

HUOM!

Opas pohjautuu vuoden 2024 lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen, ja sitä ollaan päivittämässä vuonna 2025 voimaan tulevan työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiseksi.



Hyvän henkilöstöpolitiikan opas

Työehdoista sopiminen ja henkilöstökäytännöt vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta



Teknologiateollisuus



Hyvän henkilöstöpolitiikan opas

Työehdoista sopiminen ja henkilöstökäytänteet
vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta



Teknologiateollisuus

Sisällysluettelo

1. Esipuhe	3
2. Teknoliateollisuuden vastuullisuuslinjaukset.....	6
3. Työehdot ja työehtomallin valinta Teknoliateollisuudessa	8
3.1 Yrityskohtainen työehtosopimus ”Modernin työkuulttuurin edelläkävijät”	12
3.2 Normaalisitova työehtosopimus ”Varman päälle vakaat”	13
3.3 Yleissitova työehtosopimus ”Itsenäiset toimijat”	14
3.4 Työehdot lain ja yrityksen käytäntöjen mukaan ”Itsenäiset toimijat TIPAL”	16
4. Hyvän henkilöstöpolitiikan tunnusmerkkejä	18
4.1 Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet	20
4.2 Työhyvinvointi ja työturvallisuus	21
4.3 Työkuulttuurin ja avoimen yhteistyön kehittäminen	24
4.4 Osaaminen ja uudistumiskyky työelämässä	26
4.5 Ihmisoikeudet ja huolellisuusvelvoite.....	28

1. Esipuhe

Teknologinen kehitys muuttaa töiden sisältöjä ja työskentelytapoja. Yksi asia kuitenkin pysyy: teknologian harppauksista huolimatta muutoksen keskiössä ovat ihmiset ja työkuulttuurit. Yrityksen menestys riippuu siitä, kuinka paljon ihmiset oppivat uutta, kuinka motivoituneita he ovat ja kuinka hyvin he voivat työssään.

Yrityksen menestys riippuu siitä, kuinka paljon ihmiset oppivat uutta, kuinka motivoituneita he ovat ja kuinka hyvin he voivat työssään.

Vastuullinen yritystoiminta ei ole puhetta vaan tekoja. Kyse on menestymisen edellytyksistä: vastuullisesti toimiva työnantaja saa parhaat työntekijät ja kykenee kehittämään uutta. Teknoliateollisuus on laatinut yhdessä jäsenyritystensä kanssa vastuullisuuslinjaukset, joissa linjataan myös vastuullisesta työnantajuudesta.

Tämän oppaan tarkoituksena on antaa teknoliateollisuuden yrityksille ohjeita ja työkaluja hyvän henkilöstöpolitiikan sekä edistyskellisen työkuulttuurin luomiseen, molemmat vastuullisen työnantajuuden tärkeitä rakennuspalikoita.

Henkilöstön näkökulmasta ytimessä ovat työehdot. Ei ole yhtä tapaa olla vastuullinen työnantaja, vaan yrityksellä on useampi työolainsäädännön tarjoama vaihtoehto työehtojen rakentamiseen. Työehdot voivat perustua valtakunnalliseen työehtosopimukseen tai olla yrityksen omalla työehtosopimuksella sovitut. Aina työehtosopimusta ei ole lainkaan. Tavoite on kuitenkin kaikissa näissä tilanteissa sama: reilut ja joustavat työehdot.

Ideaalitalanteessa työehdot on asetettu niin, että työnantaja ja henkilöstö kokevat ne omikseen ja niihin sitoudutaan yhteisen, laajasti henkilöstöä osallistavan prosessin kautta. Mitä selkeämmin yrityksessä tunnustetaan työehtojen yhteys sekä yrityksen menestykseen että henkilöstön sitoutumiseen, sen paremmin yritys ja sen henkilöstö pärjäävät.

Mitä selkeämmin yrityksessä tunnustetaan työehtojen yhteys sekä yrityksen menestykseen että henkilöstön sitoutumiseen, sen paremmin yritys ja sen henkilöstö pärjäävät.

Vastuullisesti toimivan työnantajan on tärkeää tuntea työehtoja koskevat lait ja sopimukset sekä seurata niitä koskevia muutoksia. Muutoksia valmistellaan paraikaa hallitusohjelman myötä muun muassa paikallisen sopimisen lainsäädäntöön. Teknoliateollisuus auttaa jäseniään pysymään kartalla tulevista muutoksista.

Rohkaisen tarkastelemaan yrityksen henkilöstöpolitiikkaa tulevaisuuden näkökulmasta ja miettimään, mikä juuri meidän yrityksellemme olisi toimivin tapa sopia työehdoista ja olla haluttu työnantaja. Oppaan yksityiskohtaiset kuvaukset erilaisista työehdoista sopimisen malleista auttavat tässä.

Henkilöstöpoliittisista ratkaisuista ja niiden vastuullisuudesta täytyy pystyä myös viestimään avoimesti, ja oppaastamme on toivottavasti hyötyä näiden viestien muotoilussa.

Teknologiayritysten menestyksen tekevät ihmiset. Tästä syystä teknoliateollisuus haluaa olla toimialana edelläkävijä työelämän ja työkuultuurien uudistamisessa. Meillä on vahva tahto tehdä suomalaisesta työelämästä maailman paras.



Minna Helle,
Teknoliateollisuus ry:n varatoimitusjohtaja



Näin luet opasta



Teknologiaeollisuus ry:n yhdessä jäsenyritystensä kanssa laatimat vastuullisuuslinjaukset nostavat esiin toimialalle merkittäviä vastuullisuuden teemoja ja tavoitteita. Työehtomalleja ja henkilöstökäytänteitä tarkastellaan tässä oppaassa näitä linjauksia vasten.

Työehdot-osiossa on kuvattu työehtomallit, jotka perustuvat joko valtakunnallisiin ja yrityskohtaisiin työehtosopimukseen tai lainvarassa toimimiseen. Kutakin työehtomallia tarkastellaan myös vastuullisen työnantajuu-den näkökulmasta.

Hyvän henkilöstöpolitiikan tunnusmerkkejä -osioon on koottu muita lainsäädännön velvoitteita ja suosituksia, jotka liittyvät henkilöstön johtamiseen. Lisäksi osiosta löyty vinkkejä ja linkkejä tarjolla oleviin palveluihin ja työkaluihin.

Huom! Ohjeet eivät ole kaikenkattavia. Jokainen työpaikka, sen johto ja henkilöstö ovat velvollisia huolehti-maan lakivelvoitteistaan sekä omien ohjeidensa laatimisesta, päivittämisestä ja noudattamisesta.

2. Teknoligiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset

Teknoligiateollisuus ry on laatinut yhdessä jäsenyritystensä kanssa vuonna 2021 [vastuullisuuslinjaukset](#), jotka päivitettiin vuonna 2023.

Vastuullisuus on menestyvän liiketoiminnan perusta ja osa jokapäiväistä toimintaa. Digitalisaation mahdollistamassa läpinäkyvässä maailmassa odotukset vastuullisuudelle vain kasvavat, samoin kuin vaatimukset teoista viestimiselle.

Teknoligiateollisuuden [vastuullisuuskyselyyn](#) vastanneet yritykset, kokoluokasta riippumatta, kertoivat sekä nykyhenkilöstön, potentiaalisten rekrytoitavien että asiakkaiden odotusten yritys vastuulle kasvaneen viimeisten vuosien aikana.

Yrityksiltä vaaditaan tietoa ja näkemystä siitä, miten vastuullisuuskysymykset otetaan huomioon ja mitä arvoja niissä edustetaan.

Tässä oppaassa keskitymme linjausten sosiaalista vastuuta käsittelevään ”Vastuunkantoa ihmisistä” -osioon. Muut osiot käsittelevät taloudellista vastuuta ja ympäristö vastuuta.

Vastuullisuuslinjauksissa todetaan, että Teknoligiateollisuuden yritykset toimivat aina vallitsevan lainsäädännön mukaisesti ja ovat sitoutuneet kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Lisäksi yritykset noudattavat toiminnassaan vapaaehtoisia yritys vastuun ohjeita ja periaatteita. Jokainen yritys valitsee vaikuttavimmat ja toimintaansa parhaiten soveltuvat tavat toimia vastuullisesti.

Teknoligiateollisuuden vastuullisuuslinjausten Vastuunkantoa ihmisistä -osio

Haluamme olla edistyksellisen työkuulttuurin edelläkävijöitä. Toimintamme perustuu luottamukseen ja avoimeen vuorovaikutukseen, mikä on edellytys työkuulttuurien jatkuvalle kehitymiselle.

Alalla edellytetään vastuullista ja reilua henkilöstöpolitiikkaa. Suosittelemme, että henkilöstö on edustettuna yli 50 henkeä työllistävien yhtiöiden hallintoelimissä yrityksen toimintaan sopivalla tavalla.

Yrityksissä huolehditaan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Työtä kehitetään aktiivisesti yrityksen ja sen henkilöstön tarpeet huomioiden. Yhteistyö luo edellytykset merkitykselliseen työhön.

Vastuullinen työnantajuus on yritystemme keskeinen vetovoimatekijä työmarkkinoilla. Yritykset hyödyntävät monipuolisesti työehtomalleja ja sopimisen tapoja paikallisten työehtojen kehittämiseksi.

Työpaikoilla edistetään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa ja jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työelämässä.

Digitalisaatio ja yhteiskunnan uudistaminen ekologisesti kestävämmäksi muuttavat nopeasti ja merkittävästi työtä sekä osaamistarpeita. Henkilöstöllä tulee olla mahdollisuudet oppia, kehittyä ja löytää paikkansa työuran eri vaiheissa. Parhaiten pärjäämme, kun osaamisemme ja uudistumiskykymme työelämässä on maailman huippua.

Yritysten on huomioitava ihmisoikeudet läpinäkyvästi sekä omassa toiminnassaan että arvoketjussaan. Yritysten on vältettävä omalla toiminnallaan aiheuttamasta ihmisoikeusrikkomuksia tai myötävaikuttamista niihin. Yritysten on toteutettava niitä koskevaa huolellisuusvelvoitetta. Yritysten on tunnistettava ihmisoikeusvaikutuksia sekä ehkäistävä ja lievennettävä rikkomuksia ja kielteisiä vaikutuksia, jotka ovat suoraan yhteydessä niiden toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.



Teknoligiateollisuus on laatinut yritysten tueksi [Kilpailuetua vastuullisuudesta -oppaan](#), joka kuvaa konkreettisia askeleita vastuullisuuden kääntämiseksi käytännön teoiksi ja tuloksiksi.

3. Työehdot ja työehtomallin valinta Teknologiateollisuudessa

Työsuhteen ehdot perustuvat työlainsäädäntöön, mahdolliseen työehtosopimukseen, paikallisiin sopimuksiin, työsopimuksessa sovittuihin ehtoihin, vakiintuneisiin käytäntöihin ja työnantajan yksipuolisesti myöntämiin etuuksiin.

Työehdoilla on keskeinen rooli hyvän henkilöstöpolitiikan rakentamisessa. Niillä varmistetaan parhaimmillaan turvallinen, yhdenvertainen, palkitseva ja kehittymistä tukeva työympäristö ja -yhteisö.

Teknologiateollisuus ry:n ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n muodostama yhdistelmä tarjoaa useamman työehtomallin, joista yritys ja sen henkilöstö voivat valita itselleen toimivimman mallin työehtojensa rakentamiseksi.

Valinta on hyvä tehdä harkiten, pidemmän ajan tarpeita

Jokainen työehtomalleista mahdollistaa reilun ja kannustavan henkilöstöpolitiikan laatimisen.

mieltien. Työehtomallin valinnalla päätetään, ketkä rakentavat, kehittävät ja sopivat yrityksessä sovellettavia työehtoja. Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa

sovellettavat ehdot saadaan työmarkkinajärjestöiden neuvottelemina, ja muissa työehtomalleissa ehdot neuvotellaan ja sovitaan yrityksen ja sen henkilökunnan omista tarpeista lähtien.

Varsinainen työehtojen rakentaminen alkaa työehtomallin valinnan jälkeen. Toimivimman työehtomallin valitsemisen tueksi on tarjolla Teknologiateollisuus ry:n asiantuntijapalvelua.

Henkilöstöpolitiikkaa on myös oltava valmis pitämään yllä ja päivittämään tarpeen mukaan.

Seuraavissa kappaleissa on esitelty tarkemmin vaihtoehdot eri työehtomalleiksi.

Jäsenyys työnantajyhdistyksessä vaikuttaa työehtomallin valintaan

- Jos yritys on Teknologiateollisuus ry:n ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsen, on yrityksen noudatettava valtakunnallista työehtosopimusta. Sopimusta on noudatettava koko sen voimassaolon ajan, vaikka yritys irtaantuisi työnantajyhdistyksestä kesken sopimuskauden.
- Jos yritys on ainoastaan Teknologiateollisuus ry:n jäsen, on vaihtoehtoja useampi:
 - o Yritys voi laatia yrityskohtaisen työehtosopimuksen.
 - o Jos yrityksellä ei ole omaa yrityskohtaista työehtosopimusta, noudattaa se valtakunnallista työehtosopimusta yleissitovuuden* perusteella.
 - o Tietotekniikan palvelualalla on mahdollista toimia myös ilman työehtosopimusta, sillä alan valtakunnallinen työehtosopimus ei ole yleissitova sopimus.



TES-konesivustolle on kerätty [yksityiskohtaisemmat työehtosopimusmääräykset ja niihin liittyvät sopimis- ja poikkeamismahdollisuudet](#).

<p>TYÖEHTOMALLI</p>	<p>Yrityskohtainen työehtosopimus "Modernin työkulttuurin edelläkävijät"</p>	<p>Normaalisitova valtakunnallinen työehtosopimus "Varman päälle vakaat"</p>	<p>Yleissitova valtakunnallinen työeh- tosopimus "Itsenäiset toimijat" HUOM! Ei koske tietotekniikan palvelualaa</p>	<p>Lainvaraisuus "Itsenäiset toimijat TIPAL" HUOM! Mahdollinen vain tietotekniikan palvelualalla</p>
	<p>Yrityksessä solmitaan oma työehtosopimus työehtojen pohjaksi. Sopimusosapuolina ovat työnantaja ja ammattiliitto.</p>	<p>Työnantaja kuuluu työnantajaliittoon ja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta työehtojen pohjana.</p>	<p>Työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon ja noudattaa valtakunnallista työehtosopimus- ta yleissitovuuden* perusteella työehtojen pohjana.</p>	<p>Työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon eikä sitä ole yleissitovuuden* perusteella sidottu työehtosopimukseen. Työehdot rakennetaan voimassa olevan työlänsäädännön pohjalta.</p>
<p>JÄSENYYSSTATUS</p>	<p>Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys</p>	<p>Sekä Teknologiateollisuus ry:n että Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyys</p>	<p>Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys</p>	<p>Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys</p>
<p>TYÖEHTOJEN POHJA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen oma työehtosopimus • Työlainsäädäntö 	<ul style="list-style-type: none"> • Valtakunnallinen työehtosopimus eli TES • Työlainsäädäntö 	<ul style="list-style-type: none"> • Valtakunnallinen työehtosopimus eli TES • Työlainsäädäntö 	<ul style="list-style-type: none"> • Työlainsäädäntö <p>Huom! Alalla ei ole yleissitovaa* työehtosopimusta</p>
<p>KÄYTÄNNÖN VAIKUTUS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantaja ei noudata valtakunnallista työehtosopimusta vaan yrityksessä henkilöstön kanssa rakennettua ja ammattiliiton kanssa solmittua työehtosopimusta. • Aito mahdollisuus työehtojen kehittämiseen yrityksen ja sen henkilöstön tarpeista lähtien • Perustuu hyvään sopimisen kulttuuriin ja luottamukseen • Sopimismahdollisuudet ovat laajat, eivätkä rajoitu yksittäisiin poikkeamismahdollisuuksiin työehtosopimusmääräyksistä. • Työlainsäädäntö asettaa sopimiselle joitakin rajoituksia. • Työrauhavelvollisuus on voimassa sopimuskauden ajan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pohjan muodostavat järjestöjen valmiiksi sopimat keskeiset työehdot ja yhteistoimintamuodot. • Yrityksessä voidaan rakentaa työehtosopimuksen päälle tarkempia työsuhteen ehtoja ja henkilöstökäytänteitä. • Työehtosopimuksessa on useita mahdollisuuksia sopia paikallisesti toisin. Monissa asioissa sopijaosapuolena on pääluottamusmies. • Työrauhavelvollisuus on voimassa työehtosopimuskauden ajan. • Työpaikan mahdolliset ristiriitatilanteet tai tulkintaerimielisyydet voidaan ratkoa työehtosopimuksen mukaisessa erimielisyyshenkityksessä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pohjan muodostavat järjestöjen valmiiksi sopimat keskeiset työehdot. • Yrityksessä voidaan rakentaa työehtosopimuksen päälle tarkempia työsuhteen ehtoja ja henkilöstökäytänteitä. • Lähtökohtaisesti työehtosopimuksen määräysten mukaiset paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Lainsäädäntö kuitenkin rajoittaa sopimista tietyissä asioissa. • Ei velvollisuutta tunnustaa työehtosopimuksen luottamus- miesjärjestelmää. Paikallisessa sopimisessa henkilöstöä voi edustaa myös muu sopijapuoli kuin luottamusmies, esim. työntekijät yhdessä tai luottamusvaltuutettu. Työntekijää itseään koskeissa asioissa sopijana on työntekijä itse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pohja työehdoille tulee lainsäädännöstä. • Yrityksen työehdot voidaan järjestää esimerkiksi työnantajan oman henkilöstöpolitiikan perusteella tai niistä voidaan sopia suoraan yrityksen työntekijöiden kanssa, kunhan lainsäädännön vähimmäistasoa ei aliteta. • Sopijapuolena voi olla esim. luottamusvaltuutettu tai työntekijät yhdessä. Työntekijää itseään koskeissa asioissa sopijana on työntekijä itse. • Työnantajalla on korostunut velvollisuus seurata lainsäädännön muutoksia sekä tarvittaessa kehittää työehtoja niiden mukaisesti.
<p>TYÖEHTOJEN VALVONTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijäyhdistys valvoo työehtosopimuksen noudattamista (tämä tarkoittaa esim. lakkojen ehkäisemistä sopimuskauden aikana). 	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajaliitto ja ammattiliitto valvovat työehtosopimuksen noudattamista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aluehallintovirasto AVI 	<ul style="list-style-type: none"> • Aluehallintovirasto AVI

*valtakunnallinen, alalla edustavana pidetty TES, jonka vahvistuslautakunta on vahvistanut yleissitovaksi

3.1 Yrityskohtainen työehtosopimus ”Modernin työkuultuurin edelläkävijät”

Jos työnantaja on Teknologiateollisuus ry:n jäsen ja on solminut yrityskohtaisen työehtosopimuksen, noudattaa työnantaja tätä yrityskohtaista työehtosopimusta.

Tunnusomaista tälle työehtomallille:

- Yrityksessä on halu ja tarve yrityskohtaiselle joustolle ja kehittämiselle.
 - Toimialaa koskevat ehdot tuntuvat kankeilta ja/tai väärin kohdennetuilta.
 - Valtakunnallisten TESien kehittämistyö näyttyy liian hitaana tai suppeana.
- Edellytyksenä hyvä keskusteluyhteys työnantajan ja henkilöstön välillä.

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työnantajalla on korostunut vastuu työehtojen päivittämisestä ja ajan tasalla pysymisestä.
 - Ei liittojen yhdessä neuvottelemaa ja ylläpitämää TESiä
- Toimivien henkilöstösuhteiden ylläpitoon on kiinnitettävä erityistä huomiota.
 - Onnistumisen edellytys on hyvä keskusteluyhteys työnantajan ja henkilöstön välillä

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta:

- Malli mahdollistaa koko henkilöstön osallistamisen työehtojen muodostamiseen, mikä korostaa työntekijädemokratiaa.
- Yrityskohtainen työehtosopimus voi parhaimmillaan kuvastaa koko henkilöstön toiveita ja tarpeita laajemmin kuin esimerkiksi yksittäiset luottamusmiehen kanssa solmitut paikalliset sopimukset.
- Jotta työehtosopimus pysyisi toimivana, on sitä hyvä varautua kehittämään ja pitämään ajan tasalla.
- Neuvotteluprosessiin tuo asiantuntemustaan myös valtakunnallinen työntekijäyhdistys, joka toimii työehtosopimuksessa toisena sopimusosapuolena työnantajan lisäksi.
- Työnantaja saa tukea yrityskohtaisen työehtosopimuksen rakentamiseen ja työoikeudellisiin kysymyksiinsä Teknologiateollisuus ry:ltä. Teknologiateollisuus ry tiedottaa esim. työehtoihin vaikuttavista lakimuutoksista ja avustaa tarvittaessa yrityskohtaisten työehtosopimusten päivittämisessä.
- Teknologiateollisuus ry avustaa yrityskohtaisen työehtosopimuksen rakentamisessa myös lanseeraamansa TES-koneen ja neuvonnan muodossa.
- Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.
- Valvontavelvollisuus lakien ja työehtosopimuksen noudattamisesta on AVI:lla.

Työehtosopimuksemme ehdot on neuvoteltu jo rakennusvaiheessa työpaikalla yhdessä henkilöstön kanssa. Valtakunnallinen työntekijäyhdistys on hyväksynyt sopimuksen allekirjoituksellaan.

Kehitämme henkilöstöpolitiikkaamme suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimintaympäristön, lainsäädännön ja henkilöstön tarpeisiin peilaten.

Olemme Teknologiateollisuus ry:n jäseniä, ja jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

3.2 Normaalisitova työehtosopimus ”Varman päälle vakaat”

Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenenä yritys sitoutuu noudattamaan yhdistyksen solmimaa, koko alaa edustavaa valtakunnallista työehtosopimusta.

Tunnusomaista tälle työehtomallille:

- Toimialalla liittojen määrittämät työsuhteen vähimmäisehdot
 - Vahvoja velvoitteita
- TESin osapuolena toimivien järjestöjen vahva ohjausvaikutus ja osallistuminen
 - Luottamusmiesjärjestelmä

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työehtoja kehitetään TESin sallimissa rajoissa
 - Kehittäminen vaatii molempinpuolista osaamista ja halukkuutta.
- Valtakunnallisen työehtosopimuksen kehittämistyö hidastempoista ja pienin askelin etenevää

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta

- Työehtosopimuksessa on määritelty työsuhteen ehtojen vähimmäistaso, jota työnantaja ei saa alittaa. Ehtojen asettaman tason saa aina ylittää.
- Työnantajayhdistyksen jäsenyyden perusteella sitoudutaan valtakunnalliseen, alaa kulloinkin edustavaan voimassa olevaan työehtosopimukseen.
- Kaikki työehtosopimuksen mukaiset paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat käytettävissä.
- Hyvä, luottamuksellinen keskusteluyhteys työpaikalla edistää kummankin osapuolen kannalta toimivien paikallisten sopimusten solmimista.
- Teknologiateollisuuden työnantajat ry antaa neuvontaa ja apua työehtosopimukseen liittyvissä kysymyksissä.
- Teknologiateollisuuden työnantajat ry:llä on lakiin perustuva velvollisuus valvoa, että työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan eli että niiden asettama vähimmäistaso toteutuu. Tätä kutsutaan valvontavelvollisuudeksi.
- Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

Tiedostamme, että kaikkia työnantajan ja henkilöstön välisiä lakeja ja mahdollisia muita velvoittavia asioita ei ole työehtosopimuksessa.

Kehitämme henkilöstöpolitiikkaamme suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimintaympäristön, lainsäädännön ja henkilöstön tarpeisiin peilaten.

Olemme Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä, ja jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

3.3 Yleissitova työehtosopimus ”Itsenäiset toimijat”

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat yritykset, jotka eivät ole Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä ja joilla ei ole yrityskohtaista työehtosopimusta. Malli soveltuu yritykselle, jonka toimialalla on yleissitova työehtosopimus*.

Yrityksellä on mahdollisuus tämän työehtomallin käyttämisen ohessa rakentaa ja siirtyä käyttämään yrityskohtaista työehtosopimusta sen allekirjoittamisesta alkaen.

Tunnusomaista tälle työehtomallille:

- Toimialalla liittojen määrittämät työsuhteen vähimmäisehdot
 - Vahvoja velvoitteita
- TESin osapuolina toimivilla järjestöillä pienempi rooli
 - Ei velvollisuutta tunnustaa luottamus- miesjärjestelmää
- Yrityksellä milloin tahansa mahdollisuus yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimiselle

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työehtoja kehitetään TESin sallimissa rajoissa
 - Kehittäminen vaatii molemminpuolista osaamista ja halukkuutta
 - Paikallisen sopimisen mahdollisuudet rajatut**
- Valtakunnallisen työehtosopimuksen kehittämistyö hidastempoista ja pienin askelin etenevää

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta:

- Työsuhteen vähimmäisehdoille on ennalta määritelty taso, joka tulee yleissitovasta työehtosopimuksesta. Tätä työehtosopimuksen vähimmäistasoa ei saa alittaa. Ehtojen asettaman tason saa aina ylittää.
- Vähimmäisehdot saattavat päivittyä ja muuttua uusien TES-ratkaisujen myötä. Työnantajan on muutettava työsuhteen ehdot täsmäämään näitä päivityksiä.
- Paikalliselle sopimiselle on joitakin rajoitteita, jos työehtosopimusta sovelletaan yleissitovuuden perusteella.
- Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus tulee työsuhteesta.
- Teknologiateollisuus ry:llä ei ole lakisääteistä velvollisuutta valvoa, että sen jäsenet noudattavat työehtosopimusta, mutta työnantajalla on aina velvollisuus noudattaa lakeja ja yleissitovaa työehtosopimusta.
- Valvontavelvollisuus lakien ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisesta on AVI:lla.
- Teknologiateollisuus ry auttaa työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista sekä työläinsäädäntöä koskevissa kysymyksissä.
- Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

Tiedostamme että kaikkia työnantajan ja henkilökunnan välisiä lakeja ja mahdollisia muita velvoittavia asioita ei ole työehtosopimuksessa.

Kehitämme henkilöstöpolitiikkaamme suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimintaympäristön, lainsäädännön ja henkilöstön tarpeisiin peilaten.

Olemme Teknologiateollisuus ry:n jäseniä, ja jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.





3.4 Työehdot lain ja yrityksen käytäntöjen mukaan ”Itsenäiset toimijat TIPAL”

Oppaan kirjoitushetkellä tietotekniikan palvelualalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Tällöin jäsenen, joka ei ole Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsen eikä ole solminut yrityskohtaista työehtosopimusta, työehdot muodostuvat työnantajan käytäntöjen ja työlainsäädännön mukaan.

Työnantajan on oltava valppaana yleissitoviksi vahvistet-

tujen työehtosopimusten soveltamisaloista ja varmistettava, ettei toimintaan tai tehtävään työhön kuuluisi soveltaa jotain yleissitovaa työehtosopimusta.

Tunnusomaista tälle työehtomallille:

- Työehtoja voidaan määrittää laajasti ja varsin vapaasti työlainsäädännön rajoissa.
 - Ehtojen määrittämistä ei ole rajoitettu tai ohjattu työehtosopimuksella.
 - Jättää päätäntävaltaa henkilöstön kanssa yhdessä linjattavaksi
 - Työnantajalla on halu ja tarve yrityskohtaiselle joustolle ja kehittämiselle.

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työnantajan pysyttävä ajan tasalla lainsäädännön muutoksista ja selvitetävä voiko toimialalle tai tehtävään työhön tulla noudatettavaksi jokin yleissitova työehtosopimus.
- Henkilöstöpolitiikan kehittäminen ja ylläpitäminen tärkeässä asemassa
- Työnantajan on kiinnitettävä erityistä huomiota tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen sekä yhdenvertaisuuteen.

Mitä työehtosopimuksen puuttuminen tarkoittaa käytännössä?

- Tässä työehtomallissa yrityksessä noudatettavien työehtojen pohjana toimivat lait, yrityksen omat käytännöt, mahdolliset paikalliset sopimukset ja työsopimukset.
- Työehtosopimus ei tuo raameja tai rajoitteita sopimelle, vaan ehtojen kehittäminen on yrityksen ja sen henkilöstön aktiivisuuden varassa. Yrityksessä voidaan siis lainsäädännön puitteissa katsoa, miten laajasti ja minkälaisista ehdoista on tarve päättää tai sopia.
- Lainsäädäntö ei kovin yksityiskohtaisesti määrittele erilaisia työsuhteen ehtoja, vaan antaa vähimmäisehdot, joita ei saa alittaa. Tarkemmista työnteon ehdoista voidaan sopia työntekijöiden kanssa tai työnantaja voi määrittää ne omien käytänteidensä mukaan yksipuolisesti.

- Työnantaja saa mukailla jo olemassa olevan työehtosopimuksen ehtoja ja käyttää niitä pohjana omien käytänteidensä rakentamiseen. Tässä täytyy kuitenkin huomioida, että kaikkia työehtosopimuksen määräyksiä ei välttämättä voida soveltaa sellaisenaan.
- *Huom! Työnantajan on tärkeää tarkistaa, ettei sen toimialaan tai yrityksessä tehtävään työhön sovellu jokin muu yleissitova työehtosopimus.*

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta

- Tässä mallissa korostuu vastuullisen henkilöstöpolitiikan merkitys, koska työnantaja ei voi tukeutua työehtosopimukseen toimintamalleissaan. Työehtomallin valinta edellyttää työnantajalta halua ja kykyä havainnoida toimintaympäristöään sekä henkilöstön tyytyväisyyttä.
- Tässä työehtomallissa työnantajalle jää enemmän harkintavaltaa siitä, minkälaisia asioita työsuhteen aikana huomioidaan. Työsuhteen ehtojen kannustavuutta ja toimivuutta on syytä olla valmis tarkastelemaan jatkuvasti. Hyvä ja kannustava henkilöstöpolitiikka pohjautuu aitoon keskusteluun ja yhteisten tavoitteiden asettamiseen.
- Työsuhteen ehtojen neuvottelu painottuu työntekijän ja työnantajan edustajan välille. Esimerkiksi työsopimusta laadittaessa neuvottelujen kohteena on konkreettisemmin koko ehtokokonaisuus sen sijaan, että neuvoteltiin työehtosopimuksen päälle tulevista elementeistä. Ehtojen ja neuvotteluiden taustalla voivat vaikuttaa lainsäädännön sekä työnantajan ja yksilön välisten sopimusten lisäksi työnantajan muodostamat käytänteet

tai yksipuolisesti myöntämät etuudet. *Työnantajan on kiinnitettävä erityistä huomiota tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen sekä yhdenvertaisuuteen.*

- Työnantajan on aktiivisesti seurattava työlainsäädäntöä ja sen muutoksia sekä sitä, onko työehtosopimuskierron jälkeen toimialalla yleissitovaa valtakunnallista työehtosopimusta, jota tulisi noudattaa.
- Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa. Työnantajalla on aina velvollisuus noudattaa lakeja. Teknologiateollisuus ry tarjoaa neuvontaa lainsäädännön soveltamisesta, mutta sillä ei ole lakisääteistä velvollisuutta valvoa, että sen jäsenet noudattavat lainsäädäntöä. Valvontavelvollisuus lakien noudattamisesta on AVI:lla.

Kehitämme henkilöstöpolitiikkaamme suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimintaympäristön, lainsäädännön ja henkilöstön tarpeisiin peilaten.

Tunnettu työsuhdetta koskevan lainsäädännön hyvin ja seuraamme aktiivisesti sen muutoksia varmistaaksemme, että toimintamme on lainsäädännön mukaista. Saamme myös Teknologiateollisuus ry:ltä ohjeita, kun työehtoihin on tullut tai on tulossa muutoksia, joita meidän on huomioitava. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

Voimme yrityksessämme varsin vapaasti sopia yhdessä henkilöstön kanssa työehdoista ilman kolmannen tahon osallistumista päätöksentekoon.

4. Hyvän henkilöstöpolitiikan tunnusmerkkejä



4.1 Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet

Teknoligiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Työpaikoilla edistetään monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa ja jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työelämässä.”

Teknoligiateollisuus ry ei hyväksy syrjintää ja suosittaa jäseniään omaksuma nollatoleranssin syrjinnän poistamiseksi työmarkkinoilla.

Monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että työyhteisössä on erilaisia ihmisiä. Inklusiivisuudella puolestaan viitataan siihen, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on samanlaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa riippumatta heidän taustastaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Tutkimusten mukaan monimuotoinen työyhteisö on tuotteliaampi ja idearikkaampi kuin toistensa kanssa samankaltaisista ihmisistä koostuva työyhteisö. Lisäksi työyhteisön monimuotoisuus houkuttelee organisaation palveluiden ja tuotteiden pariin monipuolisempaa asiakaskuntaa.

Työyhteisön monimuotoisuutta ja tasavertaisuutta voidaan edistää esimerkiksi seuraavilla keinoilla:

- Monimuotoisuus ja tasavertaisuus huomioidaan yrityksen strategiassa, arvoissa ja johtamisessa.
- Yrityksen rekrytointikäytännöt tukevat monimuotoisuuden ja tasavertaisuuden kehittämistä ja noudattavat yhdenvertaisuuslakia.
- Yrityksessä on tasa-arvosuunnitelma, henkilöstö on siitä tietoinen ja sitä noudatetaan.
- Kielitietoisuus on huomioitu yrityksen toiminnassa, ja työskentely eri kielillä mahdollistetaan. Suomen kielen osaamisen vaatimukselle tulee olla hyvät perusteet.
- Tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi tarjotaan koulutusta.
- Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden kehittämistä ja tilaa seurataan datan ja mittareiden avulla.



Teknoligiateollisuuden tuottamat työkalut monimuotoisuuden tukemiseen:

- [Diversity, inclusion, equality -opas](#)
- Monimuotoisuuden [itsearviointityökalu](#)
- Monimuotoisuuden [pelikortit](#)

Lue lisää:

- [Monimuotoisen työyhteisön rakentamisesta](#) Teknoligiateollisuuden verkkosivuilla
- [Yhdenvertaisuuden edistämisestä](#) Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa



4.2 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Teknolgiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Yrityksissä huolehditaan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta.”

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssä. Työhyvinvointiin panostaminen parantaa työntekijöiden työssäjaksamista, motivaatiota, tuottavuutta ja sitoutumista työhön sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä yksilöiden että organisaatioiden etu, ja sen kehittämisen tulee olla yrityksen jokapäiväistä toimintaa ja johtamista.

Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi seuraavilla keinoilla:

- Työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä ergonomiasta huolehditaan osana työntekijöiden fyysistä hyvinvointia.
- Psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia tuetaan varmistamalla työpaikan hyvä ilmapiiri, toimiva vuorovaikutus, kohtuullinen työkuorma ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön.
- Hallinnan tunnetta työssä edistetään antamalla työntekijöille mahdollisuus ja työkaluja osaamisen kehittämiseen sekä omalla alalla kehittämiseen.

- Työyhteisössä huomioidaan työn ja muun elämän välisen tasapainon tärkeys. Erilaiset tarpeet työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tunnistetaan ja niihin haetaan aktiivisesti ratkaisuja.
- Yrityksessä varmistetaan laadukas esihenkilötyö ja johdonmukainen suorituksen johtaminen. Selkeä tavoitteiden asetanta ja hyvät palautteen antamisen käytännöt sisältyvät laadukkaaseen johtamistyöhön.
- Selkeiden työkykyjohtamisen periaatteiden ja käytäntöjen (mm. varhaisen tuen toimintamalli, poissaolojen hallinta, työhönpaluun tuki, aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa) laatimisella varmistetaan oikea-aikainen tuki haastavissakin tilanteissa.



Työkaluja työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon:

- [Työterveyslaitos](#)
- [Mielenterveyden työkalupakki](#)
- [Työkaarimallin työkalupakki](#)

Työturvallisuus koostuu työn vaarojen arvioinnista ja tapaturmien ennaltaehkäisystä, työn kuormituksen hallinnasta sekä henkilökohtaisten edellytysten huomioimisesta ja osaamisen kehittämisestä. Kun työ on turvallista ja terveellistä, se on myös tuottavaa ja tehokasta.

Työturvallisuuslaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta antavat reunaehdot ja vähimmäistason työsuojelun järjestämiselle. Turvallisuutta tulee kuitenkin aina kehittää ja johtaa yrityksen sekä työyhteisön yksilölliset tarpeet huomioiden.

Työturvallisuus ja työsuojelu tuodaan osaksi arkea esimerkiksi näillä keinoilla:

- Turvallisuushavaintojen kautta ja ottamalla turvallisuusteema mukaan erilaisiin aamu-, viikko- ja tuotantopala-vereihin
- Havaitut työturvallisuusriskit käsitellään viipymättä poistamalla vaara tai minimoimalla tästä aiheutuvat riskit.

- Riskien arviointi otetaan kiinteäksi osaksi kehittämistyötä ja säännöllistä vuoropuhelua.
- Henkilöstön ja sen edustajien osaamista hyödynnetään turvallisuuden kehittämisessä. He ovat mukana kehittämässä omaa työtään ja työympäristöään.
- Työsuojeluorganisaatioon kuuluvilla henkilöillä on riittävästi osaamista ja resursseja koko työyhteisön turvallisuuden varmistamiseksi.
- Lähiesihenkilöt ovat työsuojelun etulinjassa. Heillä tulee olla riittävästi osaamista, sekä johdon tuki, jotta he voivat valvoa työn tekemisen turvallisuutta.
- Jokainen työyhteisön jäsen vastaa aina omasta toiminnastaan ja turvallisesta työskentelystä. Lisäksi jokaisella on vastuu puuttua vaaralliseen tai turvallisuusohjeiden vastaiseen toimintaan.



Työkaluja työturvallisuuden kehittämiseen:

- Teknolgiateollisuuden verkkosivuille on kerätty sekä omia, että yhteistyöverkoston tuottamia [työkaluja turvallisuuden kehittämisen avuksi](#)
- Tukea työsuojelun yhteistoimintaan ja esimerkiksi [riskien arviointiin](#) löytyy [Työturvallisuuskeskuksen sivustolta](#).
- [Työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta](#) löydät apua muun muassa työsuojelun juridiikkaan ja vastuiden määrittelyyn.



4.3 Työkulttuurin ja avoimen yhteistyön kehittäminen

Teknolgiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Suosittelemme, että henkilöstö on edustettuna yli 50 henkeä työllistävien yhtiöiden hallintoelimissä yrityksen toimintaan sopivalla tavalla.”

Laki edellyttää, että vähintään 150 henkilöä työllistävässä yrityksissä henkilöstöllä on oltava mahdollisuus valita edustajansa yrityksen hallintoon. Lain täyttämisen lisäksi on tärkeää, että yhteistyö rakennetaan paikalliset tarpeet huomioiden.

Teknolgiateollisuus suosittelee, että henkilöstön hallintoedustus toteutetaan jo yli 50 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Näin saadaan henkilöstön ääni kuuluviin tärkeissä, yrityksen toimintaan vaikuttavissa päätöksissä.

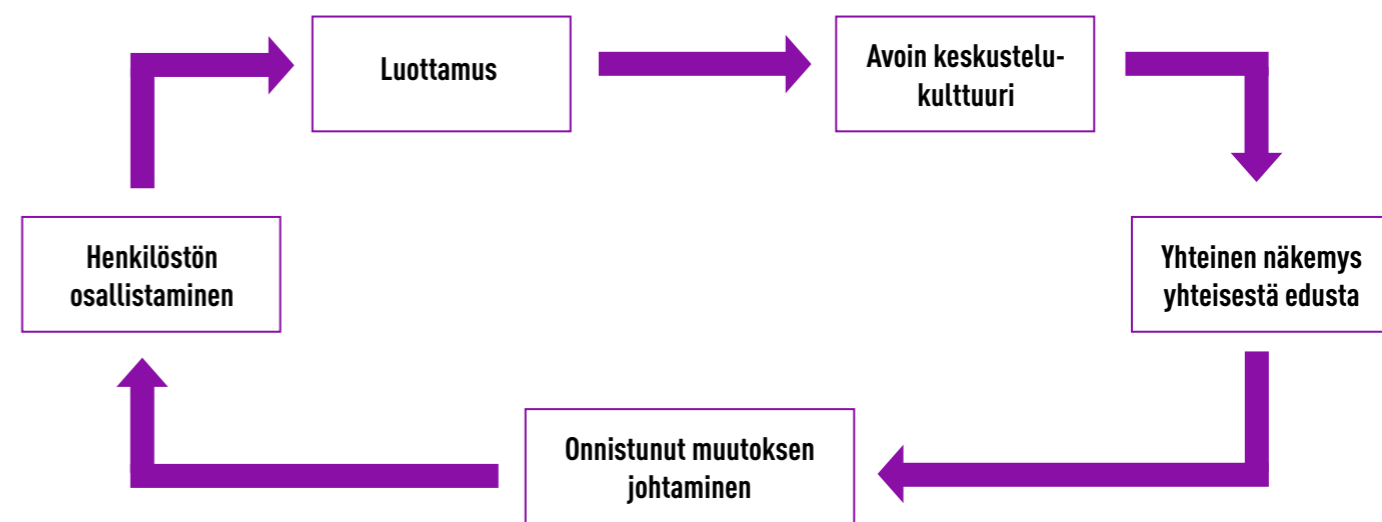
Tärkeintä on rakentaa yritykseen sellaiset yhteistyön käytännöt, että ne tukevat toiminnan kehittämistä ja sitouttavat henkilöstön yhteisiin tavoitteisiin.

”Avoin vuoropuhelu on edellytys työkkulttuurien jatkuvalla kehittymiselle.”

Paikallinen luottamus rakentuu avoimuuden ja yhdessä kehittämisen pohjalle. Jotta yrityksessä voidaan tehdä hyvää yhteistoimintaa ja luoda paikalliset tarpeet täyttävät, yrityskohtaiset työehdot, tarvitaan vahvaa luottamusta. Luottamus rakentuu valta-asemasta käsin ja työnantajan onkin oltava aloitteellinen ja osoitettava olevansa luottamuksen arvoinen.

Yhdessä luotujen tavoitteiden ja muutosten vieminen käytäntöön vaatii järjestelmällistä ja laadukasta muutoksen johtamista. Kun henkilöstö kokee, että heitä kuunnellaan ja muutokset perustellaan, on uuteen tilanteeseen helpompi sopeutua. Jokainen onnistunut muutos ruokkii tulevaisuuden yhteistoimintaa ja paikallista luottamusta.

Luottamuksen rakentaminen on jatkuvaa parantamista ja ylläpitoa vaativa prosessi, mutta samalla se on myös itseään ruokkiva kehä. Siihen kannattaa panostaa, sillä epäonnistuneen prosessin korjaaminen on paljon vaikeampaa kuin hyvän prosessin ylläpito.



Paikallisen luottamuksen kehä



Avoimen vuoropuhelun kehittämistä edistäviä työkaluja ja julkaisuja:

- [Yhteiset tavoitteet – yhteinen etu –julkaisu](#)
- [Digitaalinen yhteistoiminnan tasomittari](#)

4.4 Osaaminen ja uudistumiskyky työelämässä

Teknoliateollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Teknoliateollisuudessa kaikilla tulee olla mahdollisuudet oppia, kehittyä ja löytää paikkansa työuransa eri vaiheissa.”

Digitalisaatio ja yhteiskunnan uudistaminen ekologisesti kestävämmäksi muuttavat nopeasti ja merkittävästi työtä sekä osaamistarpeita. Osaamisen johtaminen on yrityksen kilpailukyyn varmistamista ja asiakaslupauksen täyttämistä.

Henkilöstön osaamiseen panostaminen mahdollistaa tuotavuuden kasvun ja uusien liiketoimintojen kehittymisen, lisää henkilöstön hyvinvointia ja motivaatiota sekä edesauttaa yrityksen kykyä uudistua.

Osaamista ja uudistumiskykyä voidaan edistää esimerkiksi:

- Määrittämällä osaamistarpeet yrityksen tulevaisuuden tavoitteiden perusteella
- Arvioimalla henkilökohtaiset osaamistarpeet ja laatimalla henkilöstölle kehityssuunnitelmat

- Käyttämällä palkkausjärjestelmää, jossa korostuu henkilön työssä tarvittava kehittyminen, motivaatio sekä suoriutuminen
- Laatimalla yritykselle koulutussuunnitelma
- Määrittämällä periaatteet kehityskeskusteluille ja suorituksen johtamisen kokonaisuudelle
- Tarjoamalla mahdollisuudet ammatilliselle kehitymiselle myös työn muuttuessa ja kehittyessä
- Edistämällä työntekijän etenemistä urallaan kykyjensä mukaan
- Huolehtimalla ikäjohtamisesta sekä tarjoamalla tukea ja joustoa eri elämäntilanteissa.

[Lisää tietoa ja työkaluja osaamisen johtamiseen](#)

[Alan osaajatarve - Teknoliateollisuus](#)

[Yritys-korkeakoulut -osaamiskumppanuusmalli](#)

[Kansainvälisten osaajien rekrytointi - Teknoliateollisuus](#)

[Tietoa oppisopimuksesta - Teknoliateollisuus](#)





4.5 Ihmisoikeudet ja huolellisuusvelvoite

Teknolohiteollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Yritysten on huomioitava ihmisoikeudet läpinäkyvästi sekä omassa toiminnassaan että arvoketjussaan. Yritysten on vältettävä omalla toiminnallaan aiheuttamista ihmisoikeusrikkomuksia tai myötävaikuttamista niihin.”

Teknolohiteollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Yritysten on toteutettava niitä koskevaa huolellisuusvelvoitetta. Yritysten on tunnistettava ihmisoikeusvaikutuksia sekä ehkäistävä ja lievennettävä rikkomuksia ja kielteisiä vaikutuksia, jotka ovat suoraan yhteydessä niiden toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin.”

Tähän asti arvoketjujen tarkkailusta on linjattu OECD:ssä ja YK:ssa hyväksytyillä periaatteilla. Tätä on kuitenkin pidetty ongelmallisena, sillä näiden linjausten ja periaatteiden noudattaminen pohjautuu vapaaehtoisuuteen. Euroopan unioni onkin nyt ensimmäisenä suuren toimijana muuttamassa aiemmin vapaaehtoisuuteen pohjautuvat periaatteet sitovaksi lainsäädännöksi.

Lainsäädäntöhankkeista erityisesti direktiivi yritysten huolellisuusvelvoitteesta (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) koskee yritysten sosiaalista vastuuta ja ihmisoikeuksia. Direktiiviin sisältyvä huolellisuusvelvoite edellyttää, että yritykset selvittävät arvoketjujensa ihmisoikeusriskit ja ehkäisevät niitä myös EU:n ulkopuolella.

Ensi vaiheessa EU:n yritysten toimitusketjuihin ja ympäristövaikutuksiin kohdistuva lainsäädäntö koskee suuria yrityksiä, mutta vaikutukset heijastuvat välillisesti myös pk-yrityksiin.

Yritysten on jatkossa selvitettävä toimintansa kielteiset vaikutukset ihmisoikeuksiin sekä ympäristöön ja tarvittaessa estettävä tai lievennettävä niitä. Yritysten tulee puuttua muun muassa kehittyvässä maassa toimivan alihankkijansa mahdollisiin ympäristörikoksiin sekä ihmisoikeusloukkauksiin.

EU:lta on tullut lainsäädäntöä myös vastuullisuusraportointiin liittyen. Euroopan komissio antoi vuonna 2021 ehdotuksen uudesta CSRD-direktiivistä (Corporate Sustainability Reporting Directive), jonka tarkoitus on selkeyttää ja laajentaa yritysten vastuullisuusraportointivelvoitteita. Direktiivissä määriteltyjen kestävyysraportointivelvoitteiden tavoitteena on tehdä yritysten vastuullisuustoiminnasta läpinäkyvämpää sekä sen raportoinnista vertailukelpoisempaa. Jatkossa direktiivin soveltamisalaan kuuluvat yritykset ovat velvollisia raportoimaan kestävyystiedoistaan olennaisuusarvion pohjalta – sosiaalisen vastuun indikaattorit mukaan lukien – tilinpäätöstietojensa rinnalla.

Lisätietoja EU:n kestävyyslainsäädännöstä:

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: [Opas pk-yrityksille: näin varaudut yritysvastuun EU-lainsäädäntöön](#)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: [Kartalle EU:n vastuullisuusääntelystä – missä mennään?](#)

Tietoa lainsäädäntöhankkeiden etenemisestä, aikatauluista ja soveltamisalasta

[Tietopaketti kestävyysraportointia ohjaavan CSRD-direktiivin soveltamisesta Teknolohiteollisuuden jäsenille](#)



Teknologiateollisuus