

Lotta Junnonaho

# TYÖNANTAJIEN KÄYTÄNNÖT REKRYTOINTIPROSESSISSA

Luottotietoselvityksen teko  
ja maksuhäiriömerkinnän vaikutukset

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Lotta Junnonaho
Työn nimi	Työnantajien käytännöt rekrytointiprosessissa – Luottotietoselvityksen teko ja maksuhäiriömerkinnän vaikutukset
Toimeksiantaja	Oikeusministeriö
Vuosi	2023
Sivut	48 sivua
Työn ohjaaja(t)	Juha Häkkinen, Yrjö Tyni ja Elisabet Schroderus (OM)

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö laadittiin osana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opintoja. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työnantajien käytänteitä rekrytointiprosesseissa liittyen luottotietojen selvitykseen ja maksuhäiriömerkintöihin. Työssä tutkittiin, mitkä ovat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet luottotietojen selvitykseen rekrytointiprosessissa, millaisissa tilanteissa työnantajat luottotietoja tarkistavat ja millainen vaikutus maksuhäiriömerkinnällä todellisuudessa on työhönottotilanteessa

Työ toteutettiin empiirisenä tutkimuksena, ja sen tuloksia analysoitiin kvantitatiivisen ja osin myös kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin. Kysely laadittiin Webropol-ohjelmistoa käyttäen, ja se lähetettiin valikoidulle joukolle työnantajia, joiden tarjoamissa työtehtävissä todennäköisesti täyttyy jokin lain yksityisydensuojasta työelämässä säätämistä perusteista luottotietoselvityksen tekoon.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että vaihtelua toimialakohtaisesti työnantajien käytännöissä on melko paljon. Luottotietoselvityksen teko koetaan tärkeäksi, ja työnantajat kokevat, että maksuhäiriömerkinnällä voi olla vaikutusta työstä suoriutumiseen ja siihen, kuinka luotettavana työntekijää yleisesti voidaan pitää. Automaattisesti merkinnällä ei ole vaikutusta rekrytointiprosessin etenemiseen, vaikka selvityksen teko koettaisiinkin tärkeäksi. Julkisen puolen tehtävissä luottotietoselvityksiä tehdään yksityisen sektorin toimijoita vähemmän.

**Asiasanat:** maksuhäiriömerkintä, luottotietoselvitys, rekrytointi, työnhakija

Degree title	<i>Bachelor of Business Administration</i>
Author (authors)	Lotta Junnonaho
Thesis title	Employer's policies in recruitment process – credit status investigation and effects of payment default
Commissioned by	Ministry of justice
Time	2023
Pages	48 pages
Supervisor	Juha Häkkinen, Yrjö Tyni, Elisabet Schroderus

## ABSTRACT

This thesis was written as a part of South-Eastern Finland University of Applied Science business education program. Its goal was to resolve employer's policies towards credit status and payment defaults in their recruitment process. The thesis was researching employer's rights and responsibilities for verifying credit status, the circumstances in which they do and how a payment default actually affects job search.

This piece was executed as an empirical research, and its results were analyzed with the methods of quantitative and qualitative research. The inquiry was created using Webropol- software and it was sent to chosen employers , whose work assignments offered most likely require investigating credit status according to the law of privacy policy in work environment.

The results of the research show that there is quite a lot of variation about employer's policies within an industry. Investigating credit status was found to be important and employers feel that payment defaults might have an affect on work performance and how trustworthy an employee can be considered. A payment does not automatically affect the progress of recruitment process, even if the investigation of it was found important. In jobs of the public sector credit checks are being made less compared to the private sector.

**Keywords:** bad credit record, credit data report, recruitment, job seeker

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	LUOTTOTIETOREKISTERI JA HENKILÖLUOTTOTIEDOT .....	6
2.1	Henkilöluottotiedot ja maksuhäiriömerkintä.....	6
2.2	Erilaiset maksuhäiriömerkinnät ja niiden synty .....	7
3	TYÖNANTAJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET LUOTTOTIETOJEN SELVITYKSEEN .....	11
3.1	Sovellettava lainsäädäntö.....	11
3.2	Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja tiedonantovelvollisuus .....	13
4	HENKILÖLUOTTOTIETOJEN KÄYTTÖ TYÖHÖNOTTOTILANTEESSA .....	16
4.1	Luottotietoselvitys .....	16
4.2	Henkilön taloudellinen asema, sidonnaisuudet ja muut talouteen liittyvät seikat osana turvallisuusselvitystä.....	20
4.2.1	Perusmuotoinen turvallisuusselvitys .....	21
4.2.2	Laaja turvallisuusselvitys .....	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA KÄYTETYT MENETELMÄT .....	23
5.1	Tutkimuksen kuvaus .....	23
5.2	Käytetyt menetelmät .....	23
5.3	Tutkimuksen toteutus ja aineistonkeruu.....	25
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	26
6.1	Maksuhäiriötietojen merkitys ja selvityskäytännöt.....	27
6.2	Rekrytoijien saama ohjeistus luottotietoraportin tulkintaan ja organisaation antama yleinen ohjeistus.....	33
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
8	POHDINTA .....	38
	LÄHTEET .....	40

## 1 JOHDANTO

Maksuhäiriömerkinnät ovat olleet viime aikoina vahvasti esillä mediassa 1.12.2022 voimaan astuneen lakimuutoksen vuoksi. Lakimuutoksen myötä maksuhäiriömerkintöjen säilytysajat lyhenevät merkittävästi etenkin siinä tilanteessa, kun velka, josta merkintä on johtunut, on tullut maksetuksi. (Luottotietolaki 11.5.2007/527, 18. §.) Suomalaisista noin 8,5 %:lla on maksuhäiriömerkintä. Vuoteen 2020 saakka maksuhäiriöisten määrä on ollut nousussa. Vuoden 2020 jälkeen merkintöjen määrä on lähtenyt hienoiseen laskuun, ja viime vuosina maksuhäiriöisten määrä on vakiintunut noin 390 000 henkilöön. Maksuhäiriömerkintä ja sen vaikutukset koskevat siis merkittävää osaa suomalaisista. (Suomen Asiakastieto 2021.)

Opinnäytetyö on tehty osana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opintoja. Tavoitteenani on opinnäytetyössäni selvittää työnantajien käytänteitä rekrytointiprosesseissa liittyen luottotietojen selvitykseen ja maksuhäiriömerkintöihin. Tarkoitukseni on tutkia, mitkä ovat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet luottotietojen selvitykseen rekrytointiprosessissa, millaisissa tilanteissa työnantajat luottotietoja tarkistavat ja millainen vaikutus maksuhäiriömerkinnällä todellisuudessa on työhönottotilanteessa. Näkökulma työssäni on työnantajapainotteinen, ja tarkoituksena on nimenomaisesti tutkia aihetta työnantajanäkökulmasta. Maksuhäiriömerkintöihin liittyviä opinnäytteitä on laadittu useita. Vuonna 2021 on laadittu opinnäytetyö, jossa on kerätty velallisten kokemuksia siitä, kuinka maksuhäiriömerkinnät ovat vaikuttaneet heidän työllistymiseensä. (Snell, 2021). Opinnäytteen jatkokatkimusehdotuksena on tarjottu työnantajanäkökulmaa vastaavaan aiheeseen, ja siihen on tällä opinnäytetyöllä vastattu.

Koska opinnäytetyö on laadittu osana oikeustradenomiopintoja, teoreettinen viitekehys koostuu työssäni pääsääntöisesti lainsäädännöstä ja niihin liittyvistä esitöistä, oikeuskirjallisuudesta sekä aiheeseen liittyvistä tilastoista. Tutkimus on toteutettu empiirisenä tutkimuksena, jossa tutkimusjoukkona ovat työnantajat ja muut organisaatiot, joiden tarjoamissa työtehtävissä maksuhäiriömerkintöjen vaikutusta on työnantajanäkökulmasta pohdittava. Tutkimus toteutetaan

Webropol-kyselynä ja tutkimusaineiston analysointi tehdään kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmin.

Maksuhäiriömerkinnät koskevat merkittävää osaa työikäisestä väestöstä. Maksuhäiriömerkinnät ovat olleet viimeisen vuoden aikana paljon esillä mediassa ja herättäneet keskustelua sosiaalisen median kanavissa. Opinnäyte-työni tarjoaa arvokasta tietoa työntekijöille siitä, millaisissa tilanteissa maksuhäiriömerkintöjä tarkistetaan ja millaisia vaikutuksia merkinnän ilmenemisellä on työhönottotilanteessa. Työni antaa myös työnantajille hyvän mahdollisuuden pohtia omia käytänteitään ja asenteitaan luottotietojen selvityksessä.

## **2 LUOTTOTIETOREKISTERI JA HENKILÖLUOTTOTIEDOT**

### **2.1 Henkilöluottotiedot ja maksuhäiriömerkintä**

Henkilöluottotiedoilla tarkoitetaan luottotietolaissa luonnollisen henkilön luottotietoja sekä yksilöinti- ja toimintakelpoisuustietoja, joita käsitellään luottotietojen yhteydessä. Luottotiedoilla taas tarkoitetaan luonnollisen henkilön tai yrityksen maksukykyä tai maksuhalukkuutta koskevia tietoja sekä muita tietoja, jotka kuvaavat luonnollisen henkilön tai yrityksen kykyä vastata sitoumuksistaan ja joita voidaan käyttää luottoa myönnettäessä tai valvottaessa. (Luottotietolaki, 3. §.)

Luottotiedot tallennetaan luottotietorekisteriin, joita ylläpitävät Suomessa Suomen Asiakastieto Oy sekä Dun and Bradstreet (ent. Bisnode Oy). Luottotietorekisteriin talletettavat tiedot voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- 1) yksilöintitiedot ja toimikelpoisuutta koskevat tiedot
- 2) maksuhäiriötiedot
- 3) maksuhäiriöitä täydentävät tiedot

Yksilöintitiedoilla tarkoitetaan pääsääntöisesti tavanomaisia henkilötietoja sekä yrityskytköksiä, eli tietoja siitä, onko henkilö osallisena tai vastuuhenkilönä joissakin yrityksissä. Toimikelpoisuustiedot taas koskevat tietoja henkilön oikeustoimikelpoisuudesta ja edunvalvonnasta. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19.) Arviointikriteerilautakunnan on asettanut valtioneuvosto. Lautakunnan tarkoituksena on antaa tulkintasuosituksia turvallisuusselvityslain

soveltamisesta sekä turvata yhdenmukaiset menettelytavat. Päätehtävänä lautakunnalla on antaa yleisiä tulkintasuosituksia viranomaisille, jotka laativat turvallisuus selvityksiä. (Oikeusministeriö s.a.)

Maksuhäiriötietoina tallennetaan rekisteröidyn maksujen laiminlyöntejä sekä tietoja niiden vakavuudesta. Maksuhäiriömerkintä voidaan ilmoittaa käytännössä kolmesta lähteestä. Ilmoitus merkinnästä voi tulla rekisteröinnin kohteelta itseltään, viranomaiselta tai velkojalta. Myöhemmin luvussa 2.1.1 käydään läpi erilaiset maksuhäiriömerkinnät ja niiden synty, mistä maksuhäiriömerkinnät syntyvät ja missä vaiheessa perintäprosessia sekä millaisia maksuhäiriömerkintöjä on olemassa. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19.)

Luottotietolaissa määritellyn hyvän luottotietotavan mukaan rekisteröidyllä on oikeus tulla arvioiduksi oikeiden ja relevanttien tietojen perusteella (Luottotietolaki 5. §). Rekisteröidyllä on tämän vuoksi oikeus antaa lisäselvitystä merkinnän syntyolosuhteista tai maksun suorittamisesta luottotietorekisteriin ja näitä tarkoitetaan kolmannen kohdan maksuhäiriöitä täydentävillä tiedoilla (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19).

## **2.2 Erilaiset maksuhäiriömerkinnät ja niiden synty**

Maksuvelvoitteen laiminlyönnistä johtuvia maksuhäiriömerkintöjä on useita eri tyyppisiä, ja ne syntyvät eri vaiheissa perintäprosessia. Laiminlyöty maksuvelvoite on useimmiten syntynyt henkilön solmiman sopimuksen perusteella. Tällaisia sopimuksia ovat muun muassa erilaiset kulutusluottosopimukset ja osamaksusopimukset. Mikäli maksuvelvoite laiminlyödään, yrittää velkoja ensin periä saatavaansa vapaaehtoisen perinnän keinoin. Niiden päättyessä tuloksettomina velkoja voi hakea velalle maksutuomion tuomioistuimesta, minkä perusteella saatava voidaan hakea ulosottoon. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18.) Osa veloista voidaan siirtää oikeudelliseen perintään ilman tuomioistuimen antamaa velkomustuomiota. Tällaisia julkisoikeudellisiksi kutsuttavia velkoja ovat esimerkiksi verot ja sairaalamaksut. (Laki verojen ja maksujen täytäntöönpanosta 15.6.2007/706, 3. §.)

Ehdottomasti tyypillisin syntyperuste maksuhäiriömerkinnälle on tuomioistuimen antama tuomio, joka voi olla myös yksipuolinen tuomio. Yksipuolisella

tuomiolla tarkoitetaan sitä, että velallinen on jättänyt vastaamatta haasteeseen. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 18.) Maksuhäiriömerkintä voi syntyä myös tuomioistuimen antamalla muulla kuin yksipuolisella tuomiolla. Maksuhäiriömerkintä voidaan tallettaa vasta tuomion ollessa lainvoimainen. (Luottotietolaki, 12. § mom. 1 kohta 3.)

Ulosottomenettelyn seurauksena maksuhäiriömerkintä voi syntyä kahdella tavalla: joko siten että velan perintä ulosotossa päättyy ulosoton esteeseen (esimerkiksi varattomuus) tai pitkäkestoisen ulosmittauksen seurauksena, kun toistuvaistulon ulosmittaus on kestänyt viimeisen kahden vuoden aikana yhtäjaksoisesti yli 18 kuukautta (Ulosottokaari 15.6.2007/705, 32. §).

Kulutusluottosopimukseen perustuvan saatavan kohdalla velkojalla on oikeus ilmoittaa luottotietorekisterin ylläpitäjälle, kun maksu on myöhässä 60 päivää. Arviointikriteerilautakunta on kuitenkin selvityksessään todennut, että heidän tietojensa mukaan näitä ilmoituksia tehdään erittäin harvoin. Edellytyksenä merkinnän tallettamiselle on se, että velkoja ja velallinen eivät ole tehneet uutta maksusopimusta eräpäivän jälkeen, velkoja on lähettänyt velalliselle kirjallisen maksukehotuksen, jossa tämä muistuttaa myös oikeudesta tallettaa maksuhäiriömerkintä vähintään 21 päivää ennen merkinnän tallettamista. Lisäksi edellytyksenä on, että maksuhäiriömerkinnän tallettamismahdollisuudesta on maininta kulutusluottosopimuksessa. (Luottotietolaki 14. §.)

Maksuhäiriötiedoilla kuvataan sitä, minkä laatuista ja kuinka vakavia maksulainlyönnejä henkilöllä on. Maksuhäiriötiedot voivat olla viranomaisen toteamia, velkojan ilmoittamia tai velallisen itsensä myöntämiä. (Arviointikriteerilautakunta 2020, 19.) Yleisimmät merkinnän syntyvät käsitelty edellä.

Luottotietolain 13. §:n mukaan luottotietorekisteriin saa henkilöluottotietoina tallettaa seuraavaa:

*1) konkurssia koskevina tietoina ne tiedot, jotka velallisesta on talletettu konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteristä annetussa laissa (137/2004) tarkoitettuun konkurssi- ja yrityssaneerausrekisteriin; (13.5.2022/331)*



2) velkajärjestelytietoina ne tiedot, jotka velallisesta on talletettu velkajärjestelyrekisteristä annetussa laissa (368/2017) tarkoitettuun velkajärjestelyrekisteriin; (13.5.2022/331)

3) viranomaisen toteamina maksuhäiriötietoina tiedot maksun laiminlyönnistä, joka on todettu tuomioistuimen lainvoimaisella tuomiolla, edellyttäen ettei maksuvaatimusta ollut riitautettu perusteeltaan tai määrältään, yksipuolisella tuomiolla tai ulosottokaaren (705/2007) 2 luvun 26 §:ssä tarkoitettulla ulosottoperusteen määrääjän jatkamisesta annetulla tuomiolla taikka velallisen hyväksymän vekselin protestilla; (13.5.2022/331)

4) ulosottotietoina tiedot asiakohtaisesti eriteltynä sellaisesta ulosottoasiasta, jossa on annettu estetodistus tai tieto ulosottokaaren 1 luvun 32 §:n 1 momentissa tarkoitettusta pitkäkestoisesta ulosotosta; (20.11.2009/933)

5) velkojan ilmoittamina maksuhäiriötietoina tiedon 14 §:ssä tarkoitettua kulutusluottosopimukseen perustuvan maksun laiminlyönnistä;

6) velallisen tunnustamana maksuhäiriötietona tiedon useamman velkojan kanssa tehdyn tai muutoin laaja-alaisen maksujärjestelyjä koskevan sopimuksen yhteydessä annetusta kirjallisesta ilmoituksesta, jolla velallinen tunnustaa lyöneensä maksun laimin; (13.5.2022/331)

7) kuulustustietoina julkisesta haasteesta annetun lain (729/2003) 10 §:ssä tarkoitettuun kuulutusrekisteriin talletetut tiedot;

8) suorituksen maksamistietoina tiedot sellaisen maksuvelvoitteen suorittamisesta, jonka laiminlyönnin johdosta 1–5 kohdassa tarkoitettu maksuhäiriömerkintä on tehty, kun tieto on toimitettu laissa säädetyn velvoitteen mukaisesti luottotietotoiminnan harjoittajalle tai kun velallinen on pyytänyt tällaisen merkinnän tekemistä

*ja esittänyt luotettavan selvityksen maksun suorittamisesta taikka kun luottotietotoiminnan harjoittajalla muutoin on maksusta tieto; (13.5.2022/331)*

*9) luottokelpoisuuden arviointitietona luottokelpoisuutta koskevan luokituksen tai muun luottokelpoisuutta osoittavan arviointitiedon.*

*Luottotietorekisteriin on lisäksi velallisen pyynnöstä ja tämän antaman luotettavan selvityksen perusteella merkittävä tieto siitä, että maksuhäiriö on syntynyt takausvastuun tai vierasvelkapanttauksen johdosta, samoin kuin velallisen luottotietotoiminnan harjoittajalle toimittama pesänhoitajan velallisselvitykseen sisältyvä tieto konkurssin pääasiallisista syistä. Rekisteriin voidaan merkitä muukin velallisen antama tieto maksuhäiriömerkintään johtaneista tekijöistä ja maksuhäiriön alkuperäisestä ajankohdasta. (13.5.2022/331)*

*Luottotietotoiminnan harjoittajan on, jos se yleisesti saatavilla olevien tai luottotietotoiminnan harjoittajalle toimitettujen tietojen perusteella on mahdollista, merkittävä luottotietorekisteriin, mitkä merkinnät aiheutuvat saman saatavan laiminlyönnistä. Merkintä on kuitenkin aina tehtävä velallisen pyynnöstä tämän antaman luotettavan selvityksen perusteella. (13.5.2022/331)*

*Edellä 1 momentissa tarkoitettuja tietoja talletettaessa tai muutoin käsiteltäessä luottotietotoiminnan harjoittajan on huolehdittava siitä, että tieto käsittelystä kirjautuu tietojärjestelmään. (13.5.2022/331)*

*Luonnolliselle henkilölle, jota koskeva 1 momentissa tarkoitettu tieto on ensimmäistä kertaa merkitty luottotietorekisteriin, on annettava tieto saatavan suorittamisen vaikutuksesta tiedon säilytysaikaan. (13.5.2022/331)*

### **3 TYÖNANTAJAN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET LUOTTOTIETOJEN SELVITYKSEEN**

Oikeus yksityisyyteen työelämässä on vahva ja tunnistettu perus- ja ihmisoi-  
keus. Oikeuteen yksityisyydestä sisältyy myös oikeus henkilötietojen suojaan,  
minkä tarkoituksena on suojata työntekijää henkilönä sekä hänelle kuuluvia oi-  
keuksia ja etuja. Samalla kuitenkin tiedonkeruu on helpottunut teknologian  
myötä ja tietoa ihmisistä on yhä enemmän vapaasti saatavilla. Tilanteesta te-  
kee haastavan myös se, että työnhakijat ja työntekijät ovat huonosti tietoisia  
omista oikeuksistaan ja luovuttavat vapaaehtoisesti yksityisyyden suojan piiriin  
kuuluvia tietoja. On siis todennäköistä, että yksityisyyden suojan loukkauksia  
tapahtuu etenkin työnhakutilanteissa, mutta niistä raportointi on vähäistä il-  
miön tunnistamattomuuden vuoksi. (Alapuranen 2020, 7; Koskinen 2018.)

Työnantajalla on kuitenkin myös työhönottotilanteessa oikeus tietyin edellytyk-  
sin selvittää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja, joihin henkilöluottotie-  
dotkin kuuluvat (Alapuranen 2020, 7; Koskinen 2018). Tässä luvussa käydään  
keskeisten käsitteiden lisäksi läpi pääasiassa kansallista lainsäädäntöä siitä,  
mikä luo raamit työnantajan oikeuksille ja velvollisuuksille henkilötietojen käsit-  
telyyn. Luvussa keskitytään erityisesti henkilöluottotietojen selvitykseen ja kä-  
sittelyyn työhönottotilanteessa.

#### **3.1 Sovellettava lainsäädäntö**

Tarve henkilötietojen suojaamiseen lailla heräsi sekä kansainvälisesti että  
kansallisesti 1970-luvun alussa pääasiassa digitalisaation ja teknologian kehit-  
tymisen myötä. Teknologian yhä voimakkaasti kehittyessä yksityisyyden suo-  
jaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevat kysymykset saavat jatkuvasti uusia  
muotoja. (Alapuranen 2020, 7.)

Oikeus yksityisyyteen työelämässä on vahva perusoikeus, josta säädetään jo  
Suomen perustuslaissa. Perustuslain 10. §:n mukaan jokaisen yksityiselämä,  
kunnia ja kotirauha on turvattu (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 10. §).  
Kyseinen pykälä velvoittaa säätämään lailla henkilötietojen suojasta tarkem-  
min. Tätä vaatimusta toteuttaa laki yksityisyyden suojasta työelämässä,

kansallinen tietosuojalaki sekä EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR). Mainittujen yksityisyyden ja henkilötietojen suojaa sääntelevien lakien lisäksi Suomessa on muihin EU-maihin verrattuna paljon kansallista lainsäädäntöä, muun muassa yhteistoimintalaki sekä palvelussuhdelaki. (Alapuranen 2020, 11) Tässä luvussa keskitytään kuitenkin EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen, tietosuojalakiin sekä lakiin yksityisyydensuojasta työelämässä.

### **EU:n yleinen tietosuoja-asetus**

Alkuvuodesta 2012 Euroopan unionin komissio antoi ehdotuksen EU:n tietosuojalainsäädännön kokonaisvaltaisesta uudistuksesta. Annettu asetukset hyväksyttiin vuonna 2016, ja se tuli sovellettavaksi jäsenvaltioissa keväällä 2018. Asetus on suoraan sovellettavissa olevaa oikeutta jäsenvaltioissa, jota voidaan tarkentaa kansallisella lainsäädännöllä. Sääntelyn perimmäisenä tarkoituksena on yhtenäistää tulkintakäytännöt ja lainsäädännön pohja jäsenvaltioissa. (Alapuranen 2020, 36.) Euroopan unionin komission ehdotuksessa tietosuoja-asetukseksi mainitaan perusteluina oikeuskäytännön yhtenäistämisen lisäksi edellisen asetuksen riittämättömyys suojaamaan digitalisaation mahdollistamilta väärinkäytöksiltä. Uudella asetuksella haluttiin turvata henkilötietojen suojaamista kehittyvässä digiympäristössä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2012/0011.)

### **Tietosuojalaki**

Hallituksen esityksessä (9/2018) ehdotettiin säädettäväksi tietosuojalaki, jonka tarkoituksena on täydentää EU:n yhteistä tietosuoja-asetusta. Tietosuojalaki on astunut voimaan 1.1.2019. Lisäksi tietosuojalain tarkoituksena on ollut korvata laki tietosuojalautakunnasta, henkilötietolaki sekä laki tietosuojalautakunnasta sekä tietosuojavaltuutetusta.

Esityksen mukaan laki on yleislaki, jota on tarkoituksena soveltaa tietosuoja-asetuksen rinnalla. Yksinään se ei muodosta riittävän kattavaa sääntelykokonaisuutta, vaan se täydentää ja tarkentaa tietosuoja-asetusta. (HE 9/2018.)

### **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (jatkossa YksTL) on säädetty vuonna 2001. Hallituksen esityksessä (HE 75/2000) mainitaan, että sen aikainen henkilötietolaki ei hallituksen näkemyksen mukaan vastannut kaikkiin työelämän erityispiirteisiin liittyen henkilötietojen käsittelyyn ja yksityisyyden suojaan. Tavoitteena oli luoda laki, joka huolehtii tietojen käsittelyn läpinäkyvyydestä mutta toisaalta myös siitä, että työelämässä kerätään ainoastaan välittömästi tarpeellisia tietoja. (Koskinen 2018.) Kyseessä on erityislaki, jonka tarkoituksena on säädellä yksityisyyden suojaa työelämän erityiskysymyksissä. Hallituksen esityksen (HE 75/2000) mukaan henkilötietolaki oli liian yleisluontoinen huolehtimaan työntekijän yksityisyyden suojan toteutumisesta ja vastaavasti myös vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeisiin. (Alapuranen 2020, 17.)

Joukko, johon lakia yksityisyyden suojasta työelämässä sovelletaan, on laaja. YksTL:n 2. §:n momentissa 2 todetaan seuraavaa: *Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan.*

Alapuranen ym. (2020, 19) mainitsevat, että vaikka työnhakijaa ei ole itse YksTL-lakiin määritelty, sovelletaan lakia soveltuvin osin sekä yksityisen että julkisen sektorin työnhakijaan. Työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on hakenut avoimena olevaa työpaikkaa tai avoimena olevaa virkaa. Lisäksi työnhakijalla tarkoitetaan myös henkilöä, johon työnantaja on ottanut yhteyttä työhönottamistarkoituksessa. Lakia sovelletaan siis soveltuvin osin myös työnhakijaan. Perustuslakivaliokunta vaati tarkennusta lakiin siten, että pykälään merkattaisiin erikseen, sovelletaanko sitä työnhakijaan vai ei. Tällaista kirjausta lakiin ei kuitenkaan tehty. (Alapuranen 2020, 19; HE 75/2000.)

### **3.2 Henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset ja tiedonantovelvollisuus**

Henkilötiedoilla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai hänen lähipiiriään koskevia tietoja, joilla kuvataan heidän ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan. Henkilötietoja ovat ainoastaan henkilörekisteriin merkityt tiedot, eikä tällaisiksi lueta

pelkästään suullisia tietoja, mikäli ne eivät perustu henkilörekisteriin. (Koskinen 2018.)

Ensisijaisesti työnantajan on kerättävä henkilötiedot aina työntekijältä tai työnhakijalta itseltään. Mikäli näin ei voida menetellä, lähtökohtana kaikelle työnantajan tekemälle tiedonkeruulle YksTL:ssä on työntekijän tai työnhakijan antama suostumus. Suostumus voi olla suullinen tai kirjallinen vapaaehtoisesti annettu ja tietoinen tahdonilmaisuuksena. Nimenomaista asiaa koskeva pykälä määrittelee, tarvitaanko työntekijän suostumus kirjallisena vai riittääkö suullinen suostumus. Huomattavaa on, että työnantajalla on todistustaakka suostumuksen saannista. (Koskinen 2018; HE 75/2000.)

YksTL:n 3. § sääntelee, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa työntekijän suostumuksella.

Tarpeellisuusvaatimus on työntekijän yksityisyyden suojan kannalta erittäin keskeinen asia. Jokaisella on oikeus määrätä omien henkilötietojensa käytöstä. Työelämässä työnantajalla voi kuitenkin olla todellinen tarve tiettyjen henkilötietojen keräämiselle, ja nämä tarpeet voivat johtua esimerkiksi asiakkaista, viranomaisista tai muutoin toiminnan järjestämisestä. Hallituksen esityksessä (HE 75/2000) yksi lakiehdotuksen keskeisiä tavoitteita onkin ollut sovittaa yhteen työnantajan todellinen tarve kerätä henkilötietoja toimintansa turvaamiseksi ja järjestämiseksi sekä työnhakijan ja työntekijän oikeus yksityisyyden suojaan.

Työnantaja on velvollinen perustelemaan kerättävien henkilötietojen tarpeellisuus välittömästi työsuhteen kannalta. Myös kansainvälinen työjärjestö ILO on todennut ohjeistuksessaan, että välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja on mahdotonta määrittellä yksityiskohtaisesti työelämän monenkirjavien tilanteiden vuoksi. Hallituksen esityksessä (75/2000) on annettu esimerkkejä välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisista tiedoista. Tällaisia tietoja esityksen mukaan ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamisen, työntekijän valinnan,

työolosuhteiden, työ- ja virkaehtosopimusten tiettyjen määräysten toteuttamisen sekä lainsäädännön edellyttämät tiedot. Sanamuodon on tarkoitus korostaa sitä, että henkilötietojen, joita käsitellään, olisi liityttävä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä tulkinnan tulisi olla esityksen mukaan tiukempi kuin aiemmin voimassa olleen henkilötietolain tulkinta asiasta. Lain esitöiden mukaan tarpeellisuusarviointi tulisi suorittaa aina kussakin tapauksessa erikseen. Työnantajan on ennakoon arvioitava henkilötietojen keruun suunnittelun yhteydessä, millaisia työtehtäviä varten henkilötietoja kerätään. Työnantaja on vastuussa siitä, että tarpeellisuusvaatimus täyttyy henkilötietoja kerätessä ja tallettaessa. Tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä harkittaessa työnantajan suorittamalla ennakoon tehdyllä arviolla on suuri merkitys. Tarpeellisuusvaatimuksen nojalla työnantajan on huolehdittava myös henkilötietojen poistamisesta, kun niille ei voida enää osoittaa työsuhteen kannalta välittömää tarpeellisuutta. (HE 75/2000.)

Tarpeellisuusvaatimusta koskevaa pykälää sovelletaan myös työnhakijaan työhönottotilanteessa. Henkilötietoja voitaisiin kerätä ainoastaan sitä tehtävää varten, mitä työnhakija on hakenut. Välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja olisivat tässä tapauksessa käytännössä ainoastaan sellaiset tiedot, jotka osoittavat hakijan pätevyyttä ja soveltuvuutta kyseiseen tehtävään. Työnantajalla on myös oikeus hankkia selvitys työntekijän soveltuvuudesta työtehtävään terveydentilan kannalta. Työnhakijalla on oikeus kieltäytyä vastauksesta työnantajan esittämiin kysymyksiin ja tiedustella kysymyksen esittäjältä, kuinka kyseinen kysymys on työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellinen tieto. On kuitenkin selvää, että työnhakija työnantajaan alisteisessa asemassa ollessaan vaarantaisi näin toimimalla työpaikkansa saannin. Sen vuoksi tarpeellisuusvaatimuksen nojalla työnhakijalla on oikeus antaa puutteellinen tai epätäydellinen vastaus kysymykseen, minkä hän ei katso olevan työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellinen tieto. Näin toimiessaan työnhakijalle ei tule asiasta kielteisiä seuraamuksia. (HE 75/2000.)

## 4 HENKILÖLUOTTOTIETOJEN KÄYTTÖ TYÖHÖNOTTOTILANTEESSA

Ennen vuoden 2008 muutosta lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä, erillistä sääntelyä luottotietojen käytöstä työhönottotilanteessa ei ole ollut olemassa. Vuonna 2008 YksTL:iin lisättiin 5a. §, jolla rajattiin tarkasti tilanteet, joissa työnantajalla on mahdollisuus luottotiedot tarkistaa. Aiempi sääntelyn puute on mahdollistanut sen, että työnantajat ovat voineet tarkastaa työnhakijan luottotiedot myös tilanteissa, joissa sille ei olisi voitu katsoa olevan perusteita. Lain esitöissä korostetaan, että merkintä henkilöluottotiedoissa ei ole rikos ja merkinnän takana voidaan nähdä myös inhimillisiä syitä, jotka merkintään ovat johtaneet. Sen vuoksi luottotietojen käyttö tulisi rajata hyvin tarkoin tilanteisiin, joissa objektiivisesti arvioituna työnantaja tarvitsee tietoja päättäessään työntekijän palkkaamisesta tai siirtämisestä tehtävään, jossa vaaditaan erityisen suurta luotettavuutta. (TyVM 3/2008.)

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä 5a. §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolain 4. luvussa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta. Lain 5a. §:ssä on lueteltu tarkoin tilanteet, joissa luottotietojen tarkistus jo työhön muutoin valitulta henkilöltä voidaan tehdä. Nämä yksityiskohtaiset tilanteet käydään läpi luvussa 4.1.1. Läheisesti luottotietoselvitykseen liittyy myös turvallisuusselvitys, mitä niin ikään voidaan käyttää tiettyihin tehtäviin valitessa henkilön luotettavuuden arvioimiseksi. Turvallisuusselvityksen luottotietoihin liittyvää osuutta käydään läpi luvussa 4.1.2. (HE 19/2008 s. 5.)

### 4.1 Luottotietoselvitys

YksTL-lain esitöissä (HE 19/2008) tarkennetaan sitä, että luottotietoselvitys voidaan tehdä työhönottoprosessissa ainoastaan sellaiselle henkilölle, joka olisi jo ennen lopullista päätöksentekoa valittuna työtehtävään. Viranhakuprosessissa hakijan tulisi olla ainoa jäljellä oleva ehdokas virkaan ennen luottotietoselvityksen tekoa. Ennen tietojen selvittämistä tästä on informoitava työnhakijaa ja saaduista tiedoista on kerrottava asianosaiselle, ennen kuin niiden



perusteella tehdään häntä koskevia päätöksiä. Tässä vaiheessa työnhakijalle on varattava tilaisuus antaa lisäselvitystä hänestä saaduista tiedoista. Tämä on erityisen tärkeä vaihe prosessissa, koska luottotietoselvityksellä on tarkoitus selvittää henkilön luotettavuutta. Toisinaan merkinnän taustalla voi olla syitä, jotka eivät kerro hakijan epäluotettavuudesta raha-asioiden hoidossa, hänen maksuhaluttomuudestaan tai muutoin välinpitämättömästä asenteesta taloudenpitoa kohtaan, vaan taustalla voi olla inhimillisiä hakijasta riippumattomia syitä. (HE 19/2008, 10–11.)

Yleisedellytys luottotietojen selvitykseen on se, että työtehtävissä tarvitaan erityistä luotettavuutta. Tämän yleisedellytyksen lisäksi on yhtäaikaaisesti täytettävä vähintään yksi lain yksityisyysuojasta työelämässä 5a. §:n seitsemänkohtaisesta luettelosta säädetyistä edellytyksistä luottotietojen selvittämiseen. Käsittelen nämä seuraavaksi.

### **Merkittävien taloudellisten sitoumusten teko**

Ensimmäisen kohdan peruste luottotietojen hankkimiselle on työtehtävä, johon sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa (YksTL 5a §). Taloudellisten sitoumusten merkittävyyttä arvioidaisiin yrityksen koon ja toiminnan perusteella. Käytännössä tällaisia merkittäviä sitoumuksia tehdään ja itsenäistä harkintavaltaa käytetään yksityisen yrityksen tai julkisen sektorin johtotehtävissä, joihin sisältyy merkittävistä hankintakokonaisuuksista neuvottelemisen ja vastaaminen. Olennaista on se, onko tehtävänkuvassa todellisuudessa mahdollista vaikuttaa sopimusten sisältöön, ei tehtävänimike. (HE 19/2008, 11; Nyssölä 2020, 145.)

### **Taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta**

Momentin kakkoskohdan peruste ovat työtehtävät, joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta. Tällaisten työtehtävien tarjoajana toimii useimmiten yritys, johon sovelletaan lakia luottolaitostoiminnasta. Luottolaitoksia ovat talletuspankit ja luotto- sekä maksuliikkeyhteisöt. Pääsääntöisesti tällaisia työtehtäviä hoidetaan

pankeissa, mutta sen lisäksi myös luottokortteja myöntävissä ja rahoitusleasingeja hoitavissa yhtiöissä. Kuitenkin käytännössä mikä tahansa yritys voi myöntää luottoja, joten pelkästään näihin edellä mainittuihin yrityksiin ei tämän kohdan soveltamista voida rajata. (Nyyssölä 2020, 145.) Lainkohdan soveltamisen ulkopuolelle jäisi kuluttajan ja tavarantoimittajan välinen osamaksukauppa sekä siihen rinnastettavat hyödykesidonnaiset kertaluottoja myöntävät yritykset. Lain esitöiden mukaan myöskään pikalainojen myöntämistä ei voida pitää työnantajan kannalta merkityksellisenä luottona. (HE 19/2008, 11.)

### **Liikesalaisuuksiin käsiksi pääsy**

Momentin kolmannen kohdan peruste luottotietojen tarkistukselle ovat työtehtävät, joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liikesalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä, 5a. §). Tarkastusoi-keutta on tarpeellisuusvaatimuksen nojalla rajattu vain sellaisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden salaamiseen on erityinen tarve. Tällaisia liikesalaisuuksia ovat yleensä sellaiset, joiden käsittelystä on laadittu erillinen ohjeistus ja henkilöpiiriä, joilla on pääsy näihin tietoihin, on usein rajattu. (HE 19/2008, 12.)

### **Pääsy tietojärjestelmiin, joissa on mahdollisuus varojen hallintaan**

Momentin 4 kohdan mukaan työnantajalla on oikeus tarkistaa henkilöluottotiedot, jos työnhakija tulisi toimimaan tehtävissä, joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia. (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 5a. §). Lain esitöiden mukaan tällaisia työtehtäviä on pääsääntöisesti luottolaitoksissa, missä työntekijällä on pääsy järjestelmiin, joissa hän voi käsitellä ja siirtää työnantajan tai heidän asiak- kaidensa merkittäviä varallisuuseriä. Esitöissä on myös korostettu, että edellä kuvatun kaltaisissa työtehtävissä on mahdollisuus teknisesti toteuttaa työnantajan tai hänen asiakkaansa kannalta haitallisia taloudellisia väärinkäytöksiä,

ja henkilöluottotiedoilla voidaan arvioida riskiä tämän kaltaiseen käytökseen. (HE 19/2008,12.)

### **Merkittävien rahavarojen käsittely**

Kun henkilö valitaan tehtävään, missä hänen työtehtäviensä olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä, on momentin viidennen kohdan mukaan työnantajalla oikeus henkilöluottotietojen tarkistukseen (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä, 5a. §). Hallituksen esityksen mukaan varojen merkittävää määrää arvioidessa käytetään arviointiperusteena esimerkiksi yrityksen kokoa. Esitöissä täsmennetään myös, että itsenäisen, ilman valvontaa tapahtuvan varojen käsittelyn täytyy olla säännöllistä, eikä satunnainen varojen käsittely vielä oikeuttaisi henkilöluottotietojen tarkistukseen. (HE 19/2008, 12.) Työtehtäviä, joihin valitulta työntekijältä voitaisiin henkilöluottotiedot tarkistaa, ovat esimerkiksi helposti realisoitavien omaisuuserien kuljetukset, kassanhoitoon liittyvät tehtävät, joissa kassa kuljetetaan vuoron päätteeksi työpaikan ulkopuolelle. Sen sijaan esimerkiksi tavanomaiset kassanhoitoon liittyvät tehtävät, joissa pääasiallisesti vastaanotetaan maksuja, eivät ole sellaisia työtehtäviä, joita varten luottotietoselvitystä voitaisiin tehdä. Edellä kuvatuissa työtehtävissä itsenäinen, ilman valvontaa tapahtuva toiminta ei toteudu, koska valvontaan on olemassa tilanteeseen paremmin soveltuvia keinoja kuten kassan tarkistus sekä kamera- ja esimiesvalvonta. (Nyssölä 2020, 146.)

### **Turvallisuusalan työtehtävät**

Momentin kuudennen kohdan mukaan henkilöluottotietojen selvitys voidaan tehdä henkilöltä, joka on valittu työtehtävään, joka koostuu työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartioinnista (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 5a. §). Esitöiden mukaan omaisuuden vartiointitehtävissä voidaan aiheuttaa työntekijän väärinkäytöksillä merkittävää taloudellista vahinkoa työnantajalle. Perustuslakivaliokunnan lausunnossa otettiin kantaa siihen, että heidän näkemyksensä mukaan tavallinen teollisuusvartiointi ei olisi vielä peruste luottotietoselvityksen tekoon. Työ- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin toteaa miehinnössään, että koska kohta oli lakia valmisteleivassa työryhmässä täysin

yksimielinen, ei sen osalta nähty tarpeelliseksi käydä tarkempaa keskustelua ja säädös jäi ilman tarkennusta asian suhteen. (HE 19/2008, 13.; PeVL 12/2008; TyVM 3/2008.)

### **Työskentely ilman valvontaa yksityiskodeissa**

Momentin seitsemännen ja viimeisen kohdan mukaan henkilöluottotiedot voidaan tarkistaa sellaisia työtehtäviä varten, joiden pääsääntöinen sisältö on työskennellä ilman valvontaa yksityiskodeissa (Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 5a. §). Lain esitöiden mukaan tällaisia työtehtäviä ovat sellaiset työt, joita hoitaessaan työnhakijalla olisi pääsy yksityiskotiin ilman asunnon haltijan tai esimiehen valvontaa. Tällaisia työtehtäviä ovat esimerkiksi erilaiset huolto-työt ja kotisiivous. Yksityiskodin määritelmä on myös rajattu tiukasti eikä tällaiseksi katsottaisi esimerkiksi tyhjillään olevaa kohdetta, missä suoritetaan remontointia. Toisinaan momentin seitsemäs kohta voi tulla sovellettavaksi tilanteissa, joissa yksityisasunnon haltija on kotona työntekijän työskennellessä, mutta on joko fyysisesti tai psyykkisesti sellaisessa kunnossa ettei tosiasiallisesti pysty valvomaan työntekijän toimia (HE 19/2008, 14; Nyyssölä 2020, 146.)

#### **4.2 Henkilön taloudellinen asema, sidonnaisuudet ja muut talouteen liittyvät seikat osana turvallisuus selvitystä**

Turvallisuus selvityslaki (726/2014) on laadittu ennaltaehkäisemään toimintaa, mikä voisi vahingoittaa yleistä etua. Turvallisuus selvityksen tarkoituksena on tarkastella työnhakijan tai työntekijän taustoja oikeushallinnon rekisterejä hyödyntäen. Turvallisuus selvityksen toteuttaa hakijan pyynnöstä joko poliisi tai suojelupoliisi. (Nyyssölä 2020.)

Turvallisuus selvityksen tekemisestä on aina ilmoitettava soveltuvalta tavalla, esimerkiksi työpaikkailmoituksessa. Turvallisuus selvityksen laatimista varten tarvitaan sen kohteelta kirjallinen suostumus. Turvallisuus selvityksen perusteella saadut tiedot on esitettävä työnhakijalle tai työntekijälle ja hänellä on oikeus saada selvityksestä myös kirjallinen aineisto. (Nyyssölä 2020.)

Turvallisuusselvityksessä hyödynnetään henkilön taloudellisesta asemasta kertovia tietoja osana hänen luotettavuutensa arviointia. Saadut tiedot merkitsevät niissä tilanteissa, kun toimenkuvaan, johon henkilöä ollaan valitsemassa, liittyy merkittävää taloudellista vastuuta tai päätösvaltaa. Arviointikriteerilautakunnan tulkinnan mukaan ylivelkaantuneet ja maksuhäiriömerkintöjä saaneet henkilöt voivat olla alttiimpia ulkopuoliselle vaikuttamiselle ja joskus tällaiset tilanteet voivat kieliä myös yleisestä elämän- ja taloudenhallinnan puutteesta. Turvallisuusselvityksessä ilmi käyneiden taloudellisten seikkojen merkityksellisyyttä verrataan aina suhteessa haussa olevaan tehtävänkuvaan. Taloudellisilla seikoilla tulee olla merkitystä juuri kyseisen työtehtävän hoitamisessa, jotta ne vaikuttaisivat turvallisuusselvityksen lopputulokseen. (Arviointikriteerilautakunta 2020.)

Turvallisuusselvitys voidaan laatia joko suppeana, perusmuotoisena tai laajana selvityksenä tehtävänkuvan perusteella. Näistä kahdessa viimeksi mainitussa selvityksen kohteena on myös henkilön taloudelliset tiedot. Suppeassa turvallisuusselvityksessä selvityksen kohteen taloudellisia tietoja voidaan käsitellä vain välillisesti esimerkiksi rikostuomioiden perusteella, joista on seurannut maksuvelvollisuus tai elinkeino- ja ammatinharjoittajarekisteritietojen perusteella, joista voi käydä ilmi hallinta- tai valvontapakkoja. (Arviointikriteerilautakunta, 2020 s. 15.) Seuraavissa alaluvuissa keskitytään perusmuotoiseen ja laajaan turvallisuusselvitykseen.

#### **4.2.1 Perusmuotoinen turvallisuusselvitys**

Turvallisuusselvityslain 19. §:ssä säädetään perusteet, jotka oikeuttavat perusmuotoisen turvallisuusselvityksen laatimiseen. Perusmuotoinen turvallisuusselvitys voidaan tehdä henkilöstä seuraavien intressien suojelemiseksi ja seuraavissa tilanteissa:

- 1) Valtion yleisen turvallisuuden ja elintärkeiden toimintojen turvaamiseksi
- 2) työtehtävissä on pääsy eduskunnan kansliaan, tasavallan presidentin kansliaan tai muiden erikseen mainittujen viranomaisten toimitiloihin,

missä on pääsy asiakirjoihin, joiden väärinkäytöllä voidaan aiheuttaa merkittävää vahinkoa yleiselle turvallisuudelle tai edulle

- 3) työtehtävissään henkilö palvelee välittömästi valtion johtoa, joiden hoitamisessa voidaan odottaa erityistä luotettavuutta
- 4) tehtävissä toimiminen, missä voidaan vahingoittaa valtion kannalta välttämätöntä infrastruktuuria tai kriittistä tuotantoa
- 5) työtehtävissä on mahdollisuus päästä vahingoittamaan yhteiskunnan ja viranomaisen toiminnan kannalta elintärkeitä tietojärjestelmiä
- 6) työtehtävissään väärinkäytöksillä voi aiheuttaa merkittävää vahinkoa kansantaloudelle, rahoitus- ja vakuutusjärjestelmille tai kansallisen edun kannalta merkitykselliselle elinkeinotoiminnalle
- 7) työtehtävissään vastaa ilman valvontaa lentoaseman kulunvalvonnasta, turvatarkastuksista tai turvavalvontatoimenpiteistä tai hänellä on työtehtävien puolesta pääsy turvavalvotulle alueelle.

Lisäksi perusmuotoinen turvallisuusselvitys voidaan laatia myös tiettyjä laissa erikseen säädettyjä julkisen hallinnon työtehtäviä varten, jotka liittyvät pääsääntöisesti maanpuolustuksen ja poliisin työtehtäviin tai opintoihin. (Turvallisuusselvityslaki, 19. §.)

Oikeushallinnonrekistereitä, joita voidaan hyödyntää perusmuotoisen turvallisuusselvityksen laadinnassa ovat väestötietojärjestelmä, rikosrekisteri, sakko- rekisteri, liiketoimintakieltorekisteri, oikeushallinnon tietojärjestelmiin rekisteröidyt tuomiot ja rikosasiat jotka ovat tai ovat olleet syyteharkinnassa, poliisin henkilörekiterit, sotilasoikeudenhoitorekisterit, suojelupoliisin tietojärjestelmä, pääesikunnan turvallisuustietorekisteri, ulosotto- ja luottotietorekisteri sekä poliisin oma tiedustelujärjestelmä. (Suojeluopoliisi s.a.)

#### **4.2.2 Laaja turvallisuusselvitys**

Perusteista laajan turvallisuusselvityksen laadintaan säädetään turvallisuusselvityslain 20. §:ssä. Kyseistä säädöstä sovelletaan pääsääntöisesti julkisen sektorin virkoihin hakeutuviin ja niissä työskenteleviin henkilöihin. Laajalla turvallisuusselvityksellä suojattavia intressejä ovat pääsääntöisesti

maanpuolustus ja valtion turvallisuus, Suomen kansainväliset suhteet sekä vieranomaisten laatimat ja käsittelemät asiakirjat. (Nyyssölä 2020.)

Laajaa turvallisuusselvitystä tehdessä ovat käytössä perusmuotoisessa turvallisuusselvityksessä käytettävien asiakirjojen lisäksi tiedot henkilön varallisuudesta, elinkeinotoiminnasta ja taloudellisista sidonnaisuuksista. Sen lisäksi selvitetään tiedot henkilön perhe- ja sukulaisuussuhteista. Osana laajaa turvallisuusselvitystä kuullaan aina selvityksen kohdetta itseään sekä selvitetään ulkomaansidonnaisuudet. Lisäksi henkilön läheisistä, kuten avo- tai aviopuolisosta tai täysi-ikäisistä lapsista voidaan laatia hänen suostumuksellaan perusmuotoinen turvallisuusselvitys. (Suojelupoliisi s.a.)

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA KÄYTETYT MENETELMÄT**

### **5.1 Tutkimuksen kuvaus**

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millaisia käytänteitä työnantajilla ja muilla rekrytointia harjoittavilla yrityksillä on luottotietojen selvittämiseksi osana rekrytointiprosessia, millaisissa tilanteissa tai millaisia työtehtäviä varten luottotietoselvitys koetaan tarpeelliseksi ja millä tavalla työnhakijan maksuhäiriömerkintä vaikuttaa rekrytoinnin etenemiseen. Perimmäinen tutkimuskysymys työssäni oli seuraava: kuinka työnhakijan maksuhäiriömerkintä vaikuttaa rekrytointiprosessiin työnantajan näkökulmasta? Tarkentavia tutkimuskysymyksiä ovat myös seuraavat: Kuinka ehdottomia työnantajat ovat maksuhäiriömerkinnän käytyä ilmi? Millaiset syyt merkinnän takana voivat saada kuitenkin työnantajan palkkaamaan maksuhäiriömerkinnän saaneen henkilön työhön?

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake lähetettiin selkäläisille joukolle työnantajia ja julkisen sektorin toimijoita, joiden tarjoamissa työtehtävissä olisi todennäköinen mahdollisuus sille, että maksuhäiriömerkinnällä voisi olla merkitystä työhönottotilanteessa.

### **5.2 Käytetyt menetelmät**

Käyttämäni tutkimusmenetelmä opinnäytetyössäni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimus sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan ymmärtää ja selvittää ihmisten kokemuksia ja käsityksiä ja sitä millä perusteella nämä kokemukset jakautuvat ihmisten keskuudessa. Määrällisessä tutkimuksessa saatuja tuloksia analysoidaan numeerisin tiedoin ja niiden perusteella pyritään selvittämään syy-seuraussuhteita kokemusten välillä. Määrällisen tutkimuksen tutkimustulokset analysoidaan tilasto-ohjelmilla numeerisin analyysien avulla. (Vilkkä 2021.) Tutkimus sisältää myös kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä avoimien kysymysten ja niiden teemoittelun vuoksi.

Määrällinen tutkimus on toimiva menetelmä silloin, kun haluat työssäsi selvittää, miten usein tai kuinka paljon jokin ilmiö toistuu ja millaisia syitä toistuvuuden takana on. (Vilkkä 2021.) Opinnäytetyössäni pyrin erityisesti kokemusten kuvailuun ja vertailuun ja syiden selvittämiseen näiden kokemusten taustalla.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä survey-tutkimuksena, eli aineisto kerättiin kyselylomaketta käyttäen. Survey-tutkimus sopii tutkimusstrategiaksi tilanteissa, joissa tutkittava joukko on suuri. Survey-tutkimuksella pyritään selittämään esimerkiksi ilmiöiden ja tapahtumien yleisyyttä, esiintymistä ja jakautumista. Tutkimusstrategian tavoitteena on otoksesta saatuja tuloksia kyetä yleistämään koko perusjoukkoon. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

Tutkimuksen perusjoukkona ovat työnantajat, joiden tarjoamissa työtehtävissä edellytetään erityistä luotettavuutta (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5. §). Tätä joukkoa on täysin mahdoton kokonaisuudessaan tavoittaa, koska lähes minkä tahansa alan yrityksissä ja julkisen sektorin työtehtävissä voi olla satunnaisia tähän joukkoon sisältyviä työpaikkoja.

Olen valinnut tutkimukseni otokseksi seuraavat ryhmät, koska katson, että valitsemieni ryhmien työtehtävät ovat pääsääntöisesti sellaisia, joissa voidaan edellyttää hakijalta erityistä luotettavuutta ja niissä käsitellään rahaa osana työtehtäviä:

- 1) finanssi- ja vakuutusalan yritykset
- 2) kaupanalan yritykset



- 3) sosiaali- ja terveysalan yksityiset yritykset ja julkisen sektorin toimijat (hyvinvointialueet), jotka tarjoavat palvelua asiakkaan kotiin
- 4) taloushallinnonalan yritykset
- 5) turvallisuusalan yritykset
- 6) useat julkishallinnolliset organisaatiot

Kohderyhmälle laadittu kyselylomake on pyritty rakentamaan mahdollisimman helpoksi vastaajan kannalta, jotta vastausprosentti ei jäisi alhaiseksi haastavan tai työlään kyselylomakkeen vuoksi. Kyselylomaketta laadittaessa on otettu huomioon jo tulosten analysointivaihe. Kyselylomakkeessa suurimpaan osaan kysymyksistä on valmiit vastausvaihtoehdot, mutta lomake sisältää myös joitakin tarkoin harkittuja avoimia kysymyksiä, joihin katson, että valmiiden vastausvaihtoehtojen laatiminen olisi käytännössä mahdotonta. Valmiilla vastausvaihtoehdoilla pyritään motivoimaan vastaajaa, mutta valmiiden vastausvaihtoehtojen laatimisessa on noudatettava erityistä huolellisuutta, koska vastausvaihtoehdot eivät saa olla päällekkäisiä. (Valli 2015.)

### **5.3 Tutkimuksen toteutus ja aineistonkeruu**

Kyselylomake laadittiin Webropol-ohjelmaan, jolla on mahdollista laatia hyvin monipuolisia kyselylomakkeita ja analysoida lomakkeella saatuja tuloksia. Palautin ensimmäisen version kyselylomakkeesta työsuunnitelman yhteydessä, ja sain kommentit lomakkeesta ja toimeksiantajan intresseistä suunnitelman palautteen yhteydessä sekä toimeksiantajalta että opinnäytetyön ohjaajalta. Kyselylomaketta muokkasinkin etenkin toimeksiantajan palautteen perusteella pariin otteeseen. Kyselylomake koostui taustamuuttujiin, maksuhäiriömerkinnän selvityskäytänteisiin ja luottotietoraportin tulkintaan liittyvistä kysymyksistä. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 24 kysymystä, joista 6 avoimia kysymyksiä.

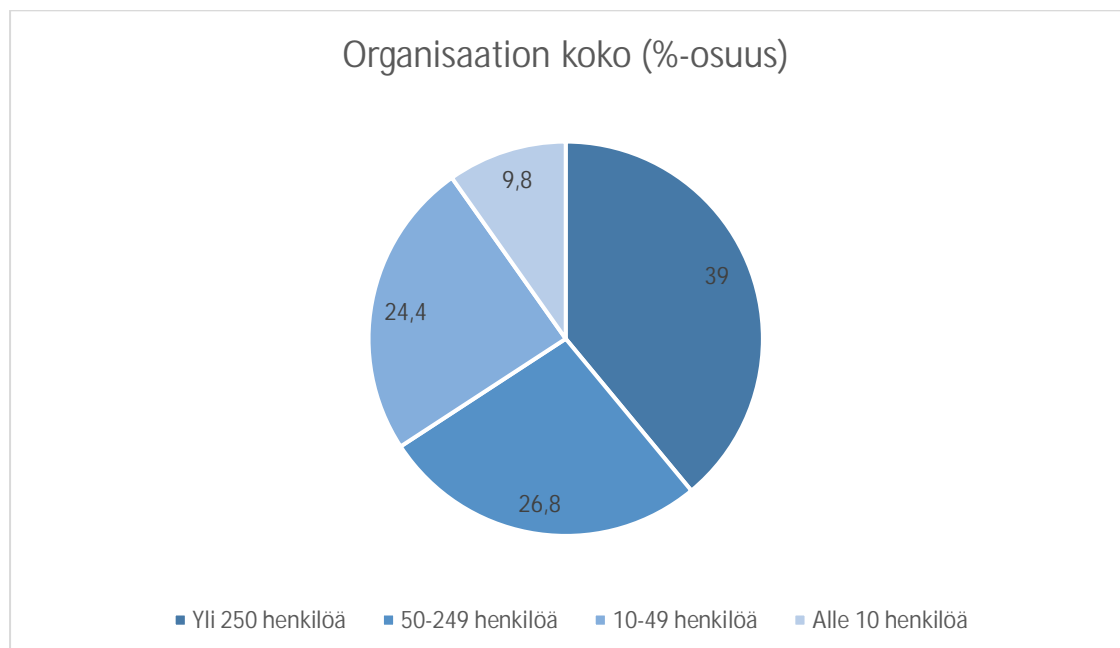
Kyselylomake lähetettiin edellisessä luvussa luetellulle otosjoukolle sähköpostitse suoraan tai vaihtoehtoisesti työnantajajärjestöjen välityksellä, sekä suoraan julkisen sektorin toimijoiden julkisiin sähköpostiosoitteisiin. Tavoitteena on, että työnantajajärjestöjen kautta kyselylomake välittyisi eteenpäin

mahdollisimman suurelle joukolle otokseen kuuluvia yrityksiä. Kyselyyn oli vastausaikaa reilu viikko ja vastauksia saatiin yhteensä 41 kappaletta, mihin olin tyytyväinen. Varmuutta vastaanottajien määrästä ei ole, koska jakelu lähti tahoille, joita pyydettiin jakamaan kyselylinkkiä eteenpäin. Sähköposti lähti 189 sähköpostiosoitteeseen. Oma arvioni vastaanottajien määrästä on noin 250.

Vastaukset analysoitiin Webropol-ohjelman analysointityökaluilla, joilla oli mahdollista vertailla vastauksia erilaisten taustamuuttujien perusteella muun muassa ristiintaulukoimalla. Saaduista tuloksista loin Microsoft Excel-ohjelman avulla erilaisia taulukoita ja kaavioita, jotta tulokset olisivat lukijalle mahdollisimman havainnollistavassa muodossa. Avointen kysymysten vastauksia analysoin teemoittelemalla niitä ja tuomalla tuloksissa ilmi usein toistuvia vastauksia tai muuten tutkimuksen kannalta merkityksellisiä vastauksia.

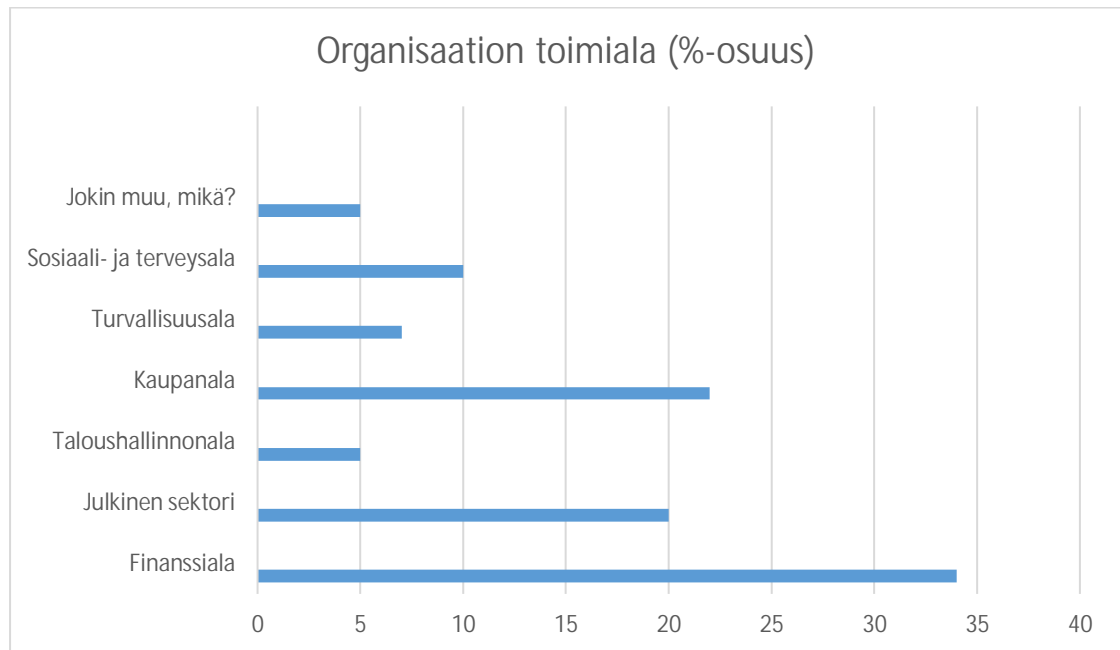
## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimukseen vastasi määräajassa 41 vastaajaa, joista kaikki annetut vastaukset ovat käyttökelpoisia tutkimusaineiston analysointiin. Taustamuuttujina kyselyssä oli organisaation koko, organisaation toimiala sekä tieto siitä, toimiiko organisaatio yksityisellä vai julkisella sektorilla.



Kuvio 1. Organisaation koko (%-osuus) N=41

Enemmistö vastaajista (39 %) ilmoitti organisaationsa kooksi yli 250 henkilöä tai enemmän. Kysely on kuitenkin tavoittanut hyvin vastaajia jokaisesta kokoluokasta. Vähiten (9,8 %) kyselyyn vastaajia on ollut alle 10 henkilön organisaatioista.



Kuvio 2. Organisaation toimiala (%-osuus) N=41

Vastaajista 63,4 % ilmoitti organisaationsa toimivan yksityisellä sektorilla ja 36,6 % vastaajista toimii julkisella sektorilla. Kyselylomakkeella tiedusteltiin myös vastaajien organisaation toimialaa. Kuviosta 2 ilmenee, että valtaosa vastaajista on ilmoittanut toimialakseen finanssialan. Vastaajia on kuitenkin tavoitettu tämänkin taustamuuttujan osalta melko tasaisesti kaikilta kohderyhmän toimialoilta.

### 6.1 Maksuhäiriötietojen merkitys ja selvityskäytännöt

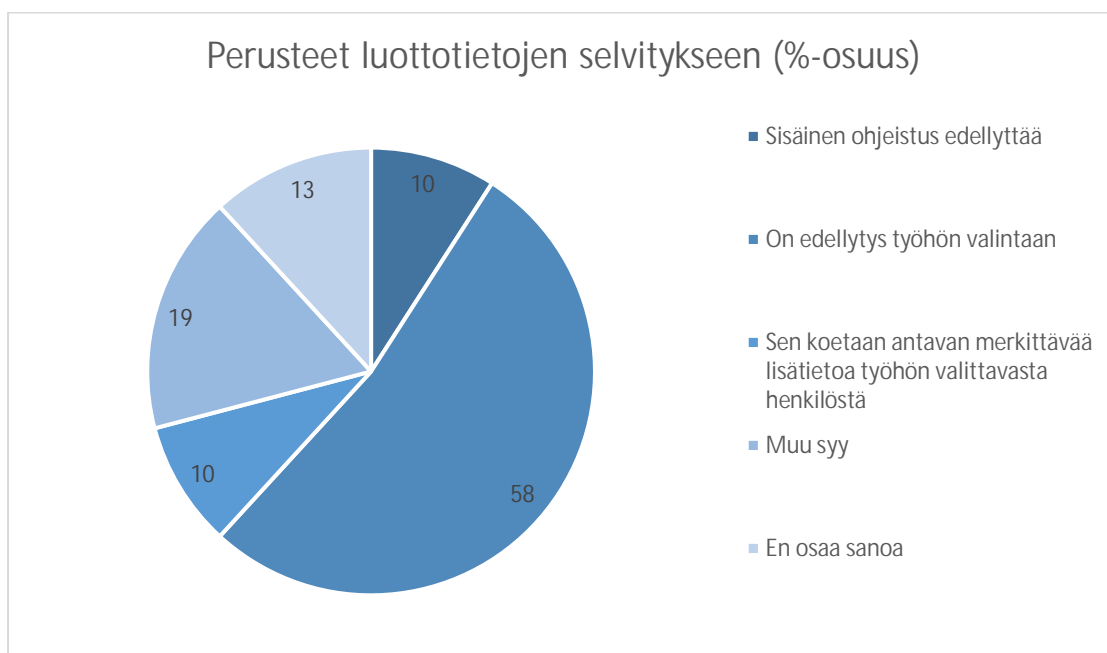
Kyselylomakkeella tiedusteltiin, kuinka tärkeäksi vastaajien organisaatioissa koettiin luottotietojen selvitys osana rekrytointia. Taulukossa 1 näkyy vastausten jakautuminen. Suurin osa vastaajista ilmoitti kokevansa luottotietojen selvityksen osana rekrytointiprosessia erittäin tärkeäksi. Mielenkiintoista kuitenkin on, että seuraavaksi eniten vastauksia saivat vaihtoehdot, joissa luottotietojen selvitystä ei koettu kovin tai lainkaan tärkeäksi. Vertailtaessa vastauksia organisaatioiden koon perusteella pienissä organisaatioissa luottotietojen selvitys koettiin isoja organisaatioita tärkeämmäksi. Samansuuntaisesti jakoutuivat

vastaukset myös kysymykseen siitä, kuinka usein luottotietoja tarkastellaan osana rekrytointiprosessia. Suurin osa (37 %) vastaajista vastasi organisaatiossaan luottotiedot tarkastettavan joka kerta osana rekrytointiprosessia. Lähes 30 % vastaajista vastasi, ettei organisaatiossaan luottotietoja tarkasteta koskaan. Vertailtaessa julkisen sektorin ja yksityisen sektorin vastausvaihtoehtoja julkisella sektorilla luottotietoja tarkasteltiin harvemmin kuin yksityisellä sektorilla. Julkisen sektorin toimijoista vain 20 % ilmoitti, että luottotiedot tarkistetaan joka kerta, kun taas yksityisen sektorin osalta vastaava prosenttiluku on 48 %. Toimialakohtaisesti tuloksia tarkastellessa useimmiten luottotietoja tarkastettiin finanssialalta sekä taloushallinnonalalta työpaikkaa hakiessa. Finanssialalla toimivista vastaajista 93 % ilmoitti, että luottotiedot tarkistetaan osana rekrytointiprosessia joka kerta. Taloushallinnonalan vastaajien osalta prosentuaalinen osuus oli 50. Turvallisuusalan sekä sosiaali- ja terveysalan vastaajista kaikki ilmoittivat, että luottotiedot tarkistetaan joko harvoin tai ei koskaan.

Taulukko 1. Kuinka tärkeäksi organisaatiossasi koetaan luottotietojen selvitys osana rekrytointiprosessia? N= 40 (n)

Erittäin tärkeäksi	16
Tärkeäksi	4
Melko tärkeäksi	2
Ei kovin tärkeäksi	9
Ei lainkaan tärkeäksi	9

Kyselylomakkeella tiedusteltiin myös sitä, millä perusteella luottotiedot rekrytointiprosessissa tarkistetaan. Kuviossa 3 esitetään vastausten jakautuminen. Vaihtoehdon muu syy valinneista vastaajista useampi on kertonut perusteena olevan tehtävänimikkeen, mihin työntekijää haetaan. Valtaosan vastaajien kohdalla se on edellytys työhön valintaan. Vastaajilta tiedusteltiin myös avoimella kysymyksellä tehtävänimikkeitä, joita varten luottotietoja oli rekrytointiyhteydessä tarkastettu. Useasti mainittuja tehtävänimikkeitä olivat muun muassa kaikki pankin tehtävänimikkeet, yleinen edunvalvoja ja edunvalvontasihiteeri sekä erilaiset johtotason työtehtävät kuten päällikkö, vastaava tai johtaja.

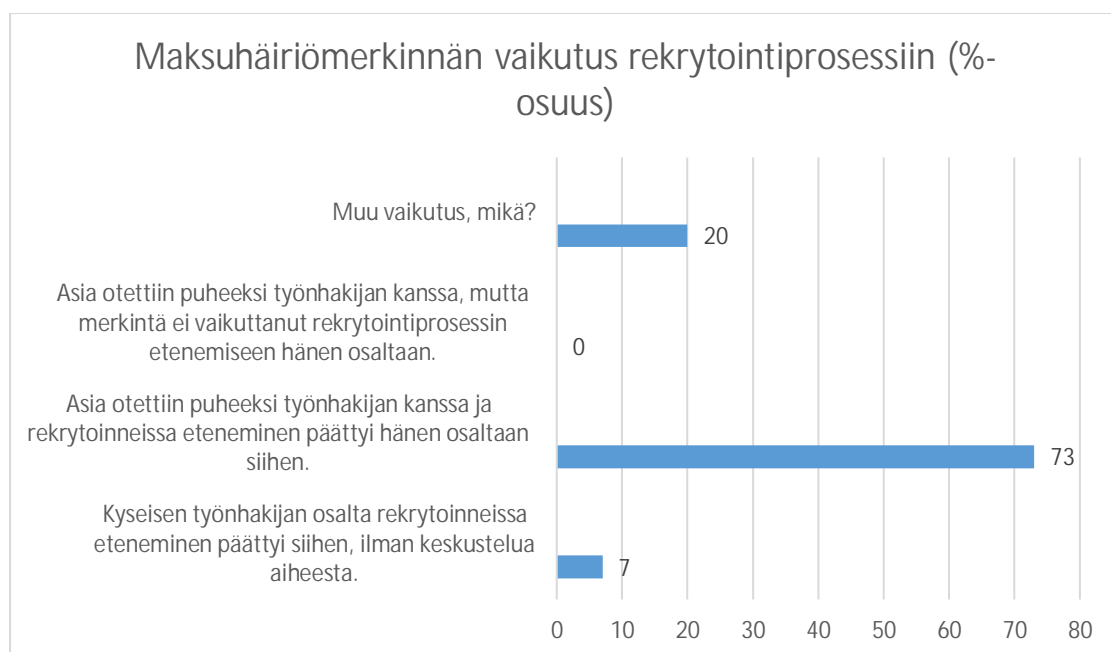


Kuvio 3. Perusteet luottotietojen selvitykseen (%-osuus) N=31

Vastaajilta myös tiedusteltiin, missä vaiheessa rekrytointiprosessia luottotiedot tarkistetaan. Valtaosa (69 %) vastaajista ilmoitti, että luottotiedot tarkistetaan jo muutoin tehtävään valitulta henkilöltä ennen lopullista valintaa. Tähän ryhmään voidaan lukea kuuluvaksi myös vaihtoehdon muussa vaiheessa valinneet vastaajat (24 %), koska he olivat kaikki vastanneet avoimessa vaihtoehdossa käytännössä saman vastauksen kuin eniten valittu vastausvaihtoehto oli. Vastaajista 10 % ilmoitti selvittävänsä luottotiedot haastattelun jälkeen ja 7 % ennen haastatteluun valintaa.

Vastaajista 45 % ilmoitti, että rekrytointiprosessissa ilmennyt maksuhäiriömerkintä on vaikuttanut heidän organisaatiossaan rekrytoinneissa etenemiseen. 55 % vastaajista sen sijaan ilmoitti, ettei ilmenneellä maksuhäiriömerkinnällä ollut vaikutusta rekrytointien etenemiseen. Vastaajia, jotka ilmoittivat, että ilmenneellä maksuhäiriömerkinnällä on merkitystä rekrytoinnissa etenemiseen (N=15), pyydettiin vielä tarkentamaan, kuinka ilmennyt merkintä vaikutti prosessiin. Vastausten jakautuminen on esitetty kuviossa 4. Muu vaikutusvaihtoehdon valinneista vastaajista useampi oli maininnut avoimessa kentässä, että tilanteessa käytettiin tapauskohtaista harkintaa jatkosta maksuhäiriömerkinnän ilmenemisen jälkeen. Julkisen sektorin toimijoista 64 % vastasi, ettei maksuhäiriömerkinnällä ole vaikutusta rekrytointiprosessin etenemiseen, vastaava luku yksityisen sektorin toimijoiden osalta oli 50 %. Yrityksen koon

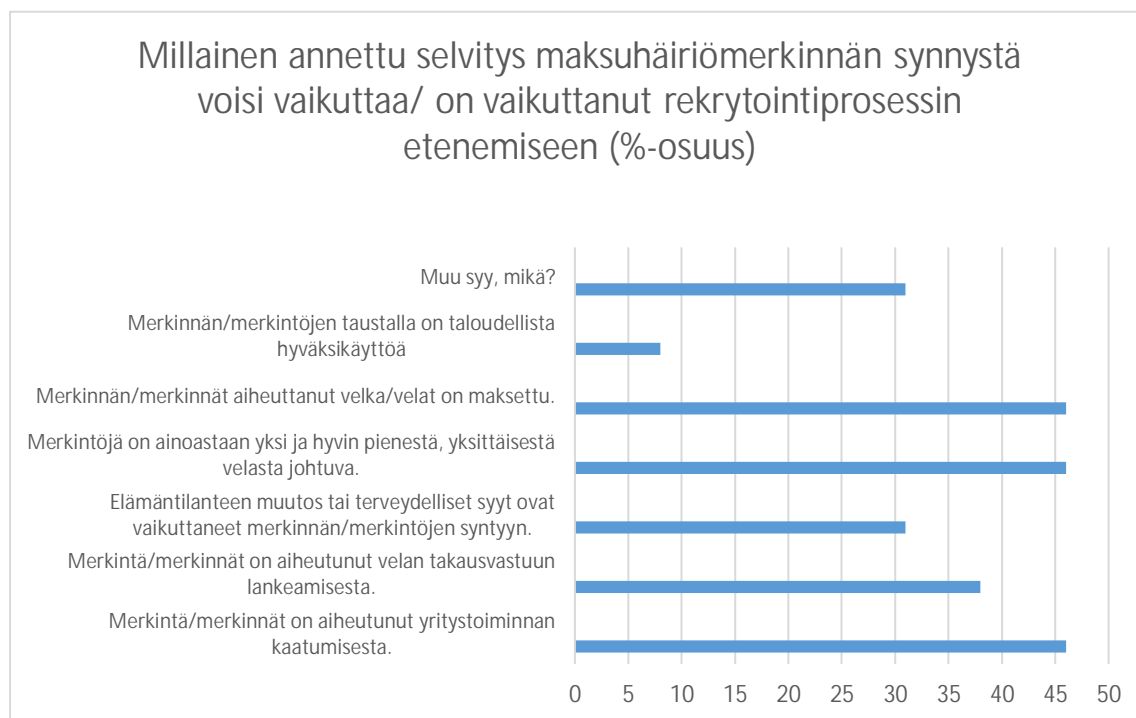
perusteella vastauksia vertailtaessa valtaosa (67 %) pienimmän kokoluokan organisaatioista ilmoitti, että ilmenneellä maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta rekrytointiprosessin etenemiseen. Suurimman kokoluokan organisaatioista vastaava prosentti oli vain 36 %. Kun vastauksia vertailtiin toimialakohtaisesti finanssialan ja taloushallinnonalan rekrytointiprosesseissa, maksuhäiriömerkintä vaikutti rekrytointin etenemiseen toimialoista useimmin. Finanssialalla 63 % vastaajista ilmoitti, että maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta rekrytointin etenemiseen, ja taloushallinnonalan vastaajista samoin ilmoitti 50 %. Vähiten vaikutusta maksuhäiriömerkinnällä rekrytointiprosessiin on tämän kyselyn perusteella turvallisuusalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla, joiden vastaajista kaikki ilmoittivat, ettei ilmenneellä merkinnällä olisi vaikutusta rekrytointiprosessin etenemiseen.



Kuvio 4. Maksuhäiriömerkinnän vaikutus rekrytointiprosessin etenemiseen (%-osuus). N=15.

Vastaajilta tiedusteltiin, onko merkinnän syntyperusteella tai olosuhteilla merkinnän syntyhetkellä vaikutusta siihen, kuinka merkintöihin rekrytointineissa suhtaudutaan. Kuviossa 5 esitetään vastaukset siihen, millainen työnhakijan antama selvitys on vaikuttanut tai voisi vaikuttaa siihen, että henkilö on maksuhäiriömerkinnästä huolimatta valittu työhön. Vastausten perusteella suopeimmin suhtaudutaan merkintöihin, jotka ovat johtuneet yritystoiminnan lopettamisesta sekä merkintöihin, joita on vain yksittäisiä ja pienestä velasta johtuvia

sekä sellaisiin merkintöihin, joiden aiheuttanut velka on jo maksettu.

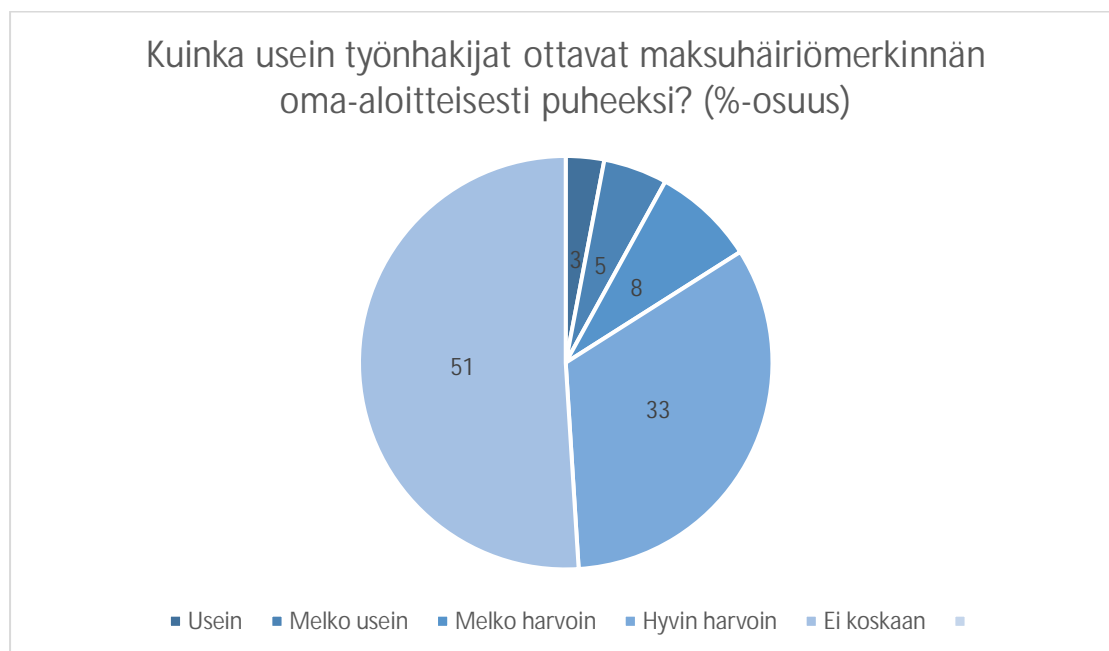


Kuvio 5. Millainen annettu selvitys maksuhäiriömerkinnän syntyperusteista voisi vaikuttaa tai on vaikuttanut siihen, että henkilö on tullut valituksi tehtävään merkinnästä huolimatta (%-osuus) N=13

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, onko merkinnän syntyperusteella vaikutusta rekrytointiprosessissa. Vastaajista 44 % (n=7) ilmoitti syntyperusteiden vaikuttavan ja vastaavasti 56 % (n=9) kertoi, ettei merkinnän syntyperusteella ole heille merkitystä tehdessään ratkaisua rekrytoinneissa etenemisestä. Kysymyksistä kaikki eivät olleet pakollisia, joten osa vastaajista on jättänyt vastaamatta heille kohdistettuihin kysymyksiin. Tarkemmin tiedustellessa heiltä, jotka vastasivat syntyperusteella olevan merkitystä, kaikki vastaajat (n=4) ilmoittivat, että konkurssimenettelystä johtuvan merkinnän vaikutus voisi olla muita vähäisempi. Velkojen järjestelykeinoista johtuvan merkinnän merkityksen arvioi muita merkintöjä vähäisemmäksi kolme neljästä vastaajasta. Organisaation koko näyttäisi vastausten perusteella vaikuttavan siihen, onko syntyperusteella merkitystä. Pienissä organisaatioissa 67 % vastaajista ilmoitti, että syntyperusteella on merkitystä rekrytoinnin etenemiseen, kun vastaava luku suurimpien organisaatioiden kohdalla oli vain 33 %.

Kyselylomakkeella haluttiin myös selvittää, onko työnantajien silmissä vaikutusta sillä, jos työnhakija ottaa maksuhäiriömerkinnän oma-aloitteisesti

puheeksi ja kuinka usein tällaista rekrytointitilanteissa tapahtuu. Tuloksista on pääteltävissä, että useimmat rekrytoijista eivät ole koskaan olleet tilanteessa, jossa työnhakija olisi ottanut maksuhäiriömerkinnän oma-aloitteisesti puheeksi. Vastausten jakautuminen on kuvattu kuviossa 6.



Kuvio 6. Kuinka usein työnhakijat ottavat maksuhäiriömerkinnän oma-aloitteisesti puheeksi? (%-osuus) N=39

Vastaajilta tiedusteltiin myös avoimella kysymyksellä, millaisia vaikutuksia oma-aloitteisella puheeksi ottamisella voisi olla rekrytointiprosessiin. Useimpien vastauksissa toistuva teema on se, että oma-aloitteisesti puheeksi ottamisella ei olisi vaikutusta rekrytoinnin etenemiseen, koska puhtaat luottotiedot ovat edellytys työpaikkaan valintaan. Useamman kerran toistuu myös vastaukset, joissa arvioitaisiin merkinnän syntyperusteita ja tapauskohtaisen harkinnan mukaan päätettäisiin rekrytoinneissa etenemisestä.

Vastaajista 67 % ilmoitti kokevansa, että maksuhäiriömerkintä vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. 23 % ilmoitti, että maksuhäiriömerkinnällä ei ole vaikutusta työstä suoriutumisen kannalta. En osaa sanoa- vaihtoehdon oli valinnut 10 % vastaajista. Kun vastauksia vertailtiin toimialoittain, finanssialan, taloushallinnon ja kaupan alan vastaajista suurin osa koki, että maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta työstä suoriutumisen kannalta. Muilla aloilla



suurempi osa vastaajista koki, ettei merkinnällä ole vaikutusta työstä suoriutumiseen.

Heiltä, jotka vastasivat maksuhäiriömerkinnällä olevan vaikutusta työstä suoriutumiseen, tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, kuinka maksuhäiriömerkintä vaikuttaa. Vastauksia tarkastellessa kolme teemaa nousi useamman kerran esille. Vastaajat arvioivat, että riskit erilaisille väärinkäytöksille voisivat kasvaa, mikäli työntekijällä olisi maksuhäiriömerkintöjä. Lisäksi vastaajista useampi koki, että yleinen luottamus henkilöä kohtaan olisi vähäisempi verrattuna työntekijään, jolla ei maksuhäiriömerkintää olisi. Vastaajat hoitivat rekrytointeja myös sellaisissa organisaatioissa, joissa työntekijät ovat vastuussa toisten ihmisten raha-asioista. Vastauksissa todettiin, että mikäli omat raha-asiat ovat menneet syystä tai toisesta solmuun, ei ole kykenevä vastaamaan toisten ihmisten raha-asioista.

## **6.2 Rekrytoijien saama ohjeistus luottotietoraportin tulkintaan ja organisaation antama yleinen ohjeistus**

Vastaajilta tiedusteltiin, annetaanko rekrytointiprosessin yhteydessä hakijoille tiedoksi, että heidän luottotietonsa tullaan selvittämään. Laki yksityisyyden-suojasta työelämässä (4. §) edellyttää, että tiedot kerätään lähtökohtaisesti työnhakijalta itseltään, ja mikäli näin ei voida menetellä, tulee työntekijältä ja hakijalta olla suostumus tietojen keräämiseen. Vastaajista 82 % ilmoitti, että luottotietojen selvittäminen annetaan tiedoksi työnhakijalle. Olemassa olevasta lainsäädännöstä huolimatta 15 % vastaajista ilmoitti, ettei työnhakijoille anneta erikseen tiedoksi, että luottotiedot tullaan selvittämään. En osaa sanoa- vaihtoehtoa käytti 3 % vastaajista.

Kyselylomakkeella kysyttiin, ovatko vastaajat saaneet organisaatiostaan ohjeistusta luottotietoraportin tulkintaan. Kysymykseen vastasi yhteensä 17 henkilöä, joista 35 % ilmoitti saaneensa ohjeistusta raportin tulkintaan. 65 % vastaajista ilmoitti, ettei organisaatiosta ole ohjeistettu, kuinka luottotietoraporttia tulkitaan. Julkisen ja yksityisen sektorin vastaajien välillä oli merkittävää eroa, julkisen puolen toimijoista kaikki vastasivat, etteivät ole saaneet ohjeistusta luottotietoraportin tulkintaan organisaatiostaan. Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he ymmärtävänsä luottotietoraportista ilmenevien

maksuhäiriömerkintöjen erot. Vastaajista (N=19) 13 koki, että ymmärtää raportista ilmenevien merkintöjen erot. Loput vastaajat (n=6) olivat valinneet vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa, että eivät ymmärrä luottotietoraportista ilmenevien merkintöjen eroa.

Vastaajia oli pyydetty kuvailemaan organisaationsa yleisiä linjauksia maksuhäiriömerkinnöistä rekrytointiprosessissa. Asiaa selvitettiin avoimella kysymyksellä ja vastaajia tähän kysymykseen oli yhteensä 25 (N=25). Yleisin vastaus oli, että maksuhäiriö estää rekrytinnin organisaatiossa, eikä asiassa ole jouston varaa.

*Maksuhäiriömerkinnät tarkistetaan jokainen kerta ja pienikin häiriö on este rekrytinnille.*

*Asiassa selkeät ohjeet. Maksuhäiriö estää rekrytinnin.*

*Maksuhäiriömerkintöjä ei voi olla.*

Osa vastaajista ilmoitti myös, että maksuhäiriömerkinnän ilmetyä käytetään tapauskohtaista harkintaa rekrytinnin jatkamiseksi riippuen työtehtävästä.

*Ei vaikuta perustyöntekijän (esim. myyjä/tarjoilija) valintaan, mutta erityisissä vastuutehtävissä voi olla este valinnalle.*

*Olemme määritelleet ne työtehtävät, joihin liittyen ehdollisesti valitulta henkilöltä tarkastetaan luottotiedot ennen kuin lopullinen valinta tehdään.*

*Lähinnä yrityksen perustamiseen liittyvissä tehtävissä tämä voisi olla olennaista.*

Muutamia vastauksia nousi, joissa ilmaistiin tilanteita joissa asiaa täytyisi pohdita, olevan vähän ja mikäli maksuhäiriöitä ilmenisi, ei sillä automaattisesti olisi vaikutusta prosessiin.

*Toistaiseksi meillä ei tarkasteta luottotietoja, mutta olemme keskustelleet asiasta. Emme ole vielä ottaneet tarkistusta käyttöön, koska olemme pohtineet sitä, että vaikka maksuhäiriömerkintä löytyisi, käytettäisiin tilanteessa kuitenkin tapauskohtaista*

*harkintaa. Emme siis haluaisi käytäntöä, jossa automaattisesti rekrytointi estyy, jos merkintä tulee.*

*Ei vaikuta rekrytointipäätökseen.*

*Näitä tilanteita on vähän. Yleensä ne kenellä häiriömerkintä on eivät niitä hae. Lähtökohtaisesti se on este rekrytoinnille, mutta asiasta kuullaan hakijaa ja tilanne pohditaan tapauskohtaisesti.*

*Luottotiedot tarkistetaan ja tähän mennessä hakemusten joukosta ei maksuhäiriöisiä ole tullut vastaan. Varmaan rahoitusala on sellainen, ettei maksuhäiriölliset hae työpaikkaa ainakaan niin kauan kuin luottotiedoissa on merkintöjä.”*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää kuinka työnhakijan maksuhäiriömerkintä vaikuttaa rekrytointiprosessiin ja sen etenemiseen työnantajan näkökulmasta. Tarkoituksena oli myös tutkia sitä, kuinka ehdottomia työnantajat ovat maksuhäiriömerkinnän käytyä ilmi ja voiko maksuhäiriömerkinnän syntyperusteella olla vaikutusta siihen, kuinka merkintään suhtaudutaan. Vastauksia saatiin kyselyyn yhteensä 41. Vastaajamäärän perusteella vastauksia ei voida yleistää koko perusjoukkoon, mutta jonkinlaista suuntaa vastaukset kuitenkin voivat antaa työnantajien suhtautumisesta maksuhäiriömerkintöihin.

Yli puolet vastaajista on ilmoittanut, ettei maksuhäiriömerkinnällä ole vaikutusta rekrytoinnin etenemiseen omassa organisaatiossaan. Kuitenkin 70 % vastaajista on ilmoittanut, että luottotiedot kuitenkin edes toisinaan tarkistetaan työtä hakevalta henkilöltä. Näiden vastausten perusteella herääkin kysymys, että miksi luottotiedot tarkistetaan, mikäli maksuhäiriömerkintä ei vaikuta rekrytointiprosessin etenemiseen? Tuloksista käy ilmi, että valtaosa (67 %) vastaajista kokee, että heidän tarjoamissa työtehtävissä maksuhäiriömerkinnällä on kuitenkin vaikutusta työtehtävien hoitamisen kannalta ja ainoastaan 22 % kokee, ettei merkinnällä olisi vaikutusta työtehtävien hoidossa. Eli tulosten perusteella voidaan todeta, että maksuhäiriömerkinnällä ei automaattisesti ole vaikutusta rekrytoinnin etenemiseen, vaikka organisaatiossa koettaisiin merkinnällä olevan vaikutusta työtehtävien hoitamiseen. Julkisen ja yksityisen sektorin toimijoiden toimintatavoissa on hieman eroavaisuuksia tulosten

perusteella. Julkisella puolella luottotietoja tarkastetaan osana rekrytointiprosessia selvästi yksityistä puolta harvemmin ja merkinnän vaikutus rekrytointiprosessiin on vähäisempi kuin yksityisellä puolella.

Maksuhäiriömerkinnän syntyperusteen ja työnhakijan lisäselvitys merkinnän syntymisestä vaikutus rekrytointiprosessin etenemiseen, on hyvin organisaatiosta riippuvaista. Hieman yli puolet kysymykseen vastanneista ilmoitti, ettei merkinnän syntyperusteella ole merkitystä siinä, kuinka se rekrytointiprosessiin vaikuttaa. Yleisesti vastauksia tarkastellessa erityisesti yritystoiminnan kaatumisesta johtuviin maksuhäiriömerkintöihin suhtauduttiin suopeammin, kuin muihin merkintöihin ja niiden vaikutus rekrytointiin voisi olla muita vähäisempi. Myös se, että asioita on pyrkinyt hoitamaan maksamalla velkansa, tai merkintä on johtunut vain yksittäisestä pienestä velasta, näyttäytyy työnantajien silmissä merkitykseltään muita vähäisempänä. Myös velkojen järjestelykeinoista johtuva merkintä saattaa olla merkitykseltään muita vähäisempi. Tulosten perusteella työnhakutilanteessa voisi olla kannattavaa tuoda ilmi se, että on pyrkinyt selvittämään ja hoitamaan velkoihin liittyviä asioitaan.

Organisaation koolla näyttäisi olevan merkitystä siinä, kuinka paljon merkintä vaikuttaa rekrytointiprosessin etenemiseen ja kuinka paljon annetut selvitykset merkinnän syntyperusteista vaikuttavat rekrytointiin. Erityisesti erot nousivat vertaillen pienimmän ja suurimman kokoluokan organisaatioita. Mielenkiintoista oli, että pienemmät yritykset tarkastivat luottotietoja suuria organisaatioita useammin ja kokivat niiden tarkistamisen isoja organisaatioita tärkeämmäksi. Se on tietyllä tapaa myös hyvin luonnollista, koska väärinkäytöksistä johtuvat vahingot ovat pienelle yritykselle suhteessa suurempia kuin isolle organisaatiolle. Kuitenkin vastauksista ilmenee, että tapauskohtaistaharkintaa ja painoarvoa merkinnän syntyperusteille annetaan isoja organisaatioita enemmän. Tämä voi johtua siitä, että suurissa organisaatioissa ja julkisen puolen organisaatioissa ohjeistus voi olla jäykempi, kuin pienissä yrityksissä yksityisellä sektorilla.

Toimialakohtaisesti vastauksia vertaillen voidaan todeta, että eniten maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta rekrytointiin odotetusti finanssialalla sekä taloushallinnonalalla. Näillä aloilla merkintöjä tarkastetaan useimmiten ja niillä

useimmiten on vaikutusta rekrytoinnin etenemiseen. Vähiten merkintöjä tarkistetaan tämän kyselyn perusteella turvallisuusalan sekä sosiaali- ja terveysalan työnhakijoilta. Kyselyn tulosten pohjalta tapauskohtaista harkintaa maksuhäiriömerkinnän ilmettyä voitaisiin käyttää aloilla, joilla maksuhäiriömerkinnän vaikutus katsottiin vähäisemmäksi kuten turvallisuusalalla sekä sosiaali- ja terveysalalla. Hieman yllättäen kuitenkin finanssialan vastaajistakin 50 % ilmoitti, että maksuhäiriömerkinnän syntyperusteella voisi olla vaikutusta siihen, kuinka rekrytointiprosessi etenee. Finanssialan avoimissa vastauksissa todettiin usein, että ohjeistus on hyvin jäykkä – jos merkintöjä on, ei työpaikkaa ole mahdollisuutta saada. Vaikka merkintöjä ei kaikilla toimialoilla tarkisteta kovin usein, silti näilläkin aloilla koettiin, että maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta työstä suoriutumiseen. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan vastaajista jopa neljännes ilmoitti, että vaikka heillä ei luottotietoja kovin usein tarkistetakaan, organisaatiossa silti koetaan, että maksuhäiriömerkinnällä voi olla vaikutusta työstä suoriutumiseen.

Vaikka tutkimuksen tarkoituksena ei ollut selvittää työnantajien asenteita maksuhäiriömerkintöjä saaneita henkilöitä kohtaan, avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella voidaan todeta että, maksuhäiriömerkinnän saaneen henkilön taloustaidoista tehtiin negatiivisia olettamuksia pelkän merkinnän perusteella. Merkinnän takana voi kuitenkin olla usein syitä, jotka eivät millään tavalla kerro siitä, miten kykenevä henkilö on huolehtimaan omista tai muiden raha-asioista. Taustalla voi olla esimerkiksi ongelmainen lähisuhde tai epärehellinen yhtiökumppani, joiden vuoksi henkilö on velkaantunut ja saanut maksuhäiriömerkinnän. Avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella luottamus maksuhäiriömerkinnän saanutta henkilöä kohtaan on vähäisempää, ja joissakin vastauksissa jopa todettiin, että maksuhäiriömerkinnän omaava henkilö vaatii työyhteisössä muita enemmän valvontaa. Lain esitöissäkin on toki todettu, että riski erilaisille väärinkäytöksillä voi kasvaa maksuhäiriömerkinnän myötä ja sen vuoksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä antaakin tietyissä tilanteissa mahdollisuuden maksuhäiriömerkintöjen tarkistamiselle. Se, kuinka suuri tällainen riski todellisuudessa on, olisi mielenkiintoista selvittää.

Ohjeistusta luottotietoraportin tulkintaan annettiin selvästi enemmän yksityisellä puolella. Kaikki julkisen puolen rekrytointiprosessissa mukana olleet

vastaajat ilmoittivat, etteivät olleet saaneet organisaatiostaan ohjeistusta raportin tulkintaan. Erot yksityisen ja julkisen sektorin välillä johtuvat hyvin todennäköisesti siitä, että julkisella puolella tilanteita, joissa maksuhäiriömerkintöjä tarkastetaan, tulee eteen huomattavasti yksityistä sektoria harvemmin. Yksityisellä sektorilla luottotietojen selvitys on tämän tutkimuksen perusteella yleisempää, jolloin ohjeistustakin siihen on oletettavasti paremmin saatavilla.

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä säättää, että luottotiedot voidaan tarkistaa ainoastaan työtehtävään jo muutoin valitulta henkilöltä ennen lopullista valintaa. Kyselystä käy kuitenkin ilmi, että luottotietoja tiedustellaan jo hyvin eri vaiheissa rekrytointiprosessia. Lisäksi kyselylomakkeella tiedusteltiin, annetaanko luottotietojen selvitys hakijalle tiedoksi. Valtaosa vastaajista ilmoitti, että tieto annetaan hakijalle, mutta joukossa oli myös vastauksia, joissa ei työnhakija tietoa saa. Molemmat menettelytavat ovat lainvastaisia ja voi kertoa siitä, että lakia yksityisyydensuojasta työelämässä ei välttämättä tunneta niin hyvin, kuin olisi tarpeen, kun henkilötietoja työnhakijoista kerätään.

## **8 POHDINTA**

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuutena hyvin opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi. Koin aiheeni erittäin merkitykselliseksi ja sen vuoksi opinnäytetyön työstäminen oli mielekästä. Aiheen rajaaminen sekä tutkimusjoukon tavoittaminen olivat varmasti haasteellisimmat osuudet tässä työssä. Vastauksia kyselyyn en saanut ihan niin paljon kuin olisin toivonut, mutta tiedossa oli jo ennen prosessin aloittamista, että vastausprosentti kyselyihin on yleensä melko pieni. Kyselyn tuloksia ei voi yleistää koko perusjoukkoon, mutta antavat ne kuitenkin lukijoille ja etenkin työnhakijoille merkityksellistä tietoa työnantajien käytänteistä rekrytointiprosessissa.

Mikäli tekisin kyselylomaketta uudelleen, muotoilisin joitakin asioita kyselylomakkeella toisin. Palautetta tulikin kyselyyn vastanneelta henkilöltä, että vastausvaihtoehtoja heille, jotka eivät luottotietoja tarkista laisinkaan oli melko suppeasti. Heidän käytänteitään ja perustelujaan olisi voinut tässä tutkimuksessa ottaa vielä paremmin huomioon.

Jatkotutkimuksen aiheita opinnäytetyöstäni voisi olla esimerkiksi tarkempi kuvaus ja tutkimus case-esimerkkien kautta muutamien organisaatioiden toimintatavoista liittyen luottotietojen selvitykseen rekrytointiprosessissa. Lisäksi toiminnallisena opinnäytetyönä voisi olla mielenkiintoista laatia prosessikuvaus ja toimintaohjeet jollekin organisaatiolle rekrytointiin ja maksuhäiriömerkintöjen varalle. Erilaiset oppaat työnantajille maksuhäiriömerkintöjen tulkinnasta voisivat kyselynkin perusteella olla tarpeellisia.

Yllättävä tieto oli, että ainakaan toinen luottotietorekisterin ylläpitäjistä ei tilastoi mitenkään luottotietoselvitystä tekevän tahon käyttötarkoitusta. Opinnäytetyötäni varten olisi ollut kiinnostavaa saada tietoon minkä verran valtakunnallisesti luottotietojen tarkistusta tehdään työhönottotilanteissa rekrytoijien toimesta. Pohdin myös sitä, nostaisiko tieto tilastoinnista ja sen julkisesta jaosta kynnystä tiedustella ja laittaisi työnantajat pohtimaan tarkemmin tarpeellisuusvaatimusta luottotietojen selvitykseen.

Maksuhäiriömerkintöjen säilytysaikoihin vaikuttanut muutos luottotietolaissa vaikuttaa varmasti myös työllistymiseen maksuhäiriömerkintöjä saaneen henkilön näkökulmasta. Nyt merkintään johtaneen velan maksaneet henkilöt saavat merkintänsä pois kuukauden kuluessa maksun suorituksesta. Maksuhäiriömerkintä on voinut estää työnhakijoita hakemasta työpaikkaa, johon ilman merkintää olisivat olleet päteviä ja potentiaalisia vaihtoehtoja.

## LÄHTEET

Alapuranen, L. 2020. Työelämän henkilötietojen käsittelyedellytykset. Teoksessa Alapuranen, L., Lehtonen, L., Koskinen, S. & Wiberg, M. Henkilötietojen käsittely työelämässä. 3. uud. p. Helsinki: Edita. Saatavissa:

[https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7244-4#III\(20\)Ty\(f6\)h\(f6\)notto\(20\)ja\(20\)henkil\(f6\)tietojen\(20\)ker\(e4\)\(e4\)minen:1\(20\)Johdanto](https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7244-4#III(20)Ty(f6)h(f6)notto(20)ja(20)henkil(f6)tietojen(20)ker(e4)(e4)minen:1(20)Johdanto) [viitattu 3.4.2023].

Arviointikriteerilautakunta. 2020. Arviointikriteerilautakunnan tulkintasuosituksia 1/2020. Maksuhäiriöt ja muut taloutta koskevat tiedot turvallisuusselvityksessä. Verkkajulkaisu. Saatavissa:

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162634/tulkintasuositus\\_taloudelliset\\_tiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162634/tulkintasuositus_taloudelliset_tiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 3.4.2023].

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2012/0011. Verkkajulkaisu. Saatavissa:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0011&from=IT> [viitattu 3.4.2023].

HE 19/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muuttamisesta ja henkilötietolain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen 2 momentin kumoamisesta.

HE 75/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Koskinen, S. 2018. Yksityisyyden suoja työelämässä. Teoksessa Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. 5. uud. p. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa:

[https://samk.finna.fi/Record/samk.991042726605968https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:III\(\(20\)OIKEUDET\(\(20\)JA\(\(20\)VELVOLISUUDET\(\(20\)TY\(\(d6\)SUHTEESSA:\(1\(\(20\)Yhdenvertainen\(\(20\)kohtelu\(:Oikeus\(\(20\)yhdenvertaiseen\(\(20\)kohteluun\(:Perusta\(\(20\)ja\(\(20\)s\(\(e4\)\(e4\)ntely\(\(20\)yleisesti\(:Yleinen\(\(20\)oikeusperiaate/piste:tJIW/haku:henkil\(f6\)tietojen\(20\)k\(e4\)sitely\(20\)ty\(f6\)el\(e4\)m\(e4\)ss\(e4](https://samk.finna.fi/Record/samk.991042726605968https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:III((20)OIKEUDET((20)JA((20)VELVOLISUUDET((20)TY((d6)SUHTEESSA:(1((20)Yhdenvertainen((20)kohtelu(:Oikeus((20)yhdenvertaiseen((20)kohteluun(:Perusta((20)ja((20)s((e4)(e4)ntely((20)yleisesti(:Yleinen((20)oikeusperiaate/piste:tJIW/haku:henkil(f6)tietojen(20)k(e4)sitely(20)ty(f6)el(e4)m(e4)ss(e4) [viitattu 3.4.2023].

Laki verojen ja maksujen täytäntöönpanosta 15.6.2007/706.

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Luottotietolaki 11.5.2007/527.

Nyyssölä, M., Åström, J., Äimälä, M., 2020. Työoikeus. Verkkokirja. Saatavissa:

[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t50b](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t50b) [viitattu 3.4.2023].



Oikeusministeriö s.a. Arviointikriteerilautakunta. Verkkosivu. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/arviointikriteerilautakunta> [viitattu 2.4.2023].

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

Snell, T, 2021. Maksuhäiriöiden vaikutus työllistymiseen – Velallisten kokemuksia. Opinnäytetyö. Verkkojulkaisu. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500063/Snell\\_Tanja.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/500063/Snell_Tanja.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [viitattu 3.4.2023].

Suomen Asiakastieto. 2021. Maksuhäiriötilastot 2021. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.epressi.com/media/userfiles/123829/1625199758/asiakas-tieto-maksuhairiotilasto-q2-2021.pdf> [viitattu 3.4.2023].

Suojelupoliisi. s.a. Millaisia turvallisuusselvityksiä tehdään? Verkkosivu. Saatavissa: <https://supo.fi/millaisia-turvallisuusselvityksia-tehdaan> [viitattu 3.4.2023].

Tietosuoja-asetus <https://gdprinfo.eu/fi/fi-article-6> [viitattu 3.4.2023].

Valli, R, 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Verkkokirja.

Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516761> [viitattu 3.4.2023].

Vilka, H 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Verkkokirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236> [viitattu 3.4.2023].

Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726

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

Ulosottokaari 15.6.2007/705.



# Työnantajien käytännöt- maksuhäiriömerkintöjen vaikutus rekrytointiprosessissa

## 1. Edustamani organisaation henkilöstömäärä

- Yli 250 henkilöä
- 50-249
- 10-49
- Alle 10

## 2. Edustamani organisaatio toimii

- Yksityisellä sektorilla
  - Julkisella sektorilla
  - Muu, mikä?
- 

## 3. Edustamani organisaation toimiala

- Finanssiala
  - Julkinen sektori
  - Taloushallinnonala
  - Kaupan ala
  - Turvallisuusala
  - Sosiaali- ja terveysala
  - Muu, mikä?
- 

## 4. Kuinka tärkeäksi organisaatiossasi koetaan luottotietojen selvitys osana rekrytointiprosessia?

- Erittäin tärkeäksi
- Tärkeäksi
- Melko tärkeäksi
- Ei kovin tärkeäksi
- Ei lainkaan tärkeäksi

5. Kuinka usein organisaatiossasi tarkastetaan henkilöluottotiedot osana rekrytointiprosessia?

- Joka kerta
- Usein
- Melko usein
- Ei kovin usein
- Harvoin
- Ei koskaan
- En osaa sanoa

6. Millä perustein organisaatiossasi tarkastetaan työnhakijan luottotiedot osana rekrytointiprosessia?

- On edellytys työhön valintaan
- Sen koetaan antavan merkittävää lisätietoa työhön valittavasta henkilöstä
- Sisäinen ohjeistus edellyttää
- Muu syy, mikä?  

---
- En osaa sanoa

7. Mitä ammattinimikkeitä varten organisaatiossasi on tarkistettu henkilöluottotiedot ennen lopullista valintaa?

---

---

---

---

---

8. Missä vaiheessa rekrytointiprosessia organisaatiossasi on tarkistettu työnhakijan luottotiedot?

- Ennen haastatteluun valintaa
- Haastattelun jälkeen
- Ennen lopullista valintaa kyseiseen työhön
- Muussa vaiheessa, missä?  

---

9. Onko luottotietoselvityksessä ilmennyt maksuhäiriömerkintä vaikuttanut rekrytointiprosessin etenemiseen?

- Kyllä  
 Ei

10. Jos vastasit edelliseen kyllä, kuinka maksuhäiriömerkintä vaikutti rekrytointiprosessin etenemiseen?

- Kyseisen työnhakijan osalta rekrytoinneissa eteneminen päättyi siihen, ilman keskustelua aiheesta työnhakijan kanssa.  
 Asia otettiin puheeksi työnhakijan kanssa ja rekrytoinnissa eteneminen päättyi hänen osaltaan siihen.  
 Asia otettiin puheeksi työnhakijan kanssa, mutta merkintä ei vaikuttanut rekrytointiprosessin etenemiseen hänen osaltaan.  
 Muu vaikutus, mikä?
- 

11. Mikäli vastasit kysymykseen 11. työnhakijan osalta rekrytointiprosessin päättyneen maksuhäiriömerkintään, mitkä olivat päälimmät syyt siihen?

---

---

---

---

---

12. Jos valitsit kysymyksessä 11. vaihtoehdon, jossa maksuhäiriömerkinnästä huolimatta kyseinen henkilö valittiin tehtävään, vaikuttiko työnhakijan antama selvitys merkintään johtaneista syistä tai muista taloudelliseen tilanteeseen vaikuttavista seikoista siihen, että hänet valittiin työtehtävään?

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

13. Millainen annettu selvitys voisi organisaatiossasi vaikuttaa/ on vaikuttanut siihen, että maksuhäiriömerkinnästä huolimatta henkilö on valittu tehtävään?

- Merkintä/merkinnät on aiheutunut yritystoiminnan kaatumisesta.
  - Merkintä/merkinnät on aiheutunut velan takausvastuun lankeamisesta.
  - Elämäntilanteen muutos tai terveydelliset syyt ovat vaikuttaneet merkinnän/merkintöjen syntyyn.
  - Merkintöjä on ainoastaan yksi ja hyvin pienestä, yksittäisestä velasta johtuva.
  - Merkinnän/merkinnät aiheuttanut velka/velat on maksettu.
  - Merkinnän/merkintöjen taustalla on taloudellista hyväksikäyttöä.
  - Muu syy, mikä?
- 

14. Oletko saanut organisaatiostasi ohjeistusta luottotietoraportin tulkintaan?

- Kyllä
- Ei

15. Koetko ymmärtäväsi luottotietoraportista ilmenevien maksuhäiriömerkintöjen erot?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

16. Onko merkinnän syntyperusteella vaikutusta siihen, miten merkintä vaikuttaa rekrytointiprosessiin?

- Kyllä
- Ei

17. Mikäli vastasit kysymykseen 17. kyllä, valitse alla olevista maksuhäiriötiedoista ne, joiden vaikutus rekrytointiin voisi olla muita vähäisempi.

- Konkurssista tai yrityssaneerauksesta aiheutunut merkintä/merkinnät
- Velkajärjestelystä tai järjestelylainasta aiheutunut merkintä/merkinnät (asiakkaalla käynnissä järjestely, minkä tarkoituksena on ratkaista velkatilanne)
- Velallisen itsensä tunnustama merkintä
- Viranomaisen toteama merkintä/merkinnät (esimerkiksi yksipuolisesta velkomustuomiosta aiheutunut merkintä)
- Ulosotosta aiheutunut merkintä/merkinnät
- Velkojan ilmoittama maksuhäiriömerkintä kulutusluottosopimukseen perustuvan maksun laiminlyönnistä

18. Kuinka usein työnhakijat ottavat oma-aloitteisesti maksuhäiriömerkinnän puheeksi työhaastattelussa?

- Usein
- Melko usein
- Melko harvoin
- Hyvin harvoin
- Ei koskaan

19. Kuinka työnhakijan oma-aloitteisesti puheeksi ottama maksuhäiriömerkintä vaikuttaa organisaatiossasi rekrytoinnin etenemiseen?

---

---

---

---

---

20. Annetaanko työnhakijalle tiedoksi, se että hänen luottotietonsa tullaan selvittämään rekrytointiprosessin aikana?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

21. Koetko, että edustamasi organisaation työtehtävissä maksuhäiriömerkinnällä on vaikutusta työn hoitamisen kannalta?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

22. Jos vastasit edelliseen kyllä, kuinka maksuhäiriömerkintä vaikuttaa työstä suoriutumiseen?

---

---

---

---

---

23. Kuvaa lyhyesti organisaatiossasi tehtyjä linjauksia maksuhäiriömerkinnöistä rekrytointiprosessissa.

---

---

---

---

---

24. Muita asioita, jotka haluan nostaa esiin:

---

---

---

---

---