat toivat esille, että tietosuojasetus on lisännyt henkilöstön epävarmuutta soveltaa sitä itsenäisesti.

5.2.2 Tietojenkäsittelysopimus

Rekrytointiyrietyksillä oli yhtä lukuun ottamatta tietojenkäsittelysopimus rekrytoinnin toimeksiantajan kanssa, jossa oli määritelty rekrytointiyrietyksen ja rekrytoinnin toimeksiantajan väliset roolit, vastuut ja velvollisuudet. Yritys, jolla tietojenkäsittelysopimusta ei ollut, harjoitti vain työvoiman vuokraustoimintaa ja toimi siten itse rekisterinpitäjänä.

(10) Yritys 5: *”Meidän sopimusklauuulissa ollaan nämä käyty läpi hyvin yksityiskohtaisesti. Niiden mukaan mennään. Ja meillä on GDPR-liite, josta toimeksiantajat saavat tarvitsemat tiedot.”*

(11) Yritys 7: *”Tehdään sopimuksia, jotka allekirjoittaa sekä asiakasyritys että me, joissa tulee ilmi kuka pitää mitäkin tietoja ja kuinka ne on suojattu ja salattu.”*

Haastatelluilla yrityksillä oli selkeät toimintamallit tietojenkäsittelysopimuksista esimerkkien (10-11) mukaisesti.

5.2.3 Tietoturva

Tähän tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä oli tehty monenlaisia hallinnollisia ja teknisiä muutoksia tietoturvan parantamiseksi, ja muutamassa yrityksessä oli myös kehitetty valvontaan ja tietoturvaloukkauksia koskeviin tilanteisiin liittyviä käytäntöjä. Yrityksissä oli pyritty vähentämään paperitulosteiden käyttöä henkilötietojen käsittelyssä, ja tarpeettomaksi käyneet paperit laitettiin heti paperisilppuriin. Sähköposti- ja muu sähkötietoliikenne oli suojattua ja sähköpostit tuhottiin heti niiden tultua tarpeettomiksi. Tietokonejärjestelmissä olevat salasanat, palomuurit ja viruksentorjuntaohjelmat pidettiin ajan tasalla. Ovet pidettiin lukittuina työtiloihin. Kolme rekrytointiyrityksistä viittasi vastauksissaan tietoturvakäytäntöjen dokumentoituihin ohjeistuksiin, ja yksi haastatelluista (12) viittasi erityisesti toimintaprotokollaan, jos tietosuojaloukkaus tapahtuu.

(12) Yritys 6: "Mutta lähtökohtaisesti katsotaan aina ruohonjuuritasolla, että siellä on palomuurit kunnossa ja sijainnit kohdallaan, kun puhutaan tietosuojasta. Sitten, että käyttöoikeudet ja salasanat on kunnossa. Ja sitten meillä löytyy protokollat, jos vaikka salasanat joutuvat väriin käsiin. Ja sitten meille tulee hälytyksiä, jos todetaan, että jotain poikkeavaa on tapahtunut. Mutta ohje on se, että lähtökohtaisesti paperilla ei säilytetä mitään, ja jos joutuu säilyttämään, niin ne pitää olla aina lukollisessa kaapissa sen lisäksi, että toimisto on lukossa. Ja sitten myös se, että tietokoneen kovalevylle ei tallenneta mitään. Ja sitten meillä on myös turvatulostus käytössä."

5.2.4 Valvonta ja sanktiot

Yrityksistä lähes kaikki olivat tietoisia tietosuoja-asetuksen mukanaan tuomista valvonnasta ja sanktioista, ja tietosuoja-asiat otettiin vakavasti, kuten alla olevista esimerkistä (13-15) käy ilmi. Kuitenkin yritykset kertoivat, että minkäänlaista valvontaa tai sanktioita ei ole tullut heille eteen.

(13) Yritys 4: "Me otetaan se vakavasti. Suomessa ei ole vielä rävähtänyt, mutta kyllä nämä tietoturvallisuusalan ihmiset, joita me kuunnellaan, kertoo, että maa-

ilmalla ja Euroopassa on tullut jo sanktioita. Suomessa ei ole vielä tullut paljoa, mutta varmasti tulee jossain vaiheessa.”

(14) Yritys 5: *”Halutaan välttää riskit ja välttää se, että oltaisiin huono esimerkki meidän alalla. Eli vakavasti otetaan asia. Valvonnasta en ole kuullut, että olisi vielä ollut. Tarkkana saa kuitenkin jatkuvasti olla.”*

(15) Yritys 3: *”Sanktioista sen verran, että joo, kyllähän niistä voi tulla vaikka miljoonien sanktioita. Mutta kun keskustelin tietosuojavaltuutetun kanssa, niin kaveri kertoi, että kyllähän ennen sanktioita tulee kuitenkin keskustella ja neuvoa, kuinka pitäisi toimia. Että kyllähän se niin on, että ei me tarkoituksella mitään sääntöjä rikota, se on enneminkin tietämättömyyttä ja ymmärtämättömyyttä mitä meillä on.”*

Yleisesti yritykset olivat sitä mieltä, tietosuojaja on tärkeä asia ja siihen tulee kiinnittää jatkossakin koko ajan huomiota ja tarkkaavaisuutta. Joissakin yrityksissä oltiin myös sitä mieltä, tietosuojaja-asetuksen soveltaminen käytäntöön on vielä epäselvää, ja koulutusta sekä ohjeita tarvitaan edelleen. Lisäksi haastatteluissa tuli esiin voimakastakin kritiikkiä henkilöstöalan yritysten puutteellisesta ja jopa vastuuttomasta henkilötietojen käsittelystä.

(16) Yritys 7: *”Kun tietosuojalaki tuli, niin kukaan ei ollut oikein varma, että mistä on kyse ja mitä vaikutuksia sillä tulee olemaan. Mäkin olin koulutuksessa, jossa oli kaksi asianajajaa, niin toinen niistä sanoi yhden kannan ja sitten toinen kumosi sen, joten tuntuu, että siinä on vähän lait vastakkain.”*

(17) Yritys 1: *”Onhan se asia, mikä saattaa välillä jäädä siinä päivittäisessä työssä taka-alalle, ja sitä pitääkin aika ajoin muistutella, että se tulee selkärangasta ja pysyy mielessä siinä päivittäisessä työssä.”*

(18) Yritys 4: *”Sä saatat saada kaikennäköstä bullshittiä vastauksena, mutta dokumentit ei välttämättä tue sitä. Moni saattaa sulle kertoa rekryalalla että ”joo me hoidetaan hyvin.”*

Yllä on esitetty otteet kolmen yrityksen vastauksista (16-18), jotka ilmentävät tietosuojaja-asetuksen soveltamiseen liittyvää epävarmuutta ja koulutuksen tarvetta, sekä henkilöstöalan itseensä kohdistavaa kritiikkiä henkilötietojen käsittelystä.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

EU:n alueella tuli vuonna 2018 voimaan jäsenmaita velvoittava tietosuoja-asetus. Tietosuoja-asetuksen myötä kaikki henkilötietoja käsittelevät organisaatiot ovat joutuneet arvioimaan tietosuojakäytäntöjään. Tutkimustietoa tietosuoja-asetuksen toteutumista rekrytoinnissa on kuitenkin vielä vähän. Tässä tutkielmassa lähestymistavaksi valitsin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen, koska se soveltuu parhaiten tuoreen ilmiön kuvaamiseen ja tarkasteluun sen luonnollisessa ympäristössä (Koskinen ja muut, 2005, s. 30-33; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 22-30; Puusa & Juuti, 2020, s. 59-60, 75-85). Haastattelun rekrytointiyritysten vastuuhenkilöitä saadakseni tietoa ja heidän näkemyksiään tietosuoja-asetuksen vaikutuksista rekrytointitoiminnalle.

Tutkielman toteutuksen aikana otin yhteyttä kaikkineen 30 rekrytointialan yritykseen, joista yhdeksän osallistui haastatteluun, mikä kuvaa haasteellisuutta saada yrityksiä osallistumaan tutkimukseen. Useissa yrityksissä tuotiin esiin tutkimuksen ajankohdan erityisyys, mikä liittyi keväällä 2020 alkaneeseen COVID-19 epidemiaan. Toisaalta tutkimusaihe saattoi vaikuttaa kieltäytymisiin haastatteluista, koska tietosuoja-asetus ja sen soveltaminen ovat edelleenkin haltuunoton vaiheessa. Laadullisessa tutkimuksessa tapausmäärät ovat usein pieniä, ja aineiston laatu on määrää tärkeämpää, kuten tässäkin tutkielmassa. (Kananen, 2017, s. 125-126.) Haastateltujen yritysten määrää ja kertynyttä tietoa voidaan kuitenkin pitää riittävänä, koska tässä tutkielmassa haastateltavien valinta ei ollut satunnaista, vaan he olivat tietosuojasta vastaavia tai siihen perehtyneitä yritysten edustajia. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joissa haastattelut toteutettiin ennakkoon laaditun kysymysrungon mukaan. Tutkielman teorioisuus perustui oikeuslähteisiin sekä aiheen kannalta ajankohtaiseen tutkimukseen ja kirjallisuuteen.

Empiirisellä aineistolla pyrittiin saamaan informaatiota, jota peilattiin teoriaan. (Koskinen ja muut, 2005, s. 108-109, 128; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 84-86.) Tutkimuksen edetessä havaitaan kuitenkin usein uusia kiinnostavia tai tarkentavia näkökulmia, joiden huomioon ottamisella voidaan vahvistaa myös tutkimuksen

luotettavuutta. Tulosten analysointivaiheessa nousi esiin ajatus, että tulosten luotettavuutta olisi voinut lisätä aineistotriangulaatiolla esimerkiksi informanttien vahvistuksella tai uusintahaastattelulla sekä yritysten tietosuoja koskevien dokumenttien tarkastelulla, mihin ei tässä tutkielmassa ollut kuitenkaan käytännössä mahdollisuutta.

Pidän tutkielmaani validina, koska tutkimusasetelma ja analyysimenetelmät olivat etukäteen tarkkaan harkittuja. Tutkielmassani tarkasteltiin tietosuoja-asetuksen vaikutuksia rekrytointiin melko yleisellä tasolla, joten tulokset ovat tällä hetkellä mielestäni varsin toistettavat. Tietosuoja-asetuksen käyttöönotto kuitenkin etenee, joten tilanteessa tapahtuu edelleen kehitystä.

Tässä tutkielmassa tavoitteenani oli saada tietoa työnhakijan oikeuksia turvaavista käytännöistä rekrytoinnissa ja selvittää, millaisia muutoksia tietosuoja-asetus on tuonut rekrytointiyritysten toiminnan kehittämiseksi. Tutkimuskysymykset olivat, miten tietosuoja on järjestetty rekrytointiyrityksissä työnhakijoiden oikeuksien toteutumiseksi EU:n tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen, ja millaisia kokemuksia rekrytointiyrityksillä on tietosuoja-asetuksen vaikutuksista niiden toiminnalle.

Henkilötietojen käsittelystä informointi

Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisterinpitäjän on informoitava rekisteröityä henkilötietojen käsittelystä ennen toimien aloittamista (Tietosuoja-asetus 12 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 73-76; Korpisaari ja muut, 2018, s. 172-182; Wolters, 2018; TSV, 2020). Tietosuoja-asetuksen myötä informointivelvollisuus on tarkentunut, informoitavien tietojen määrä kasvanut, ja tiedot on oltava helposti saatavissa ja ymmärrettävässä muodossa (Tietosuoja-asetus art. 12; Wolters, 2018). Tietosuoja-asetus ei kuitenkaan tarkemmin määrittele tapaa, jolla henkilötietojen käsittelystä tulisi informoida. Informaation tulee kuitenkin olla saatavissa myös kirjallisessa muodossa esimerkiksi yrityksen internet-sivuilla. Tämä käytäntö palvelee myös rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuutta, mikä tarkoittaa tarvetta osoittaa, että rekisteröityä on informoitu ja että henkilötie-

toja käsitellään rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. (Tietosuoja-asetus 12 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 73-76; Korpisaari ja muut, 2018, s. 172-182.; TSV, 2020.)

Vaikka rekrytointiyritysten ei tarvitse aktiivisesti informoida viranomaisia henkilötietojen käsittelystä, niiden on laadittava mahdollista viranomaiskäyttöä varten seloste henkilötietojen käsittelytoimista, jota voidaan käyttää hyväksi myös rekisteröityjen informoinnissa. Viranomaisseloste on informointitarkoitukseen kuitenkin yleensä liian yksityiskohtainen ja vaikeaselkoinen, joten se on syytä muokata käyttötarkoitukseen soveltuvaksi. (Tietosuoja-asetus 30 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 298-300; TSV, 2020.)

Yritykset ilmoittivat pyytävänsä kirjallisen suostumuksen henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen käsittely vaatii rekisteröidyn eli tässä tapauksessa työnhakijan suostumuksen, jotta henkilötietojen käsittely on laillista. Vapaaehtoisessa suostumuksessa rekisteröity hyväksyy tietoisesti ja yksiselitteisesti henkilötietojensa käsittelyn yksilöityyn tarkoitukseen. Suostumuksen antaminen vaatii aktiivista toimintaa, kuten rastin ruutuun internetissä tai allekirjoituksen. (Tietosuoja-asetus 4,6,7 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 29-32; Bolger, 2018; McCallister ja muut, 2018 ; Breen ja muut, 2020 ; Kreuter ja muut, 2020; TSV, 2020.) Työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyn informoinnin ja kirjallisen suostumuksen saamisen osalta rekrytointiyritysten tietoisuus tietosuoja-asetuksen vaatimuksista on hyvällä tasolla. Henkilötietojen käsittelystä informoidaan työnhakijoita varsin asiallisesti, ja kaikilta pyydetään kirjallinen suostumus rekrytointitietojen käsittelyyn. Tätä voidaan pitää odotettuna tuloksena, koska henkilötietojen käsittelytapa rekrytointiyrityksissä on melko vakiintunut ja suoraviivainen, kyse on rekrytointiyritysten ydinliiketoiminnasta, ja tarve toimintatapojen pitämiseksi lainmukaisina on suuri.

Työnhakijan oikeuksista informointi

Tietosuoja-asetuksen mukaan organisaation tulee toteuttaa rekisteröidyn oikeuksien käyttöön liittyvät ohjeistukset ja menettelyt siten, että rekisteröity voi käyttää oikeuksiaan suhteellisen helposti (Robles, 2018; Wolters, 2018; Wolters, 2019). Menettelyoh-

jeet voivat olla esillä esimerkiksi organisaation internet-sivuilla. Rekisteröidyn oikeudet tietosuoja-asetuksen mukaan ovat informointi tietojen käsittelystä, pääsy omiin tietoihin, tietojen oikaiseminen tai poistaminen, tietojen käsittelyn rajoittaminen ja vastustaminen, tietojen siirtäminen, peruuttaa suostumus, tehdä valitus valvontaviranomaiselle ja olla joutumatta automatisoidun päätöksen kohteeksi. (Tietosuoja-asetus 15-22 art.; Andreasson ja muut, 2016, s. 39; Mitchell, 2016; De Hert ja muut, 2018; Wolters, 2019). Velvollisuus informoida työnhakijaa tämän tietosuojaan liittyvistä oikeuksista nivoutuu rekrytointiyhteisöissä vahvasti informointiin henkilötietojen käsittelystä. Työnhakijan suostumuksessa viitataan tietosuojaan liittyviin oikeuksiin ja mistä ne ovat löydettävissä kirjallisessa muodossa - eli tutkimukseen osallistuneiden yritysten mukaan yritysten tietosuojaselosteesta.

Työnhakijan oikeuksia turvaavat tietosuojakäytännöt

Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisterinpitäjän on pystyttävä omalta ja mahdollisen tietojenkäsittelijän osalta osoittamaan, että tietosuojaperiaatteita on noudatettu kaikissa henkilötietojen käsittelyn vaiheissa (osoitusvelvollisuus) (Tietosuoja-asetus 5 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 88-97; TSV, 2020). Tietosuoja-asetuksen riskiperusteisen lähestymistavan perusteella rekisterinpitäjien on arvioitava vaikutustenarvioinnin tarpeellisuutta. Vaikutustenarvioinnissa tarkastellaan tietosuojan ja -turvan toteuttamiseksi suunniteltuja toimia, joiden avulla pyritään vähentämään henkilötietojen käsittelyn riskejä. (Tietosuoja-asetus 35 art., Andreasson ja muut, 2017, s. 60; Korpisaari ja muut, 2018, s. 329-330.) Informointi- ja vaikutustenarvointitoimet on tehtävä ennen henkilötietojen käsittelyn aloittamista ja ne palvelevat myös rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuuden toteutumista.

Rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän tulee laatia viranomaisia varten seloste henkilötietojen käsittelytoimista, kun henkilötietojen käsittely on jatkuvaa (Tietosuoja-asetus 30 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 125-127; Korpisaari ja muut, 2018, s. 298-303; TSV, 2020). Selostetta voi käyttää pohjana myös rekisteröidyn - esimerkiksi työnhakijan - informoinnissa. Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän tulee lisäksi

nimittää myös tietosuojavastaava, jos yrityksen ydintehtävät muodostuvat henkilötietojen käsittelytoimista ja edellyttävät rekisteröityjen seuranta. (Lachaud, 2014; Tietosuoja-asetus 37 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 346-358; McCallister ja muut, 2018 ; Ross, 2018; TSV, 2020). Rekisteröidyt voivat ottaa tietosuojavastaavaan yhteyttä henkilötietojensa käsittelyyn ja oikeuksiensa käyttöön liittyvissä asioissa, mikä esimerkiksi rekrytointitilanteessa vahvistaa työnhakijan oikeuksien käyttöä.

Kysyttäessä työnhakijan oikeuksia turvaavista käytännöistä rekrytointiyhteisöissä tiedotettiin tietosuoja-asetuksen mukaiset rekisteröityjen oikeudet ja tietoturvaan liittyvät vaatimukset. Asetuksen mukaan rekisterinpitäjän on kuitenkin pystyttävä dokumentoidusti osoittamaan (osoitusvelvollisuus), että tietosuojaperiaatteita on noudatettu kaikissa henkilötietojen käsittelyn vaiheissa. Dokumentointi käsittää työnhakijan informoinnin ja suostumuksen, selosteen henkilötietojen käsittelytoimista sekä vähintään vaikutusten arvioinnin henkilötietojen käsittelyn riskeistä. Tietosuoja mielletään kuitenkin edelleen herkästi rekisterilähtöiseksi, vaikka tietosuoja-asetus perustuu riskiperusteiseen lähestymistapaan. Tämä kertonee siitä, että tietosuoja-asetus on vielä melko uusi ja monin paikoin vaikeatulkintainen.

Erityisten henkilötietoryhmien käsittely

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitussidonnaisuudella tarkoitetaan, että henkilötietoja voidaan kerätä vain tiettyä laillista tarkoitusta varten ja niitä ei saa käsitellä myöhemmin tarkoituseriaa vastaisella tavalla (Työelämän tietosuojalaki 3§; Tietosuoja-asetus 5 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 92). Täten työhaastattelussa voi kysyä vain tietoja, jotka ovat tarpeellisia täytettäessä haettavaa työtehtävää (Neuvonen, 2014, s. 98; Morgan, 2019a). Rekrytointiyhteisö saa yleensä työnhakijalta hakemuksen ja liitteiden muodossa erilaista tietoa, ja toisinaan tietojen tarpeellisuus valinnan kannalta saattaa olla kyseenalaista. Tällä perusteella rekrytointiyhteisön tulisi jättää huomiotta tai poistaa tarpeettomat tiedot ja pitää huolta siitä, että tietoja ei käytetä syrjivässä merkityksessä. (Syrjänen, 2007, s. 134-135; Bolgers, 2018.)

Eriyisten henkilötietoryhmien käsittelystä on säädetty tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa, tietosuojalain 6§:ssä ja työelämän tietosuojalain 2-4 luvuissa. Eriyisillä henkilötietoryhmillä tarkoitetaan tietosuoja-asetuksen mukaan arkaluonteisia henkilötietoja, jotka ovat rotu tai etninen alkuperä, poliittiset mielipiteet, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, ammattiliiton jäsenyys, geneettiset tai biometriset tiedot, terveyttä, seksuaalista käyttäytymistä ja suuntautumista koskevat tiedot. (Syrjänen, 2007, s. 133-135,146-149; Markkanen, 2009, s. 124-125; Hanninen ja muut, 2017, s. 40-46; Bolgers, 2018; Korpisaari ja muut, 2018, s. 146-163; Miño-Vásquez, 2019.)

Pääsääntöisesti arkaluonteisia tietoja ei saa käsitellä, mutta tietosuoja-asetuksessa on säädetty erityisistä perusteista, joiden mukaan käsittely on sallittua (Tietosuoja-asetus 9 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 40-42; Korpisaari ja muut, 2018, s. 152-159). Työhaastattelussa tai lomakkeessa ei voi rutiininomaisesti kysyä yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja, vaan rekrytoijan tulee arvioida, onko esimerkiksi siviilisäädyn, perhe-suhteiden, lasten tietojen, varusmiespalvelun, uskonnon, terveydentilan, harrastusten, luottamustoimien tai poliittisen järjestäytyneisyyden osalta tiedot tarpeellisia. Työnhautilanteen tekee ongelmalliseksi se, että sekä työnantajalla että työnhakijalla voi olla joko tarkoituksellinen tai tahaton intressi kaventaa työnhakijan yksityisyyden suojaa. (Neuvonen, 2014, s. 94-97.)

Eriyisten henkilötietoryhmien käsittelyä täsmennetään tietosuojalaissa (6§), ja muun muassa terveydentilaa, henkilöluottotietoja, huumausaineidenkäyttöä ja henkilö- ja soveltuvuusarviointeja koskevien tietojen osalta työelämän tietosuojalaissa (5§). Määrätyihin tehtäviin, kuten esimerkiksi lentoasemille tai ydinvoimaloihin, hakijasta voidaan pyytää poliisin luotettavuuslausunto, josta säädetään tarkemmin turvallisuusselvitys-laissa (19.9.2014/726). Rikosrekisterilaissa (20.8.1993/770) ja laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (14.6.2002/504) säädetään rikosrekisteritietojen hankkimisesta työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi.

Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä kaikki kertoivat keräävänsä vain työnteon kannalta olennaisia tietoja, eikä arkaluonteisia henkilötietoja kerätty. Voisi kuitenkin ajatella, että erityisiin henkilötietoryhmiin liittyviä kysymyksiä nousee ajoittain esille rekrytointialallakin. Vain yksi rekrytointiyritys ilmoitti poistavansa työhaun kannalta epäoleelliset tiedot hakemuksista ennen niiden työnantajalle lähettämistä, mikäli työnhakija oli ilmoittanut työhaun kannalta epäoleellista tietoa. Tätä voidaan pitää tietosuojasetuksen mukaisena toimintana. Tiettyjen toimialojen erityistilanteissa, joissa on tarpeen tehdä esimerkiksi turvallisuuteen tai luotettavuuteen liittyviä työnhakijoiden arviointoja, on olemassa erityislainsäädäntöä. Tähän tutkimukseen osallistuneiden yritysten kohdalla erityisiä selvityksiä vaativia rekrytointeja ei tullut esille.

Voimaantulo ja vastuukysymykset

Tietosuojasetuksen mukaan rekisterinpitäjällä – tässä tapauksessa yleensä rekrytointitoimeksiannon antaneella yrityksellä ja sen johdolla - on aina lopullinen vastuu henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta, myös henkilötietojen käsittelijän osalta (Tietosuojasetus 4 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 24-28; Korpisaari ja muut, 2018, s. 268-276). Henkilötietojen käsittelijä käsittelee henkilötietoja ainoastaan rekisterinpitäjän antamien dokumentoitujen ohjeiden mukaisesti (Hanninen ja muut, 2017, s. 82-92). Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän tulee tietyissä tilanteissa nimittää tietosuojavastaava (Lachaud, 2014; Tietosuojasetus 37 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 346-358; McCallister ja muut, 2018; Ross, 2018). Tietosuojavastaava ei ole kuitenkaan vastuussa asetuksen velvollisuuksien noudattamisesta organisaatiossa, vaan vastuu kuuluu rekisterinpitäjälle ja henkilötietojen käsittelijälle. (Hanninen ja muut, 2017, s. 120; Korpisaari ja muut, 2018, s. 348.)

Rekrytointiyrietykset hankkivat koulutusta ja asiantuntija-apua monin eri tavoin tietosuojasetuksen voimaantulon aiheuttamiin muutoksiin valmistautuessaan. Osa yrityksistä koki perehtymisen ja tiedonsaannin haasteelliseksi. Vastuukysymyksiä tarkasteltaessa tutkimukseen osallistuneet rekrytointiyrietykset olivat hyvin tietoisia siitä, että rekrytointiyrietyksessä johto on vastuussa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta.

Yllättävää oli se, että tietosuojavastaavaa ei oltu nimetty yrityksissä kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Tietosuoja-asetuksen perusteella nimittäminen on pakollista esimerkiksi tilanteessa, jossa yrityksen ydintehtävät muodostuvat henkilötietojen laajamittaisista käsittelytoimista, ja jotka kohdistuvat erityisiin henkilötietoryhmiin (Hanninen ja muut, 2017, s. 120; Korpisaari ja muut, 2018, s. 346-348). Tähän tutkimukseen osallistuneet rekrytointiyritykset ovat kuitenkin omassa arvioinnissaan päätyneet pääsääntöisesti siihen, että tietosuojavastaavan nimittäminen ei ole tarpeellista eikä pakollista. Tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen rekrytointiyritysten tietojärjestelmät ja ohjeistukset on muutettu suurelta osin tietosuoja-asetusta vastaavaksi, mutta käytännön toteutuksen suhteen on vielä epävarmuutta ja toteutumisesta ei ole varsinaista seuranta.

Tietojenkäsittelysopimus

Tietosuoja-asetus määrittelee rekisterinpitäjien ja tiedon käsittelijöiden roolit ja vastuut. Rekisterinpitäjällä on aina vastuu henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta, myös henkilötietojen käsittelijän osalta (Tietosuoja-asetus 4 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 24-28; Korpisaari ja muut, 2018, s. 268-276). Tietosuoja-asetus edellyttää kirjallisen tietojenkäsittelysopimuksen laatimista kaikissa tapauksissa, joissa henkilötietojen käsittelijä käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjälle (Tietosuoja-asetus 28 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 294-295). Asetuksessa on lueteltu tietojenkäsittelysopimuksessa sovittavat asiat. Henkilötietojen käsittelijä käsittelee henkilötietoja ainoastaan rekisterinpitäjän antamien dokumentoitujen ohjeiden mukaisesti. Tietojenkäsittelysopimuksessa sovitaan osapuolten vastuista ja velvoitteista sekä niiden rikkomisesta johtuvista vahingonkorvauksista. (Hanninen ja muut, 2017, s. 82-92.) Tutkimukseen osallistuneet rekrytointiyritykset olivat sopineet henkilötietojen käsittelystä rekrytointin toimeksiantajan kanssa tietojenkäsittelysopimuksella ja toimineet siten tietosuoja-asetuksen edellyttämällä tavalla.

Tietoturva

Tietoturvalla tarkoitetaan käytännön teknisiä ja hallinnollisia toimenpiteitä, joilla pyritään rekisteröidyn tietosuojan toteuttamiseen. Tietoturvyöllä pyritään varmistamaan tärkeiden tietojärjestelmien toiminta, estämään tietojen valtuuttamaton käyttö tai tiedon tuhoutuminen, sekä minimoimaan aiheutuneet vahingot. (Andreasson ja muut, 2017, s. 21.) Tietojen suojaaminen edellyttää myös henkilötietojen käsittelyn seuraamista ja valvontaa (Talus ja muut, 2017).

Tietoturvan toteuttamiseksi organisaation on tehtävä tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, joilla varmistetaan tietosuoja-asetuksen noudattaminen henkilötietojen käsittelyssä. Tietoturvaloukkauksessa henkilötiedot voivat tuhoutua, hävitä, muuttua tai joutua väärin käsiin joko vahingossa tai lainvastaisesti. Tietoturvaloukkauksia voivat olla esimerkiksi hävinnyt tiedonsiirtoväline, varastettu tietokone, hakkerointi, haittaohjelmatartunta, palvelunestohyökkäys tai tulipalo datakeskuksessa. Rekisterinpitäjän tulee aina dokumentoida ja tietyissä tilanteissa raportoida tietoturvaloukkaus viranomaisille (tietosuojavaltuutettu), jotta valvontaviranomaiset voivat tarkistaa, että tietosuoja-asetusta on noudatettu. Tietoturvaloukkauksesta voi seurata esimerkiksi henkilötietojen valvomiskyvyn menettäminen, identiteettivarkaus tai petos, maineen vahingoittuminen tai pseudonymisoitujen tai salassa pidettävien henkilötietojen paljastuminen. (Tietosuoja-asetus 24, 32-34 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 23, 106-112; Korpi-
saari ja muut, 2018, s. 305-326; McCallister ja muut, 2018; TSV, 2020.)

Rekrytointiyrityksissä on selvästi kiinnitetty huomiota käytännön toimiin tietoturvan parantamiseksi. Muutamasta yrityksestä tuotiin haastattelussa esiin tietoturvakäytännöistä tehdyt dokumentoidut ohjeistukset ja toimintaprotokollat. Tietoturvan toteuttaminen vaatii tietoteknistä asiantuntemusta tietosuojan turvaamiseksi, ja digitaalisten rekrytointipalvelujen kehittyminen asettaa omat vaatimuksensa tietoturvalle. Tietoturvan kehittäminen luo henkilöstölle osaamistarpeita, ja uusien tietoturvakäytäntöjen omaksuminen edellyttää asennemuutosta.

Valvonta ja sanktiot

Suomessa tietosuojavaltuutetun toimisto tietosuojavaltuutetun johdolla valvoo henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuutta ja toimii tietosuoja-asetuksen mukaisena ylimpänä valvontaviranomaisena. Rekisteröity voi valittaa tietosuojavaltuutetulle, jos hän katsoo henkilötietojensa käsittelyssä rikotun tietosuoja-asetusta. (Tietosuoja-asetus 51, 77 art.; Tietosuojalaki 21§; Hanninen ja muut, 2017, s. 124-125; Korpisaari ja muut, 2018, s. 508-509; TSV, 2020.) Tietosuojavaltuutetun toimisto voi tehdä myös ennakoivia tarkastuksia organisaatioihin tietoturvaloukkauksiin liittyvien tutkimusten lisäksi.

Merkittävä muutos tietosuoja-asetuksessa on valvontaviranomaisen lisääntyneet valtuudet määrätä merkittäviä sanktioita tietosuoja-asetusta rikkoville toimijoille (Miño-Vásquez ja muut, 2018). Tietosuojalain 4. luvussa täsmennetään oikeusturvaa ja seuraamuksia koskevaa tietosuojavalvonnan kansallista soveltamista. Tietosuojavaltuutetun toimistolla on valvontaviranomaisena valtuudet antaa erilaisia varoituksia, huomautuksia ja määräyksiä sen varmistamiseksi, että yritykset noudattavat tietosuoja-asetusta. Näistä merkittävimpiä ovat hallinnollisten sakkojen määrääminen sekä henkilötietojen käsittelyn väliaikainen tai pysyvä rajoittaminen, tai käsittelykielto. (Tietosuoja-asetus 82-84 art.; Hanninen ja muut, 2017, s. 129-130; Korpisaari ja muut, 2018, s. 532-545.)

Jos rekisteröidylle aiheutuu rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän aiheuttamasta tietosuojaloukkauksesta vahinkoa, ovat ne korvausvelvollisia (Tietosuoja-asetus 82 art.; Korpisaari ja muut, 2018, s. 522-531). Henkilötietojen käsittelijä on kuitenkin vastuussa vain, jos se ei ole noudattanut omia tietosuoja-asetuksen velvoitteitaan tai on toiminut vastoin rekisterinpitäjän kanssa tehtyä tietojenkäsittelysopimusta. Jos laitton henkilötietojen käsittely ei ole hallinnollisten sakkojen piirissä, rikosoikeudellinen vastuu voi tulla kyseeseen. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijä uteliaisuuttaan ilman oikeutta urkkii rekisteröidyn tietoja tai hävittää henkilötietoja sisältävää materiaalia vastoin ohjeita. (Hanninen ja muut, 2017, s. 130-131; Korpisaari ja muut, 2018, s. 547-569.)

Sankari & Wiberg ottavat kriittisesti kantaa toimintatutkimuksensa raportissa Yhteiskuntapolitiikka –lehdessä, että ”GDPR ei toimi eivätkä tietosuojakäytännöt noudata asetusta”. Tutkijat pohtivat, onko tietosuojaseloste vain ”näyteikkuna”, mutta käytännöt eivät ole lainmukaisia. Tietosuojaselosteet ovat vaikeatulkintaisia, eivätkä edes organisaatioiden työntekijät osaa kertoa henkilötietojen käsittelytoimista. Huoli nousi myös siitä, miten rekisteröidyllä on todellisia mahdollisuuksia varmistua tietojensa lainmukaisesta käsittelystä. Asetus on liian monitulkintainen, eikä rekisterinpitäjien osaaminen yleensä riitä sen soveltamiseen. Tutkijoiden kanta on, että valvontaviranomaiset ovat laiminlyöneet valvontavelvollisuutensa, poliittisessa järjestelmässä tulisi arvioida lisäsääntelyn tarvetta ja median tulisi käsitellä aihetta enemmän. (Sankari & Wiberg, 2019.)

Valvonnasta ja sanktioista oltiin rekrytointiyrityksissä tietoisia, mutta niihin ei ollut juuri käytännössä törmätty. Jotkut haastateltavat toivat esille edelleenkin koulutuksen tarpeellisuutta tietosuojasta. Haastatteluissa tuli esille myös hyvin kriittisiä näkemyksiä henkilöstöalan henkilötietojen käsittelyn ongelmista. On mahdollista, että tietosuojasetus oikeuksineen on vaikeaselkoinen myös työnhakijalle, minkä vuoksi tietosuojaloukkauksia ei ole raportoitu. Toisaalta valvonnan vähäisyys voi kertoa myös valvojan viranomaisen puutteellisista resursseista ja ongelmista valvonnan toteuttamisessa. Tämä voi pidemmällä aikavälillä tarkoittaa tietosuojakäytännöistä poikkeamista yrityksissä. Yleisesti haastatellut yritykset olivat sitä mieltä, tietosuojasta on kuitenkin tärkeä asia ja siihen tulee kiinnittää jatkossakin koko ajan huomiota.

Yhteenveto

Tämän tutkielman perusteella tietosuojasetuksen toteutumisen ulkoiset merkit, kuten rekisteröidyn oikeuksista informointi ja suostumus, ja tekninen soveltaminen, kuten seloste käsittelytoimista ja tietoturva, näyttivät pääosin toteutuvan rekrytointiyrityksissä. Tietosuojasta mielletään kuitenkin edelleen herkästi rekisterilähtöiseksi, vaikka tietosuojasetus perustuu riskiperusteiseen lähestymistapaan. Tässä tutkimuksessa ei tar-

kasteltu vaikutustenarvioinnin toteutumista rekrytointiyrityksissä, mutta sen tutkiminen antaisi lisätietoa myös riskien arviointiin.

Tämän tutkimuksen rajoite on se, että työnhakijoiden oikeuksien turvaamisen käytännön toteutukseen, eli miten työnhakijat tuntevat oikeuksiensa toteutuneen yritysten tietosuojakäytännössä, ei voida ottaa kantaa tämän tutkielman perusteella. Tämä vaatisi lisätutkimusta. Työnhakijoiden haastatteleminen antaisi käsitystä siitä, miten he tuntevat oikeutensa, ja toteutuuko tietosuoja-asetuksen mukainen henkilötietojen käsittely rekrytoinnissa. Työnhakijat voivat kuitenkin hyödyntää tätä tutkimusta perehtyessään henkilötietojen käsittelyyn liittyviin oikeuksiinsa.

Tietosuoja-asetuksen edellyttämien rekrytointiyritysten laatimien työnhakijan informointia ja oikeuksia koskevien dokumenttien tutkiminen avaisi tarkemmin asetuksen velvoitteiden toteutumista. Lisäksi tietosuojavaaluttetulle ilmoitettujen tietosuojaloukkausten tutkiminen toisi uutta tietoa tietosuoja-asetuksen soveltamisen ongelmakohdista. Julkinen tietosuojaloukkauksen käsittely on tietosuoja-asetuksen sanktioiden lisäksi vahingollista yrityksen maineelle. Täten tulevaisuus tulee näyttämään, millaiseksi kilpailutekijäksi korkeatasoinen tietosuoja voi muodostua rekrytointialalle. Tutkimus herätti myös kysymyksen, onko tietosuojavaaluttetulla ylipäätään riittäviä resursseja ohjata ja valvoa tietosuoja-asetuksen noudattamista.

Tietosuoja-asetuksen reilun kahden vuoden voimassaolon jälkeen tutkielman perusteella voidaan arvioida, että vaikka muutoksia rekrytointiyritysten tietosuojakäytännöissä on tehty, tietosuoja-asetuksen riskiperusteisen lähestymistavan mukaan muuttuvien tietosuojauhkien hallintaa tulee edelleen jatkaa. Lisäksi rekrytointiyrityksissä olisi hyvä arvioida, onko tietosuojaseloste riittävän yksiselitteinen informoinnin muoto, jolla vastataan moniin työnhakijan informointivelvoitteisiin. Lainsäätäjän tulisi arvioida, voidaanko kansallisella lainsäädännöllä selkeyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia velvoitteita rekisterinpitäjille. Poliittisessa järjestelmässä tulisi turvata, että tietosuojavaaluttetulla olisivat riittävät resurssit ohjata ja valvoa tietosuoja-asetuksen toteutumista.

Tulisi myös harkita, pitäisikö henkilöstöalan toimijoilla olla yleisempi velvollisuus ilmoittaa alallaan havaitsemistaan tietosuoja-asetuksen vastaisista käytännöistä. Medialla olisi mahdollisuus lisätä kansalaisten tietoisuutta heidän oikeuksistaan henkilötietojen käsittelyssä. Tutkielman viesti työnhakijoille on, että he hyödyntäisivät aktiivisesti tietosuoja-asetuksen heille suomia oikeuksia kyetäkseen seuraamaan henkilötietojensa käsittelyn koko elinkaarta.

Lähteet

- Aamulehti (2018). GDPR-tarkastukset alkavat Suomessa. Tietosuojavaltuutettu Reijo Aarnion haastattelu. 12.10.2018, A15.
- Ahammad, T. (2017). Personnel management to human resource management (HRM : How HRM functions?). *Journal of Modern Accounting and Auditing* 13:9, 412-420. doi:10.17265/1548-6583/2017.09.004
- Andreasson, A., J. Koivisto & A. Ylipartanen (2016). *Tietosuojakäsikirja johdolle*. 3. painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Andreasson, A., J. Riikonen & A. Ylipartanen (2017). *Osaava tietosuojavastaava*. 1. painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Bauer, D. (2018). 6 steps to GDPR implementation. *Risk Management* 65:3, 14-15.
- Bolger, P. (2018). GDPR and employee data. *Accountancy Ireland* 50:1, 42-45.
- Bolognini, L. & C. Bistolfi (2017). Pseudonymization and impacts of Big (personal/anonymous) Data processing in the transition from the Directive 95/46/EC to the new EU General Data Protection Regulation. *Computer Law & Security Review* 33, 171–181. <https://doi:10.1016/j.clsr.2016.11.002>
- Boon, C., R. Eckardt, D. P. Lepak & P. Boselie (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management* 29:1, 34-67. <https://doi:10.1080/09585192.2017.1380063>
- Breen, S., K. Ouazzane & P. Patel (2020). GDPR: Is your consent valid? *Business information review* 37:1, 19-24. <https://doi:10.1177/0266382120903254>
- Cole, G. (2017). Recruitment process outsourcing. *Human Resource Management International Digest* 25:2, 34-36. <https://doi:10.1108/HRMID-01-2017-0013>
- Cooper, D. P., H. Milner-Smith, M. Young & A. Moss (2017). Are you ready for the European General Data Protection Regulation? A practical checklist for employers. *Employee Relations Law Journal* 43:3, 60-65.
- Custers, B., F. Dechesne, A. M. Sears, T. Tani & S. van der Hof (2018). A comparison of data protection legislation and policies across the EU. A comparison of data pro-

- tection legislation and policies across the EU. *Computer Law & Security Review* 34:2, 234-243. <https://doi:10.1016/j.clsr.2017.09.001>
- De Hert, P., V. Papakonstantinou, G. Malgieri, L. Beslay & I. Sanchez (2018). The right to data portability in the GDPR: towards user-centric interoperability of digital services. *Computer Law & Security Review* 34:2, 193-203. <https://doi:10.1016/j.clsr.2017.10.003>
- EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679).
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 95/46/EY yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta.
- Garrison, C. & C. Hamilton (2019). A comparative analysis of the EU GDPR to the US's breach notifications. *Information & Communications Technology Law* 28:1, 99-114. <https://doi:10.1080/13600834.2019.1571473>
- Giordano, S. (2018). INSURING AGAINST GDPR LIABILITY. *Risk Management* 65:9, 27-29.
- Hallituksen esitys eduskunnalle EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi (HE 9/2018).
- Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain 10§:n muuttamisesta (HE 97/2018).
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta (HE 75/2000).
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 162/2003).
- Hanninen, M., E. Laine, K. Rantala, M. Rusi & M. Varhela (2017). *Henkilötietojen käsittely: EU-tietosuoja-asetuksen vaatimukset*. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Helsilä, M. & S. Salojärvi (2013). *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. 2. painos. Helsinki: Talentum.
- Henkilötietolaki 22.4.1999/523.
- Hoofnagle, C. J., B. van Der Sloot & F. Z. Borgesius (2019). The European Union general data protection regulation: What it is and what it means. *Information & Communications Technology Law* 28:1, 65-98. <https://doi.org/10.1080/13600834.2019.1573501>

- Hirsjärvi, S., P. Remes & P. Sajavaara (2009). *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jiang, K. & J. Messersmith (2018). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management* 29:1, 6-33.
<https://doi:10.1080/09585192.2017.1384930>
- Kaijala, M. (2016). *Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön*. 1. painos. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Korpisaari, P., O. Pitkänen & E. Warma-Lehtinen (2018). *Uusi tietosuojalainsäädäntö*. Helsinki: Alma Talent.
- Koskinen, I., P. Alasuutari & T. Peltonen (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kreuter, F., G. Haas, F. Keusch, S. Bähr & M. Trappmann (2020). Collecting Survey and Smartphone Sensor Data With an App: Opportunities and Challenges Around Privacy and Informed Consent. *Social science computer review* 38:5, 533-549.
<https://doi:10.1177/0894439318816389>
- Lachaud, E. (2014). Should the DPO be certified? *International Data Privacy Law* 4:3, 189-202. <https://doi:10.1093/idpl/ipu008>
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.
- Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.
- Leemans, V. & D. Molony (2018). Are GDPR fines insurable? *Risk Management* 65:9, 28-29.
- Lepistö, L. & E.-M. Ihantola (2018). Understanding the recruitment and selection processes of management accountants: an explorative study. *Qualitative Research in Accounting and Management* 15:1, 104-123.
<https://doi:10.1108/QRAM-11-2016-0080>

- Malgieri, G. & G. Comandé (2017). Why a right to legibility of automated decision-making exists in the general data protection regulation. *International Data Privacy Law* 7:4, 243-265. <https://doi:10.1093/idpl/ix019>
- Markkanen, M. (2009). *Onnistu rekrytointihaastattelijana*. 1. painos. Helsinki: WSOYpro.
- McCallister, J., G. Zanfir-Fortuna & J. Mitchell (2018). Getting ready for the EU's stringent data privacy rule. *Journal of Accountancy* 225:1, 36-40.
- McDonald, P. (2015). The cost of a bad hire. *CPA Practice Advisor* 25:2, 13.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Miño-Vásquez, V. & P. Suhren (2018). Liability for injuries according to GDPR. *Datenschutz und Datensicherheit* 42:3, 151-155. <https://doi:10.1007/s11623-018-0926-0>
- Miño-Vásquez, V. (2019). The Protection of Genetic Data under the General Data Protection regulation: A European view. *Datenschutz und Datensicherheit* 43:3, 154-158. <https://doi:10.1007/s11623-019-1083-9>
- Mitchell, A. (2016). GDPR: evolutionary or revolutionary? *Journal of Direct, Data and Digital Marketing Practice* 17:4, 217-221. <https://doi:10.1057/s41263-016-0006-9>
- Morgan, S. (2019). GDPR and employee data. *Accountancy Ireland* 51:1, 48-49.
- Morgan, S. (2019). GDPR and employee data. *Accountancy Ireland* 51:2, 54-55.
- Neuvonen, R. (2014). *Yksityisyyden suoja Suomessa*. 1. painos. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Nieuwesteeg, B. & M. Faure (2018). An analysis of the effectiveness of the EU data breach notification obligation. *The computer law and security report* 34:6, 1232-1246. <https://doi:10.1016/j.clsr.2018.05.026>
- Nykänen, P. (2013). *Johdatus oikeusjärjestykseen*. 1. painos. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ojanen, T. (2016). *EU-oikeuden perusteita*. 3. painos. Helsinki: Edita.

- Phillips, J. M. & S. M. Gully (2015). Multilevel and Strategic Recruiting: Where Have We Been, Where Can We Go From Here? *Journal of Management* 41:5, 1416-1445.
<https://doi.org/10.1177/0149206315582248>
- Phillips, M. (2018). International data-sharing norms: from the OECD to the General Data Protection Regulation (GDPR). *Human Genetics* 137, 575-582.
<https://doi.org/10.1007/s00439-018-1919-7>
- Rikosrekisterilaki 20.8.1993/770.
- Robles, M. (2018). 5 data privacy rights introduced by GDPR. (FOREFRONT). *Risk Management* 65:5, 12-13.
- Ross, D. (2018). GDPR and the Role of the Data Protection Officer.(FOREFRONT)(General Data Protection Regulation). *Risk Management* 65:9, 16.
- Sahay, P. (2015). The complexity of recruiting. *Strategic HR Review* 14:5, 182-187.
<https://doi.org/10.1108/SHR-04-2015-0034>
- Sankari, V. & M. Wiberg (2019). GDPR ei toimi: tietosuojakäytännöt eivät noudata asetusta. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84:3, 340-346.
- Savino, D. (2016). Assessing the Effectiveness of Outsourcing Human Resources Recruiting. *American Journal of Management* 16:2, 17-22.
- Shenoy, V. & P. Aithal (2018). Literature review on primary organizational recruitment sources. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMTS)* 3:1, 37-58. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1210777>
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Syrjänen, P. (2007). *Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja*. 1. painos. Helsinki: Talentum.
- Talus, A., Autio, E., Hänninen, A., Pihamaa, H.-T. & Kantonen, S. (2017). *Miten valmistautua EU:n tietosuoja-asetukseen? Oikeusministeriön julkaisu 4/2017*. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Tietosuojalaki 5.12.2018/1050.
- Tietosuojavaltuutetun toimisto (TSV) (2020). Noudettu osoitteesta www.tietosuoja.fi. Viitattu 25.09.2020.

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

Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726.

Viitala, R. (2009). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Wachter, S., B. Mittelstadt & F. Luciano (2017). Why a right to explanation of automated decision-making does not exist in the General Data Protection Regulation. *International Data Privacy Law* 7:2, 76-99. <https://doi:10.1093/idpl/ipx005>

Wolters, P. (2018). The control by and rights of the data subject under the GDPR. *Journal of Internet Law* 22:1, 1,7-18.

Wolters, P. (2019). THE ENFORCEMENT BY THE DATA SUBJECT UNDER THE GDPR. *Journal of Internet Law* 22:8, 1-31.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

Taustatiedot haastateltavasta

1. Mikä on tehtävänimikkeesi ja työnkuvasi yrityksessä?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?
3. Millaisia rekrytointiin liittyviä tehtäviä työhösi sisältyy?
4. Miten tietosuoja koskevat asiat liittyvät työnkuvaasi?

Taustatiedot yrityksestä

5. Millaisesta rekrytointiyrityksestä on kyse? (yrityksen koko, henkilöstön määrä ja rakenne)
6. Millaisia rekrytointipalveluja yritys tarjoaa?
7. Onko rekrytointiala ja -palvelut yleisesti muuttuneet viimeisten vuosien aikana?
8. Millaisia rekrytoinnin toimeksiantosopimuksia yrityksessä on?

Tietosuoja-asetuksen voimaantulo

9. Miten yritys sai tietoa uudesta tietosuoja-asetuksesta?
10. Miten tietosuoja-asetukseen perehdyttiin? Hankittiinko esimerkiksi koulutusta?
11. Kuka/ketkä vastaavat yrityksessä tietosuojasta? Aiheuttiko tietosuoja-asetus muutoksia?
12. Millaisia kokemuksia yrityksessä on tietosuoja-asetuksen soveltamisesta rekrytinnissa?

Henkilötietojen käsittelystä informointi

13. Miten henkilötietojen käsittelystä informoidaan työnhakijoita ja valvontaviranomaisia?
14. Miten ja mistä työnhakijat saavat tietoa tietosuojaan liittyvistä oikeuksistaan?

Tietosuojaikäytännöt työnhakijoiden oikeuksien toteutumiseksi

15. Miten työnhakijoiden henkilötietojen käsittelyä koskevat oikeudet turvataan?
16. Miten arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on huomioitu rekrytoinnissa?
17. Miten yritys sopii henkilötietojen käsittelystä rekrytoinnin toimeksiantajan kanssa?
18. Miten tietoturvakäytännöt on yrityksessä toteutettu?

Haastateltavan näkemyksiä tietosuoja-asetuksen tuomista haasteista tai hyödyistä rekrytoinnissa

19. Miten yrityksessä koetaan tietosuoja-asetuksen valvonta ja sanktioiden mahdollisuus?
20. Mitä muuta haluaisit tuoda esille haastattelun aiheesta yrityksenne näkökulmasta?

Liite 2. Esittelykirje 1

1.4.2020

Vaasan yliopiston kauppatieteellinen tiedekunta

Pro gradu haastattelupyyntö

Pyydän kohteliaasti, että yrityksenne rekrytointipalvelun tietosuoja-asioista vastaava henkilö osallistuisi haastatteluuni.

Teen henkilöstöjohtamisen maisteriopinnoissa pro gradu –tutkielmaa työnhakijan tietosuojan toteutumisesta rekrytoinnissa. Osana tutkielmaani haastattelen rekrytointialan yritysten edustajia siitä, millaisia kokemuksia yrityksissä on EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamisesta.

Toteutan haastattelut vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi etäyhdeydellä haastateltavan kanssa sovittuna ajankohtana. Haastatteluun varataan aikaa noin 30-45 minuuttia. Lähetän haastateltavalle etukäteen haastattelukysymykset. Haastattelu käydään keskustelunomaisena vuoropuheluna. Haastattelu nauhoitetaan tutkielman luotettavuuden takaamiseksi. Haastattelussa esiin tulevia tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä yritystä tai haastateltavaa henkilöä yksilöidä tutkielmassa.

Tutkielman tarkoituksena on tuottaa tietoa rekrytointialan yritysten kokemuksista tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen. Tämän vuoksi alan toimijoiden ääni on keskeinen aiheen tutkimiseksi. Toivon, että saamme haastatteluajan järjestymään. Minuun voi olla yhteydessä kaikissa haastatteluun ja tutkielmaani liittyvissä kysymyksissä.

Tutkijan yhteystiedot

Liite 3. Esittelykirje 2

1.4.2020

Vaasan yliopiston kauppatieteellinen tiedekunta

Pro gradu haastattelu

Kiitos, että yrityksenne osallistuu pro graduuni liittyvään haastatteluun. Työelämän käytännön tieto on arvokas osa tutkielmaani.

Teen henkilöstöjohtamisen maisteriopinnoissa pro gradu –tutkielmaa työnhakijan tietosuojaan toteutumisesta rekrytoinnissa. Osana tutkielmaani haastattelen rekrytointialan yritysten edustajia siitä, millaisia kokemuksia yrityksissä on EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen soveltamisesta.

Toteutan haastattelut vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi etäyhdeydellä haastateltavan kanssa sovittuna ajankohtana. Haastatteluun varataan aikaa noin 30-45 minuuttia. Lähetän haastateltavalle etukäteen haastattelukysymykset. Haastattelu käydään keskustelunomaisena vuoropuheluna. Haastattelu nauhoitetaan tutkielman luotettavuuden takaamiseksi. Haastattelussa esiin tulevia tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä yritystä tai haastateltavaa henkilöä yksilöidä tutkielmassa.

Tutkielman tarkoituksena on tuottaa tietoa rekrytointialan yritysten kokemuksista tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen. Tämän vuoksi alan toimijoiden ääni on keskeinen aiheen tutkimiseksi. Minuun voi olla yhteydessä kaikissa haastatteluun ja tutkielmaani liittyvissä kysymyksissä.

Tutkijan yhteystiedot