



Hyvän henkilöstöpolitiikan opas

Työehdoista sopiminen ja henkilöstökäytänteet
vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta



Teknologiateollisuus

Sisällysluettelo

1. Esipuhe	3
2. Teknologiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset	6
3. Työehdot ja työehtomallin valinta Teknologiateollisuudessa	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	19
4.2 Työhyvinvointi ja työturvallisuus	20
4.3 Työkuulttuurin ja avoimen yhteistyön kehittäminen	22
4.4 Osaaminen ja uudistumiskyky työelämässä	24
4.5 Ihmisoikeudet ja huolellisuusvelvoite	26
4.6 Työelämän tietosuoja	28
4.7 Tekoäly työpaikalla	29



1. Esipuhe

Teknologinen kehitys, työelämän murros ja vastuullisuuden kasvavat odotukset muuttavat yritysten toimintaympäristöä nopeammin kuin koskaan. Tässä muutoksessa yksi asia säilyy: ihmiset ovat edelleen yritysten tärkein voimavara. Yrityksen menestys rakentuu osaamisesta, motivaatiosta ja hyvinvoinnista – ja näiden perustana ovat reilut ja toimivat työehdot.

Hyvä henkilöstöpolitiikka ei ole vain hallinnollinen velvoite, vaan strateginen valinta. Se luo pohjan luottamukselle, yhteistyölle ja uudistumiskyvylle. Vastuullinen työnantaja tunnistaa työehtojen merkityksen paitsi henkilöstön sitoutumisessa, myös yrityksen kilpailukyvyn rakentamisessa.

Tätä vuonna 2024 alun perin julkaistua opasta on päivitetty vastaamaan muuttuvan työelämän ja sääntelyn tarpeita. Uudessa versiossa käsitellään muun muassa tekoälyn vaikutuksia työelämään ja sitä, miten vastuullinen työnantaja voi hyödyntää tekoälyä lainsäädännön edellyttämällä tavalla eettisesti ja läpinäkyvästi. Lisäksi oppaassa tarkastellaan yritysten huolellisuusvelvoitetta, joka perustuu EU:n sääntelyyn ja koskee erityisesti ihmisoikeuksien ja ympäristövaikutusten huomioimista arvoketjuissa.

Opas tarjoaa teknologiateollisuuden yrityksille konkreettisia työkaluja ja esimerkkejä työehdoista sopimisen eri malleista sekä hyvän henkilöstöpolitiikan rakentamisesta. Oppaan tavoitteena on tukea yrityksiä löytämään juuri omaan toimintaansa sopivimmat ratkaisut – vastuullisesti, läpinäkyvästi ja yhdessä henkilöstön kanssa.

Toivomme, että opas toimii keskustelun avaajana ja kehittämisen tukena työpaikoilla. Teknologiateollisuus haluaa olla edelläkävijä työelämän uudistamisessa ja rakentaa yhdessä jäsenyritystensä kanssa suomalaisesta työelämästä maailman parasta.



*Janne Makkula
Johtaja, työmarkkinat, yrittäjyys ja aluetoiminta
Teknologiateollisuus ry*



Näin luet opasta



Teknologiateollisuus 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 työehtosopimuksiin 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. Teknologiateollisuuden vastuullisuuslinjaukset



Teknologiaateollisuus 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.

Teknologiaateollisuuden [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 ”Vastuunkantaa ihmisistä” -osioon. Muut osiot käsittelevät taloudellista vastuuta ja ympäristövastuuta.

Vastuullisuuslinjauksissa todetaan, että Teknologiaateollisuuden 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.

Teknologiaateollisuuden vastuullisuuslinjausten Vastuunkantaa 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.



Teknologiaateollisuus 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, työsuhteissa 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.

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

Jokainen työehtomalleista mahdollistaa reilun ja kannustavan henkilöstöpolitiikan laatimisen.

Valinta on hyvä tehdä harkiten, pidemmän ajan tarpeita miettien. Työehtomallin valinnalla päätetään, ketkä rakentavat, kehittävät ja sopivat yrityksessä sovellettavia

työehtoja. Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa sovellettavat ehdot saadaan työmarkkinajärjestöiden neuvottelemista, 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 Teknologiaeollisuus ry:n asiantuntijapalvelua.

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

Seuraavissa kappaleissa on esitelty tarkemmin vaihtoehtot eri työehtomalleiksi.

Jäsenyys työnantajajhdistyksessä vaikuttaa työehtomallin valintaan

- Jos yritys on Teknologiaeollisuus ry:n ja Teknologiaeollisuuden työnantajat ry:n jäsen, on yrityksen noudatettava valtakunnallista työehtosopimusta. Sopimusta on noudatettava koko sen voimassaolon ajan, vaikka yritys irtaantuisi työnantajajhdistyksestä kesken sopimuskauden.
- Jos yritys on ainoastaan Teknologiaeollisuus ry:n jäsen, on vaihtoehtoja useampi:
 - o Yritys voi neuvotella 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](#).

TYÖEHTOMALLI

**Yrityskohtainen työehtosopimus
"Modernin työkuulttuurin
edelläkävijät"**

Yrityksessä solmitaan oma työehtosopimus työehtojen pohjaksi. Sopimusosapuolina ovat työnantaja ja ammattiliitto.

JÄSENYYSSTATUS

Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys

TYÖEHTOJEN POHJA

- Yrityksen oma työehtosopimus
- Työlainsäädäntö

KÄYTÄNNÖN VAIKUTUS

- 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.
- Mahdollisuudet sopia toisin työlainsäädännöstä ovat yhtä laajat kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla.
- Työrauhavelvollisuus on voimassa sopimuskauden ajan.

TYÖEHTOJEN VALVONTA

- Ammattiliitto valvoo työehtosopimuksen noudattamista (tämä tarkoittaa esim. lakkojen ehkäisemistä sopimuskauden aikana).

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

Normaalisitova valtakunnallinen työehtosopimus “Varman päälle vakaat”	Yleissitova valtakunnallinen työehtosopimus “Itsenäiset toimijat” HUOM! Ei koske tietotekniikan palvelualaa	Lainvaraisuus “Itsenäiset toimijat TIPAL” HUOM! Mahdollinen vain tietotekniikan palvelualalla
Työnantaja kuuluu työnantajaliittoon ja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta työehtojen pohjana.	Työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon ja noudattaa valtakunnallista työehtosopimusta yleissitovuuden* perusteella työehtojen pohjana.	Työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon eikä sitä ole yleissitovuuden* perusteella sidottu työehtosopimukseen. Työehdot rakennetaan voimassa olevan työlainsäädännön pohjalta.
Sekä Teknologiateollisuus ry:n että Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäsenyys	Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys	Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys
• Valtakunnallinen työehtosopimus eli TES • Työlainsäädäntö	• Valtakunnallinen työehtosopimus eli TES • Työlainsäädäntö	• Työlainsäädäntö Huom! Alalla ei ole yleissitovaa* työehtosopimusta
• 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 erimielisyysmenettelyssä.	• Pohjan muodostavat järjestöjen valmiiksi sopimat keskeiset työehdot. • Yrityksessä voidaan rakentaa työehtosopimuksen päälle tarkempia työsuhteen ehtoja ja henkilöstökäytänteitä. • Työehtosopimuksessa on useita mahdollisuuksia sopia paikallisesti toisin. Paikallisen sopimuksen osapuolet määräytyvät lähtökohtaisesti työehtosopimuksen perusteella. Yksittäistä työntekijää koskevissa asioissa sopijana on työntekijä itse. • Ei velvollisuutta tunnustaa työehtosopimuksen luottamusmiesjärjestelmää. Luottamusmiehen tunnustaminen ainakin paikallisen sopimisen osapuoleksi voi kuitenkin olla edellytys paikallisten sopimusten tekemiselle.	• 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. • Työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa sopijapuolena voi olla esim. työntekijöiden enemmistö-päätöksen erikseen valtuuttama luottamusvaltuutettu tai työntekijät yhdessä. Työntekijää itseään koskevissa asioissa sopijana on työntekijä itse. • Työnantajalla on korostunut velvollisuus seurata lainsäädännön muutoksia sekä tarvittaessa kehittää työehtoja niiden mukaisesti.
• Työnantajaliitto ja ammattiliitto valvovat työehtosopimuksen noudattamista.	• Aluehallintovirasto AVI • Kollektiivinen paikallinen sopimus on toimitettava AVille kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.	• Aluehallintovirasto AVI

3.1 Yrityskohtainen työehtosopimus ”Modernin työkuulttuurin 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 näyttäytyy 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 työntekejädemokratiaa.
- 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 työtekijäyhdistys, 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 työtekijäyhdistys 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 Normaalisoitava työehtosopimus ”Varman päälle vakaat”

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

Tunnusomaista tälle työehtomallille:

- Toimialalla liittojen määrittämät työsuhteen vähimmäisehdot
- TESin osapuolina toimivien järjestöjen vahva ohjausvaikutus ja osallistuminen
 - Luottamusmiesjärjestelmä

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

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

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta

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

Tiedostamme, että meidän on seurattava työehtosopimusten lisäksi aktiivisesti työlainsäädäntöä ja siinä tapahtuvia muutoksia.

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

Olemme Teknolomiteollisuuden 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
- TESin osapuolina toimivilla järjestöillä pienempi rooli
 - Ei velvollisuutta tunnustaa luottamusmiesjärjestelmää
- Yrityksellä milloin tahansa mahdollisuus yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimiselle
- Muutosneuvotteluissa vähimmäisneuvotteluajat määräytyvät yhteistoimintalain perusteella.

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työehtoja kehitetään TESin sallimissa rajoissa
 - Kehittäminen vaatii molemminpuolista osaamista ja halukkuutta
 - Paikallisen sopimisen osapuolet määräytyvät lähtökohtaisesti TES:n perusteella. Paikallinen sopiminen voi joissain tilanteissa edellyttää luottamusmiehen tunnustamista ainakin paikallisen sopimisen osapuoleksi.
- Valtakunnallisen työehtosopimuksen kehittämis-työ hidastempoista ja pienin askelin etenevää

Työehtomalli vastuullisen työnantajuuden näkökulmasta:

- Työsuhteen vähimmäisehdoille on ennalta määriteltä 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.
- Laajat paikallisen sopimisen mahdollisuudet varmistavat, että työehtoja voi räätälöidä työpaikan tarpeisiin paremmin sopiviksi.
- Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus tulee työsuopimuslaista.
- 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 työlainsäädäntöä koskevissa kysymyksissä.
- Teknologiateollisuus ry:n jäsenyys edellyttää vastuullista työnantajatoimintaa.

Tiedostamme, että meidän on seurattava työehtosopimusten lisäksi aktiivisesti työlainsäädäntöä ja siinä tapahtuvia muutoksia.

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 vahvistettujen 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 päättävältä henkilöstön kanssa yhdessä linjattavaksi
 - Työnantajalla on halu ja tarve yrityskohtaiselle joustolle ja kehittämiselle.
- Yrityksellä on milloin tahansa mahdollisuus yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimiselle.

Huomioitavaa tässä työehtomallissa:

- Työnantajan pysyttävä ajan tasalla lainsäädännön muutoksista ja selvítettävä 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 työehtosopimukset.
- Työehtosopimus ei tuo raameja tai rajoitteita sopimiselle, 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 soveltu 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 työehtosopimusta laadittaessa neuvottelujen kohteena on konkreettisemmin koko ehtokokonaisuus sen sijaan, että neuvoteltaisiin työehtosopimuksen päälle tulevista elementeistä.
- Ehtojen ja neuvotteluiden taustalla voivat vaikuttaa lainsäädännön sekä työnantajan ja yksilön välisten sopimusten lisäksi työnantajan muodostamat käytännöt 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 työehtosopimuskierrosten 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.

Tuntemme 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

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

Teknolוגiateollisuus ry ei hyväksy syrjintää ja suosittaa jäseniään omaksumaan 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 kehittymistä ja tilaa seurataan datan ja mittareiden avulla.



Teknolוגiateollisuuden tuottamat työkalut monimuotoisuuden tukemiseen löytyvät [jäsenisivuilta](#)

- Opas monimuotoisen työyhteisön rakentamiseen
- Monimuotoisuuden itsearviointityökalu



4.2 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Teknologiateollisuuden 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 osa 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 kehittymiseen.
- 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) laatisella varmistetaan oikea-aikainen tuki haastavissakin tilanteissa.

Työturvallisuus koostuu työn vaarojen arvioinnista ja tapaturmien ennaltaehkäisystä, työn kuormituksen hallinnasta sekä henkilökohtaisten edellytysten huomioimisesta ja osamisen 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 turvallisuus-tema mukaan erilaisiin aamu-, viikko- ja tuotanto-palaveriin
- 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 työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden kehittämiseen:

- [Työkaluja yritysturvallisuuden edistämiseen, varautumiseen ja riskienhallintaan](#)
- [Työkaluja työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittämiseen : Työkaarimallin työkalupakki](#)



4.3 Työkulttuurin ja avoimen yhteistyön kehittäminen

Teknolוגiateollisuuden 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. Hallitus on linjannut, että jatkossa työntekijämäärä lakisääteisen hallintoedustuksen järjestämiseksi olisi 100. Lain täyttämisen lisäksi on tärkeää, että yhteistyö rakennetaan paikalliset tarpeet huomioiden.

Teknolוגiateollisuus 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 työkuultuurien jatkuvalle kehittämiselle.”

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

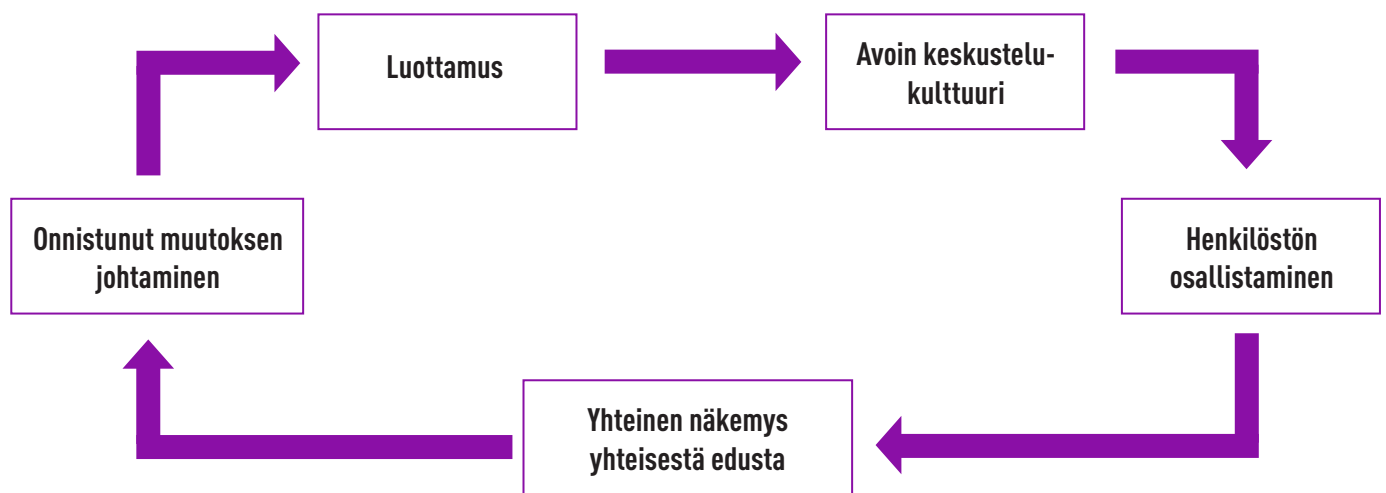
Yhdessä luotujen tavoitteiden ja muutosten vieminen käytäntöön vaatii järjestelmällistä ja laadukasta muutoksen johtamista. Kun henkilöstö kokee, että heitä kuunnellaan ja muutokset perustellaan, on uuteen tilanteeseen helpompi sopeutua. Jokainen onnistunut muutos ruokkii tulevaisuuden yhteistoimintaa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



Avoimen vuoropuhelun kehittämistä edistäviä työkaluja ja julkaisuja:

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



Paikallisen luottamuksen kehä

4.4 Osaaminen ja uudistumiskyky työelämässä

Teknologiaateollisuuden vastuullisuuslinjaukset: ”Teknologiaateollisuudessa 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 kilpailukykyyn varmistamista ja asiakaslupauksen täyttämistä.

Henkilöstön osaamiseen panostaminen mahdollistaa tuottavuuden 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 suoriutumisen 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 - Teknologiaateollisuuden osaamispulssi](#)

[Yritys-korkeakoulut -osaamiskumppanuusmalli](#)

[Kansainvälisten osaajien rekrytointi - Teknologiaateollisuus](#)

[Tietoa oppisopimuksesta - Teknologiaateollisuus](#)





4.5 Ihmisoikeudet ja huolellisuusvelvoite

Kunnioitus ihmisoikeuksia kohtaan on vastuullisen liiketoiminnan perusta.

Vastuullinen työnantaja kunnioittaa kaikessa toiminnassaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, työelämän perusoikeuksia ja ympäristön kestävyyttä. Tämä velvoite kattaa sekä yrityksen oman toiminnan että sen toimitusketjut.

Teknologiateollisuuden [vastuullisuuslinjausten](#) mukaan yritysten odotetaan:

- kunnioittavan ihmisoikeuksia kaikissa liiketoiminnan vaiheissa
- toimivan ennakoivasti ja läpinäkyvästi
- vahvistavan vastuullisuutta myös kumppaniverkostossa ja toimitusketjuissa.

EU:n yritysvastuudirektiivi (CS3D/CSDDD)

Corporate Sustainability Due Diligence Directive hyväksyttiin keväällä 2024. Sen tavoitteena on varmistaa, että yritykset toimivat vastuullisesti koko toimitusketjussaan ihmisoikeuksien ja ympäristön näkökulmasta. Direktiivi edellyttää systemaattista huolellisuusvelvoitetta, eli menettelyä, jonka avulla haitalliset vaikutukset tunnistetaan, ehkäistään ja korjataan osana liiketoimintaa ja yhteistyösuhteita. Direktiivi pohjautuu kansainvälisiin vastuullisuusstandardeihin (YK, OECD ja ILO).

CS3D koskee EU:ssa toimivia yrityksiä, jotka työllistävät yli 1000 työntekijää ja joiden maailmanlaajuinen liikevaihto ylittää 450 miljoonaa euroa.

Direktiivi tulee voimaan 26.7.2027, ja sen velvoitteet koskevat yrityksiä aikaisintaan vuodesta 2028 alkaen.

Pk-yritykset eivät kuulu suoraan direktiivin piiriin, mutta voivat olla siihen epäsuorasti sidottuja toimitusketjujen osana.

Suomen kansallisen täytäntöönpanon valmistelu on parhailaan käynnissä ja hallituksen esitys direktiivin toimeenpanosta on odotettavissa vuoden 2026 aikana. Kansalliset tarkennukset esimerkiksi valvontaviranomaisen tehtävistä ja mahdollisista seuraamuksista täsmentyvät valmistelun edetessä.

CS3D edellyttää, että yrityksellä on:

- ihmisoikeus- ja ympäristöriskien arviointi (oma toiminta + suorat liikekumppanit)
- toimenpiteet haittojen ehkäisemiseksi ja korjaamiseksi
- mahdollisuus laajentaa arviointia epäsuoriin kumppaneihin, jos on uskottavaa tietoa riskeistä
- valitusmekanismi ja sidosryhmien osallistaminen
- toimien seuranta vähintään viiden vuoden välein
- dokumentointi ja läpinäkyvyys.

Teknologiateollisuuden suositukset

Kaikkien yritysten, myös pk-yritysten, suositellaan ottavan käyttöön perustason huolellisuusmenettely, joka sisältää:

1. selkeän ihmisoikeuspolitiikan
2. riskiarvioinnin omasta toiminnasta ja suorista alihankkijoista
3. toimintasuunnitelmat haittojen ehkäisemiseksi
4. sidosryhmävuoropuhelun ja palautekanavat
5. dokumentoinnin ja valmiuden vastata vastuullisuustietopyyntöihin esimerkiksi ESRS VSME -standardin mukaisesti, joka hyväksyttiin heinäkuussa 2024 ja tukee myös huolellisuusvelvoitteen toteuttamista.



Direktiivi ei edellytä liikesuhteiden lopettamista, mutta yrityksen on voitava osoittaa pyrkineensä ehkäisemään haitat tehokkaasti.

Siviilioikeudellinen vastuu määräytyy kansallisen lainsäädännön mukaan. EU-direktiivi ei mahdollista ryhmäkanteita, mutta kansallinen oikeus voi mahdollistaa. Suomen kansallisen lainsäädännön mahdolliset tarkennukset selviävät täytäntöönpanon valmistelun yhteydessä vuosina 2025–2026.

CS3D ja CSRD – eri direktiivit, eri tavoitteet

- **CS3D:** velvoittaa yrityksiä toimimaan vastuullisesti toimitusketjuissaan (due diligence).
- **CSRD:** velvoittaa yrityksiä raportoimaan vastuullisuudesta (disclosure), muun muassa ESRS-standardien mukaisesti.

Jos yritys kuuluu molempien direktiivien piiriin, CS3D:n mukaista huolellisuusprosessia tulee kuvata osana CSRD:n mukaista kestävyysraporttia.

EU:n pakkotyöasetus on erillinen, mutta tärkeä täydentävä säädös, joka kieltää kaikkien pakkotyöllä valmistettujen tuotteiden saattamisen EU:n markkinoille. Asetus astui voimaan 13.12.2024 ja sitä sovelletaan täysimääräisesti 14.12.2027 alkaen. Kansallinen toimivaltainen viranomainen pakkotyöasetuksen valvontaan vahvistetaan vuoden 2025 aikana ja sen tehtäviin sisältyy asetuksen toimeenpano sekä markkinoillepääsyn valvonta.

- Koskee kaikkia yrityksiä ja kaikkia tuotteita riippumatta koosta tai toimialasta
- Kieltää pakkotyön käytön missä tahansa tuotteen valmistuksen vaiheessa (myös epäsuorassa toimitusketjussa)
- Perustuu ILO:n määritelmään pakkotyöstä (yleissopimus nro 29)
- Ei luo huolellisuusvelvoitetta, mutta seuraamukset voivat olla merkittäviä: tuotteiden markkinoilletulon kieltäminen, tuotteiden poistaminen tai hävittäminen, taloudelliset sanktiot ja mainehaitta

Yritysten ei tarvitse luoda erillistä prosessia tätä asetusta varten, mutta huolellisuusvelvoitteen asianmukainen toteuttaminen (esim. CS3D:n mukaisesti) auttaa estämään pakkotyöhön liittyviä riskejä ja mahdollisia kieltoja.

Teknologiaateollisuuden suositukset

Teknologiaateollisuus suosittelee jäsenyrityksiään:

- seuraamaan pakkotyöasetuksen kansallista toimeenpanoa (mm. toimivaltainen viranomainen, seuraamukset)
- tunnistamaan korkean riskin maat ja tuotteet
- dokumentoimaan toimet, joilla pakkotyön käyttö estetään omassa toimitusketjussa
- hyödyntämään huolellisuusprosessia myös pakkotyöriskien hallintaan.



4.6 Työelämän tietosuoja

Työntekijöiden tietosuojasta huolehtiminen on keskeinen osa luottamuksellisen ja turvallisen työympäristön luomista. Työelämän tietosuojasta säädetään muun muassa yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa sekä EU:n tietosuoja-asetuksessa (GDPR).

Työnantajan tulee kerätä ja käsitellä vain työsuhteen kannalta välttämättömiä henkilötietoja, joiden käsittelylle on laillinen peruste. Työnhakijalla ja työntekijällä on oikeus tietää ja päättää omien henkilötietojensa käsittelystä ja sisällöstä lainsäädännön määrittelemissä puitteissa sekä oikeus tulla arvioituksi virheettömien ja laadullisesti korkeatasoisten henkilötietojen perusteella.

Vastuullisesti toimiva työnantaja huolehtii työntekijöiden tietosuojasta esimerkiksi seuraavin tavoin:

- Henkilötietojen käsittely on läpinäkyvää ja siitä kerrotaan ymmärrettävästi. Sekä työntekijät että työnhakijat tietävät, kuka heidän tietojaan käsittelee ja mihin tarkoitukseen.
- Työnantaja kouluttaa henkilöstöään tietosuojakäytännöistä ja varmistaa, että kaikki työntekijät ymmärtävät tietosuojan merkityksen ja omat velvollisuutensa tietojen käsittelyssä.
- Henkilötietojen suojaamisesta huolehditaan ottamalla käyttöön toimenpiteitä, jotka estävät tietojen luvattoman käytön, muuttamisen tai tuhoamisen.
- Työnantaja määrittää toimintamallit, joilla varmistetaan rekisteröidyn tietosuojaoikeuksien (mm. oikeus saada tietoa henkilötietojen käsittelystä, tutustua tietoihin ja oikaista niitä) toteutuminen.
- Työnantaja käy avointa dialogia henkilöstöedustajien kanssa henkilötietojen keräämisestä, uusien henkilötietojärjestelmien käyttöönotosta ja niiden sisällöstä yhteistoiminnan hengessä.
- Työnantaja seuraa aktiivisesti tietosuojalainsäädännössä, viranomaisohjeissa ja ratkaisukäytännössä tapahtuvia muutoksia ja kehittää omaa toimintaansa niiden perusteella.
- Työnantaja varmistaa, että henkilötietojen käsittelyyn liittyvät sopimukset, kuten tietojenkäsittelysopimukset ulkoisten palveluntarjoajien kanssa, ovat ajan tasalla ja noudattavat tietosuojalainsäädännön vaatimuksia.
- **Tekoäly:** Tietosuojasääntelyä on noudatettava myös tekoälyn kehittämisessä ja käyttämisessä, jos samalla käsitellään henkilötietoja. Tässäkin yhteydessä henkilötietojen käsittelylle pitää olla lainmukainen peruste ja tietosuoja-periaatteet, kuten tietojen minimointi ja käyttötarkoitussidonnaisuus, sekä rekisteröityjen oikeudet on huomioitava. Myös tietosuoja-asetuksessa säädettyjä informointivelvollisuuksia on noudatettava ja työnantajan päivitettävä tietosuojaselosteet, jos tekoälyn käyttö vaikuttaa henkilötietojen käsittelyyn. Mikäli tekoälyavusteinen henkilötietojen käsittely aiheuttaa merkittävän riskin työntekijöiden tai työnhakijoiden oikeuksille, työnantajan on suoritettava tietosuoja-asetuksen mukainen tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi



4.7 Tekoäly työpaikalla

Tekoäly tuo lähitulevaisuudessa työelämään merkittäviä muutoksia, ja osa sen vaikutuksista on havaittavissa jo nyt. Tekoäly tarjoaa yrityksille monenlaisia mahdollisuuksia tuottavuuden ja kilpailukyyn kohentamiseen, ja sitä voidaan hyödyntää myös työntekijöiden olojen parantamisessa.

Tekoälyn kehittämistä ja käyttöä työpaikoilla säännellään jo tällä hetkellä varsin kattavasti. Kotimaisen työlainsäädännön ohella myös EU:sta peräisin oleva sääntely ohjaa tekoälyn käyttöä työpaikalla. Näistä keskeisimpiä ovat tekoälyasetus (AI Act) ja yleinen tietosuojalaki (GDPR) sekä alustatyön osalta myös alustatyödirektiivi.

Etenkin kotimaisen työlainsäädännön ja työehtosopimusten kohdalla on syytä huomioda, että valtaosa määräyksistä on teknologianeutraaleja. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka tekoälyä tai muuta teknistä toteutustapaa ei säännöksen yhteydessä erikseen mainita, sitä tulee noudattaa vastaavin tavoin myös tekoälyn kehittämisen ja/tai käytön yhteydessä.

Vastuullisesti toimiva työnantaja huomioi tekoälyä työpaikalla hyödynnettäessä eettisten näkökohtien lisäksi erityisesti seuraavat vaatimukset:

- **Tekoälyasetus (AI Act)** kieltää erikseen tietyt tekoälyn käyttötarkoitukset, kuten tekniikat, joilla pyritään vääristämään tai heikentämään tekoälyjärjestelmän kohteena oleva henkilön päätöksentekoa aiheuttaen tälle merkittävää haittaa. Myös esimerkiksi tunteiden päätteleminen työpaikalla tekoälyjärjestelmän avulla on kiellettyä, ellei järjestelmää ole tarkoitettu hyödyntämään lääketieteellisiin tai turvallisuuteen liittyviin tarkoituksiin.
- Valtaosa tekoälysäädöksen määräyksistä koskee ns. **suuririskisiä tekoälyjärjestelmiä**. Tekoälysäädös asettaa poikkeuksellisen kattavat velvoitteet suurriskisten tekoälyjärjestelmien tarjoajille, eli tahoille, jotka laskevat tiettyjä erikseen määritettyjä tekoälyjärjestelmiä liikkeelle, muokkaavat niitä, tarjoavat niitä omalla tavaramerkillään kolmansille osapuolille tai valmistuttavat kustomoidun tekoälyjärjestelmän itselleen. Yrityksestä, joka tilaa kustomoidun tekoälyjärjestelmän itselleen tulee tekoälyjärjestelmän tarjoaja. Ottaessaan samaisen tekoälyjärjestelmän itse käyttöön yritykselle tulevat lisäksi noudatettavaksi myös käyttöönoton vastuut ja velvoitteet. Suurriskisen tekoälyjärjestelmän tarjoaja on velvoitettu esimerkiksi laatimaan vaatimustenmukaisuusarvion, rekisteröimään järjestelmän tietyissä tilanteissa, varmistamaan kyberturvallisuuden sekä luomaan laadunhallintajärjestelmän.

Myös suurriskisten tekoälyjärjestelmien käyttöönottajille, eli tällaista tekoälyjärjestelmää liiketoiminnassaan käyttäville tahoille, asetetaan joitain velvoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi velvollisuus ilmoittaa suurriskisen tekoälyjärjestelmän soveltamisesta työntekijöille ennen sen käyttöönottoa sekä velvollisuus varmistaa, että järjestelmää valvoo pätevä ihminen.

- Myös tietyt **HR-liitännäiset tekoälyjärjestelmät** luokitellaan tekoälysäädöksen puitteissa suurriskisiksi tekoälyjärjestelmiksi elokuusta 2026 lähtien. Näitä ovat tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi henkilön rekrytoimiseen tai valitsemiseen, työsuhteen ehtoja, uralla etenemistä ja työhön liittyvien sopimussuhteiden päättämistä koskevien päätösten tekemiseen tai työtehtävien jakamiseen henkilöön liittyvillä perusteilla tai henkilön suorituksen ja käyttäytymisen seurantaan ja arviointiin. Näihin tarkoituksiin käytettäviä tekoälyjärjestelmiä ei kuitenkaan pidetä säädöksen mukaan suurriskisinä, mikäli järjestelmän tarkoituksena on joko suorittaa suppeita menettelyllisiä tehtäviä, parantaa aiemmin suoritettua ihmisen toiminnan tulosta, suorittaa valmisteluvia tehtäviä tai havaita päätöksentekotapoja tai poikkeamia aiemmista päätöksentekotavoista ilman tarkoitusta korvata ihmisen tekemää päätöstä tai vaikuttaa siihen ilman asianmukaista ihmisen suorittamaa arviointia. Mikäli tekoälyjärjestelmä suorittaa työntekijöiden tai muiden henkilöiden profilointia, sitä pidetään edellä mainitusta huolimatta aina suurriskisenä tekoälyjärjestelmänä.

- Vastuullinen työnantaja **osallistaa henkilöstöään tekoälyn liittyvissä kysymyksissä** ja päätöksenteossa. Tekoälyn käytön tai aiotun käytön aiheuttaessa esimerkiksi olennaisia muutoksia työsuhteen ehtoissa tai muita yhteistoimintalaissa mainittuja seuraamuksia tulee ennen näistä päättämistä käydä muutosneuvottelut. Tekoälyn käyttö sekä aiottu käyttö tulee myös huomioida soveltuvin osin yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa esimerkiksi työntekijöiden osaamisen ja työhyvinvoinnin osalta sekä myös työyhteisön kehittämissuunnitelmassa. Vastaava soveltuu myös yhteistoimintaan teknisien menetelmien toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä sekä työsuojelun yhteistoimintaan.
- Työnantajan on huolehdittava myös **työntekijöiden osaamisen ylläpitämisestä**. Tekoällysäädös edellyttää ns. riittävän tekoälylukutaidon turvaamista henkilöstölle. Kyseisellä koulutus- ja ohjeistamisvelvoitteella pyritään varmistamaan henkilöstön riittävä kyky ymmärtää ja käyttää tekoälyjärjestelmiä. Sen ohella, että kaikille työntekijöille hankitaan vähintään perusymmärrys työnantajalla käytettävissä olevista tekoälyjärjestelmistä, tulee riittävän osaamisen varmistamista tarkastella tarvittaessa myös roolikohtaisesti esimerkiksi erityiskäyttöisten tekoälyjärjestelmien tai projektien osalta. Tekoälylukutaidossa ei ole kyse kertaluonteisesta koulutuksesta, vaan sitä tulee ylläpitää myös tekniikan kehittyessä ja käytettävien järjestelmien muuttuessa.
- Työnantajan on huolehdittava myös yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisesta velvollisuudesta edistää **yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa**, mikä koskee myös tekoälyn käyttöä. Tekoälyn käytön yrityksessä ei tule muutenkaan johtaa syrjivään tai epätasapuoliseen kohteluun työpaikalla. Tämä tulee huomioida esimerkiksi tekoälyjärjestelmiin syötettävän datan valinnassa, jotta varmistutaan datan laadukkuudesta ja siitä, että se ei sisällä vinoumia.
- Työnantajan on varmistettava työntekijöiden **turvallisuus ja hyvinvointi** myös käytettäessä tekoälyä työpaikalla. Eri-tyistä huomiota tulee kiinnittää psykososiaalisiin riskitekijöihin. Nämä ja muut tekoälyn liittyvät riskitekijät tulee huomioida myös työturvallisuuslain mukaisissa arvioinneissa ja kartoituksissa, kuten työsuojelun toimintaohjelmassa sekä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa.

Tekoälyn hyödyntämisen eettiset periaatteet

Yrityksen on hyvä pohtia tekoälyn hyödyntämistä myös eettisestä näkökulmasta ja luoda periaatteet tekoälyn vastuulliselle käytölle. Verkosta löytyy lukuisia esimerkkejä organisaatioiden vastuullisen tekoälyn periaatteista, [täällä](#) voit tutustua Teknologiaeollisuus ry:n periaatteisiin.





Teknologiateollisuus