

Lausunto

23.06.2026

Asia: VN/24815/2024

## **Lausuntopyyntö: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ihmisoikeuksia ja ympäristöä koskevasta yritysten huolellisuusvelvoitteesta ja siihen liittyviksi laeiksi**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Lausuntonne soveltamisalaa ja määritelmiä koskevista ehdotuksista (lain 1 luku)**

##### 5 § Yleinen soveltamisala

PAM pitää myönteisenä, että ehdotettu laki kattaisi yritysten oman toiminnan lisäksi tytäryritysten ja liikeyhteisöjen toimintaketjuissa toteuttaman toiminnan. Työelämän oikeuksien toteutumisen kannalta on olennaista, että huolellisuusvelvoite ulottuu tosiasiallisesti myös alihankinta-, vuokratyö-, franchising- ja muihin liiketoimintamalleihin, joissa työntekijöiden oikeudet eivät välttämättä toteudu. Suomessa julkisuuteen tulleet työperäisen hyväksikäytön, vakavan alipalkkauksen ja pakkotyön kaltaisten tilanteiden tapaukset osoittavat, että riskit voivat konkretisoitua myös paikallisissa ja pienemmissä yrityksissä sekä alihankinta-, franchising- ja palveluketjuissa.

PAM pitää ongelmallisena, että laki koskisi vain kaikkein suurimpia yrityksiä. Työelämän vakavat ihmisoikeusriskit, kuten alipalkkaus, kohtuuttomat työajat, pakkotyön kaltaiset tilanteet, vuokratyön väärinkäyttö, näennäisyrittäjäisyys ja järjestäytymisoikeuden loukkaukset voivat ilmetä myös sellaisten yritysten ja toimintaketjujen piirissä, jotka eivät kuulu lain suoran soveltamisalan piiriin.

Soveltamisalan kapeus heikentää sääntelyn vaikuttavuutta ja korostaa tarvetta varmistaa, että toimintaketjuja, liikeyhteisöjä ja sidosryhmiä koskevia määritelmiä tulkitaan laajasti ja työntekijöiden oikeuksia turvaavasti.

##### 9 § Työntekijämäärän laskeminen

PAM toteaa, että luonnoksen 9 §:n muotoilu ei vastaa direktiiviä ja se pitää muuttaa muotoon:

"Lain soveltamisalaa arvioitaessa työntekijämäärään lasketaan KAIKKI SAMAN KONSERNIN YRITYSTEN yrityksen työsuhhteessa olevat työntekijät ja vuokratyöntekijät".

9 §:ää luetaan yhdessä 5 §:n kanssa, jossa lain yleinen soveltamisala määritellään. 5 §:n 1 momentin 2 kohta viittaa konsernitilanteisiin. Näin ollen 2 kohdassa kuvatussa tilanteessa saman momentin 1 kohdan raja-arvoja sovelletaan myös konserniin. 9 §:n tarkoituksena ei ole ottaa kantaa yleiseen soveltamisalaan, vaan määritellä, miten työntekijöiden määrä lasketaan, eli että työntekijän tulee olla työsuhhteessa tai vuokratyöntekijä. Lisäksi pykälässä määritellään, miten osa-aikaiset työntekijät lasketaan työntekijämäärään.

Pykälä 9 ei hallituksen esityksessä olevassa muodossa vastaa direktiiviä. Pykälässä on merkittävä tekninen virhe, jolla on huomattavia soveltamisalaa kaventavia vaikutuksia. Koska 5 §:n 1 momentin 2 kohdasta seuraa, että työntekijöitä koskevia raja-arvoja on tietyissä tilanteissa tarkoitus soveltaa myös konsernitilanteessa, 9 §:ssä määritellyt työntekijät voivat olla työsuhhteessa lain tarkoittamaan yritykseen tai johonkin 5 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun konserniin kuuluvaan toiseen yritykseen. Esityksen ongelmana on, että ilmaisu "yrityksen työntekijät" ei kata esitysluonnoksessa toisten yritysten työntekijöitä. Kun työntekijämääritelmää muutetaan esittämällämme tavalla lisäämällä siihen sana "konserni", myös muiden yritysten työntekijät tulevat määritelmän piiriin. Näin määritelmä vastaisi direktiiviä.

Perusteluiden osalta PAM huomauttaa lisäksi, että yrityksellä voi yhden yrityksen tasolla olla samassa maassa sekä kotipaikka että sivutoimipisteitä. Siksi myös sana "kotipaikka" voi olla ongelmallinen suhteessa siihen, mitä perusteluissa halutaan ilmaista. Soveltamisala ei saa myöskään muuttua tai laajeta perusteluiden tasolla, vaan sen tulee ilmetä selkeästi lakitekstistä.

PAM esittää, että lähetetyt työntekijät laskettaisiin mukaan myös vastaanottavan yrityksen työntekijöiksi, sillä Suomessa tietyillä aloilla on tyypillistä käyttää huomattavan paljon lähetettyjä työntekijöitä osana liiketoimintastrategiaa. Kyse on merkittävästä asiasta, sillä erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden osalta työehtoja, työlainsäädäntöä ja työturvallisuutta rikotaan Suomessa laajasti.

Myös lähetettyjen työntekijöiden työolosuhteisiin liittyy liian usein juuri niitä puutteita, joita ehdotetulla lailla pyritään ehkäisemään. Lähetettyjen työntekijöiden pois jättäminen lain soveltamisalan laskemisesta ei tukisi sääntelyn tavoitteiden toteutumista ja voisi lisätä lähetettyihin työntekijöihin liittyviä väärinkäyttötilanteita.

Tämä työntekijämäärityksen laajentamista koskeva lisäys tulisi tehdä myös perustelutekstiin.

#### 14 § Haitalliset vaikutukset

Lakiluonnokseen on lisättävä siitä puuttuvat ILO:n perussopimukseen vuonna 2022 lisätyt työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat sopimukset nro 155 ja nro 187. Muut ILO:n perussopimukset on lueteltu.

Lakiluonnoksesta uupuu myös Geneven sopimus ja YK:n alkuperäiskansojen oikeuksien julistus.

Kaikki Suomen ratifioimat kansainväliset sopimukset olisi lisättävä hallituksen esityksen soveltamisalaan, jotta yritysten huolellisuusvelvoitteen laajuus olisi selkeämpi. Tämä helpottaisi myös huolellisuusvelvoitteen ymmärtämistä yrityksissä. Pykälän perusteluissa tulisi tuoda nykyistä paremmin esiin, että yritysten on otettava huomioon myös muita kansainvälisiä normeja kuin liitteessä luetellut.

Koska kansainvälisten yritysvastuunormien mukaan yrityksillä voi olla haitallisia vaikutuksia kaikkiin ihmisoikeuksiin, kohtuullisen ennakoitavuuden edellytys sisältyy huolellisuusvelvoitteisiin. Näin ollen ei ole perusteltua luetella kategorisesti 4 momentin kohtien 1–3 edellytyksiä, joiden täytyessä oikeuksien rikkominen saattaa johtaa haitallisiin ihmisoikeusvaikutuksiin. Näiden edellytysten listaaminen lisää pahimmillaan sääntelyn tulkinnanvaraisuutta ja ohjaa yritysten resursseja keskeisten vaikutustenhallintaselvitysten tekemisen sijaan toimiin, joilla lähinnä varmistetaan, että tietyt laissa listatut edellytykset on huomioitu.

Tästä syystä esityksestä on POISTETTAVA 1–3 kohdissa luetellut edellytykset, joiden tulee täytyä, jotta liitteen osan 1 jaksossa 2 lueteltujen sopimuksissa vahvistettujen oikeuksien rikkominen voisi johtaa haitalliseen ihmisoikeusvaikutukseen. Vaihtoehtoisesti listasta olisi tehtävä selkeästi avoin.

#### **Lausuntonne huolellisuusvelvoitteen sisältöä koskevista ehdotuksista (lain 2 luku)**

PAM pitää huolellisuusvelvoitteen sisältöä lain vaikuttavuuden kannalta keskeisenä. Velvoitteen tulee johtaa konkreettisiin muutoksiin yritysten toiminnassa, toimintaketjuissa ja liiketoimintakäytännöissä, eikä se saa jäädä muodolliseksi selvitys- tai raportointimenettelyksi.

Työntekijöiden oikeuksien näkökulmasta huolellisuusvelvoitteen tulee kattaa muun muassa työperäinen hyväksikäyttö, alipalkkaus, kohtuuttomat työajat, pakkotyön kaltaiset tilanteet, näennäisyrittäjäyys, työturvallisuuden laiminlyönnit sekä järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen

neuvotteluoikeuden loukkaukset. Näiden vaikutusten tunnistaminen edellyttää työntekijöiden, heidän edustajiensa ja ammattiliittojen tosiasiallista ja oikea-aikaista kuulemista.

PAM korostaa, että yritysten on arvioitava myös omien liiketoimintakäytäntöjensä, kuten hankinta-, hinnoittelu-, aikataulu- ja alihankintakäytäntöjen, vaikutuksia työntekijöiden oikeuksiin. Yritykset eivät voi täyttää huolellisuusveloitettaan pelkillä sopimuslausekkeilla, auditoinneilla tai käytännössä, eikä vastuuta tule siirtää kohtuuttomasti pienemmille liikeyhteisöille.

#### 18 § Haitallisen vaikutuksen vakavuuden arviointi

Haitallisen vaikutuksen vakavuutta arvioidaan vaikutuksen mittakaavan, laajuuden ja korjaamattomuuden perusteella sekä yritysvalvontadirektiivissä, kansainvälisissä yritysvalvontastandardeissa että EU:n kestävyysraportointidirektiivissä. Hallituksen ehdotuksessa yritysvalvontalaiksi mainitaan kuitenkin vain laajuus ja korjaamattomuus, ja vaikutusten mittakaava puuttuu.

Haitallisen vaikutuksen vakavuuden MITTAKAAVA tulee lisätä pykälän alakohtiin.

#### 29 § Tuki pk-yrityksille

Esitysluonnoksen 29 §:ssä todetaan, että yrityksen on tarvittaessa tarjottava liikeyhteisönä olevalle pk-yritykselle tukea. Vastaavaa tukea, kuten valmiuksien kehittämistä ja koulutusta, tulisi tarvittaessa velvoittaa tarjoamaan myös sidosryhmille, kuten yrityksen itsensä sekä erityisesti pk-yrityksen työntekijöille, työntekijöiden edustajille ja ammattiliitoille.

On tärkeää, että myös sidosryhmiä tuetaan, kun yritykset, jotka eivät suoraan kuulu direktiivin soveltamisalaan, saavat tukea.

Hallituksen esityksessä tulisi myös todeta direktiivin 20 artiklan 1 momentin liitännäistoimien mukainen jäsenvaltioiden, kuten Suomen, velvoite tarjota ”tietoa ja tukea yrityksille ja niiden liikeyhteisöille sekä sidosryhmille”. Viittaus tähän veloitteeseen on tärkeä, jotta Suomessa voidaan jatkossakin kolmikantaisesti kehittää yritysvalvontaa tiedottamista ja huolellisuusveloitteensaamista yritysten, liikeyhteisöiden ja sidosryhmien osalta.

#### 36 § Tarkoituksenmukainen yhteistyö sidosryhmien kanssa

Sidosryhmien mahdollisuutta saada tietoa sekä osallistua huolellisuusveloitteen toimenpidesuunnitelmien laatimiseen ja valvontaan tulisi vahvistaa. Yrityksiin voitaisiin esimerkiksi valita työntekijöiden yritys vastuuedustaja, jonka valitsisi työntekijöitä edustava ammattiliitto tai ammattiliitot, jos niitä on useita. Jos tällaista edustavaa ammattiliittoa ei ole, työntekijät valitsisivat edustajan yleisellä vaalilla.

PAM pitää tärkeänä, että ammattiliittojen rooli tunnustetaan osana yritys vastuulain kansallista toimeenpanoa. Ammattiliitoilla on käytännönläheistä tietoa työelämän hyväksikäytön muodoista, riskialoista, alihankintaketjuista, työehtojen rikkomisesta ja työntekijöiden asemasta. Tätä tietoa ei välttämättä saada viranomaisvalvonnan tai yritysten asiakirjojen kautta.

Pakkotyön tunnistaminen edellyttää luottamusta työntekijöihin ja heidän edustajiinsa. Työntekijät kertovat tilanteestaan helpommin ammattiliitolle kuin viranomaiselle, erityisesti jos he pelkäävät seurauksia työsuhteelleen, toimeentulolleen tai oleskeluoikeudelleen.

PAM katsoo, että lain perusteluihin tulee kirjata ammattiliittojen ja työntekijöiden edustajien rooli valvonnassa, riskien arvioinnissa ja tiedon välittämisessä. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi velvollisuutta kuulla työntekijöiden edustajia riskialoja koskevissa arvioissa sekä pysyvää sidosryhmäyhteistyötä. Ammattiliittojen osallistuminen ei ole vain kuulemiskysymys, vaan valvonnan vaikuttavuuden edellytys.

### 39 § Tietojen säilyttäminen

Esitetty viiden vuoden aikaraja tietojen säilyttämiselle on liian lyhyt. Yritysvastuuta koskevien asioiden käsittely on monimutkaista, ja mahdollinen tuomioistuinprosessi vie vuosia. Siksi PAM esittää, että yrityksen olisi säilytettävä huolellisuusveloitteen täyttämiseksi toteutettuja toimenpiteitä koskevat asiakirjat ja todisteet VÄHINTÄÄN 10 VUOTTA asiakirjojen laatimisesta tai saamisesta.

### 42 § Vapaaehtoisin aloitteisiin osallistuminen

PAM pitää tärkeänä, että kilpailulainsäädäntö mahdollistaa yritysten yhteistyön silloin, kun ne osallistuvat pykälässä tarkoitettuihin toimialakohtaisiin aloitteisiin ja sidosryhmien yhteisaloitteisiin.

**Lausuntonne yritykselle tehtäviä valituksia ja ilmoituksia koskevista ehdotuksista (lain 3 luku)**

PAM pitää ongelmallisena, jos valitus- ja ilmoitusmenettely rakentuu käytännössä liiaksi yrityksen oman käsittelyn varaan. Työntekijöihin kohdistuvissa vakavissa haitallisissa vaikutuksissa, kuten työperäisessä hyväksikäytössä, alipalkkauksessa, pakkotyön kaltaisissa tilanteissa tai järjestäytymisoikeuden loukkauksissa, haitallisen vaikutuksen aiheuttaja voi olla juuri se yritys, jolle valitus tulisi tehdä. Tällöin työntekijällä voi olla perusteltu pelko vastatoimista, kuten työsuhteen päättämisestä, työvuorojen vähentämisestä, painostuksesta tai ulkomaalaisen työntekijän kohdalla toimeentulon ja oleskeluluvan edellytysten vaarantumisesta. Työntekijöiden pelko tulee huomioida.

Yrityksen sisäinen valitus- tai ilmoituskanava ei saisi muodostua ainoaksi tai tosiasiallisesti ensisijaiseksi oikeussuojakeinoksi. Menettelyn rinnalla on turvattava selkeä mahdollisuus viedä asia valvontaviranomaisen, työsuojeluviranomaisen, ammattiliiton tai muun riippumattoman tahon tietoon, jotta myös puolueettomuusnäkökulma varmistetaan. Valituksen tai ilmoituksen tekijälle on annettava selkeät tiedot näistä vaihtoehdoista, eikä yrityksen sisäisen menettelyn käyttäminen saa olla edellytys viranomaismenettelylle tai muulle oikeussuojalle.

PAM pitää välttämättömänä, että valituksen ja ilmoituksen tekijöiden suoja vastatoimilta vahvistetaan, koska ilman tätä valitus- ja ilmoitusmenettely jää vain muodolliseksi. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden, kuten ulkomaalaistaustaisten, lähetettyjen ja vuokratyöntekijöiden, on voitava ilmoittaa haitallisista vaikutuksista turvallisesti, luottamuksellisesti ja tarvittaessa ammattiliiton tai muun edustajan tukemana.

#### 48 § Henkilöllisyyden luottamuksellisuuden säilyttäminen

Valituksen tehneen henkilön tietojen tulee säilyä luottamuksellisina myös ILMAN ERILLISTÄ PYYNTÖÄ.

Pykälä on muutettava muotoon: "...varmistettava, että valituksen tai ilmoituksen tehneen luonnollisen henkilön henkilöllisyys ja yhteisön tunnistetiedot SÄILYY säilyvät pyynnöstä luottamuksellisena"

#### **Lausuntonne valvontaa ja seuraamuksia koskevista ehdotuksista (lain 4 luku)**

PAM kannattaa lakiluonnoksen ehdotusta, jonka mukaan yritys vastuulain valvontaviranomainen olisi Lupa- ja valvontavirasto LVV, jota on ehdotettu valvontaviranomaiseksi myös valmisteilla olevassa pakkotyöasetuksessa.

PAM pitää myönteisenä, että esityksen mukaan viranomaisen pitäisi arvioida ilmoitus ilman aiheetonta viivytystä ja käynnistää tutkinta, jos se saa riittävästi tietoa siitä, että yritys saattaa rikkoa velvoitteitaan. Viranomainen voisi käynnistää tutkinnan myös omasta aloitteestaan.

On myönteistä, että esityksessä säädetään yritysvastuulain valvonnasta ja hallinnollisista seuraamuksista. Sääntelyn vaikuttavuuden kannalta on välttämätöntä, että huolellisuusveloitteen rikkomisesta voi seurata muutakin kuin ohjausta tai huomautuksia.

On kuitenkin korostettava, että valvonnan tulee olla riittävän resursoitua, riippumatonta ja käytännössä tehokasta. Luonnoksessa esitetty arvio henkilötyötarpeesta, 2,5 henkilötyövuotta, tulisi kasvattaa viiteen henkilötyövuoteen.

Eryteisesti työntekijöihin kohdistuvissa vakavissa haitallisissa vaikutuksissa, kuten työperäisessä hyväksikäytössä, alipalkkauksessa ja pakkotyön kaltaisissa tilanteissa, viranomaisen on voitava puuttua tilanteisiin nopeasti ja vaikuttavasti.

Seuraamusjärjestelmästä ei saa muodostua liian hidasta eikä jäykkää. Seuraamusten tulee olla oikea-aikaisia, tuntuvia ja ennaltaehkäiseviä.

#### 51 § Viranomaiselle ilmoittaminen

PAM esittää, että kun ilmoittaja on luonnollinen henkilö, hänen henkilöllisyytensä on pidettävä salassa myös ilman kyseisen henkilön erillistä pyyntöä, jos henkilöllisyyden paljastamisesta voidaan olosuhteiden perusteella arvioida aiheutuvan hänelle haittaa.

Vastaavaa anonymiteettisuoja tarjotaan esimerkiksi whistleblower-direktiivissä.

#### 61 § Huomautus

TOISTUVAT HUOMAUTUKSET SAMASTA ASIASTA tulee lisätä luetteloon lain velvoitteiden laiminlyönneistä, joista voidaan määrätä rikkomusmaksu.

Tilanteissa, joissa yritys toistuvasti sivuuttaa viranomaisen huomautuksen samasta asiasta, viranomaisella tulee olla mahdollisuus määrätä huomautusta tuntuvampi seuraamus, esimerkiksi rikkomusmaksu.

## 77 § Vahinkojen korvaaminen

Yritysten ja uhrien oikeusvarmuuden varmistamiseksi vahinkojen korvaamista koskevaan pykälään tulisi lisätä erillinen pakottava säännös. Tämä on direktiivin omnibus-päivityksen jälkeenkin mahdollista toteuttaa kansallisesti.

### **Lausuntonne muista ehdotuksista (erinäiset säännökset, liitelait)**

79 § Huomioiminen julkisissa hankinnoissa ja käyttöoikeussopimuksissa

Yritysvastuulain 79 §:n sisältö tulisi saattaa voimaan myös kansallisessa hankintalaissa.

### **Lausuntonne ehdotuksen vaikutusten arvioinnista (erityisesti millaisia vaikutuksia näette ehdotuksella olevan ja onko ehdotuksella muita kuin luonnoksessa tunnistettuja vaikutuksia, mitä)**

Ei kommentteja.

### **Lausuntonne ehdotuksen säätämjärjestystä koskevista perusteluista**

Ei kommentteja.

### **Muut huomionne ehdotuksesta**

Palvelualojen ammattiliitto PAM kannattaa sitovaa yritysvastuuta ja pitää hyvänä, että Suomeen saadaan vihdoinkin kansallinen yritysvastuulaki. Vapaaehtoisten vastuullisuuslinjausten noudattaminen ei ole tuottanut toivottua tulosta, joten sitovaa sääntelyä tarvitaan.

PAM pitää lain soveltamisalaa liian kapeana. On erittäin merkittävä heikennys, että alkuperäisen tavoitteen mukaista laajaa vaikuttavuutta ihmisoikeuksien toteutumiseksi yritysten arvoketjuissa ei todennäköisesti saavuteta nyt esitetyllä yritysvastuulain soveltamisalalla, koska omnibus-muutosten myötä soveltamisalaa rajoitettiin hyvin voimakkaasti. Nyt lain piiriin kuuluisi enää erittäin suuret yritykset eli TEMin tietojen perusteella vain noin kolmekymmentä suomalaista yritystä ja konsernia, joista vain muutama on yksityisten palvelualojen yrityksiä. Laajempi soveltamisala tasaisi paremmin yritysten välisiä kilpailueroja sekä ennaltaehkäisisi ja korjaisi ihmisoikeusrikkomuksia laajemmin läpi arvoketjujen.

PAM vaatii työntekijöiden oikeuksien vahvempaa huomioimista hallituksen esityksessä yritysvastuulaiksi. PAM katsoo, että hallituksen esityksessä tulee nykyistä selkeämmin arvioida ja ottaa huomioon palveluissa tapahtuva pakkotyö ja muu vakava työperäinen hyväksikäyttö ja että niihin puututaan. Pakkotyön ja vakavan työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi on jatkettava työtä kansallisesti myös niiden yritysten osalta, jotka jäävät yritysvastuulain soveltamisalan ulkopuolelle.

PAM huomauttaa, että Suomessa työperäinen hyväksikäyttö näkyy usein juuri palveluissa, esimerkiksi siivous-, ravintola-, majoitus-, alusta-, kuljetus-, kiinteistöpalvelu- ja hoiva-aloilla.

On erittäin tärkeää varmistaa, etteivät palvelualat jää vastuullisuussäätelyn ulottumattomiin. Nyt valmisteilla olevan pakkotyöasetuksen kansallinen toimeenpano rakentuu yksinomaan tuotteiden, talouden toimijoiden, tullimenettelyjen ja markkinavalvonnan ympärille, palvelutyössä hyväksikäytetyt työntekijät voivat jäädä pakkotyöasetuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tämä olisi ongelmallista erityisesti palvelualoilla, joilla työperäisen hyväksikäytön riskit liittyvät usein alihankintaan, välittäjäyrityksiin, matalapalkkaiseen työhön ja työntekijöiden riippuvaiseen asemaan.

Yritysvastuulakiesityksessä on myönteistä, että osuuskuntia esitetään kansallisessa lainsäädännössä soveltamisalaan kuuluviksi.

PAM korostaa ammattiliittojen roolia yritysvastuulain toimeenpanossa. Esimerkiksi sidosryhmien määrittelyssä (lakiesityksen 4 §:n 1 momentin 5 kohta ja perusteluosa HE s. 96) on varmistettava, että sekä kansainväliset – kuten Global Union Federations ja European Trade Union Federations – että kansalliset ammattiliitot sekä työntekijöiden edustajat, mukaan lukien eurooppalaiset yritysneuvostot, huomioidaan sidosryhminä. Tämä ei nykyisin käy ilmi sanamuodoista, koska termiä ammattiliitot ei määritellä tarkemmin.

Tämä on erityisen tärkeää ylikansallisissa tilanteissa ja silloin, jos emoyritys käyttää esitysluonnoksen 40 §:n eli direktiivin 6 artiklan mukaista mahdollisuutta huolehtia tytäryrityksensä huolellisuusvelvoitteen toteuttamisesta.

Eurooppalaiset ammattijärjestöt ovat luonteva sidosryhmä monissa tilanteissa, esimerkiksi esitysluonnoksen 42 §:n mukaisten vapaaehtoisten toimialakohtaisten aloitteiden laadinnassa, ylikansallisten huolellisuusvelvoitteeseen liittyvien intressien huomioimisessa sekä valitusmenettelyissä, joissa käytetään direktiivin 14 artiklan 6 kohdan mukaista maailmanlaajuista puitesopimusta.

Lisäksi on varmistettava, että kilpailulainsäädäntö mahdollistaa tällaiset toimialakohtaiset aloitteet.

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yritysten on mahdollista täyttää säädetyt valitusmenettelyvelvoitteet myös maailmanlaajuisten puitesopimusten kautta, edellyttäen että yhteistyöhön perustuvat menettelyt ja mekanismit täyttävät kyseisen artiklan vaatimukset. Tätä mahdollisuutta ei käy ilmi esitysluonnoksesta.

PAM pitää merkittävänä puutteena sitä, että omnibus-muutosten myötä vähennettiin myös sidosryhmien kuulemisvelvoitetta ja raportointivelvollisten yritysten tiedonantovelvoitetta, poistettiin ihmisoikeusjärjestöjen mahdollisuus siviilioikeudellisiin vahingonkorvauskanteisiin sekä yritysten velvoite tehdä ilmastosiirtymäsuunnitelma. Lisäksi yritysten tiedonkeruumahdollisuuksia vähennettiin.

PAM esittää, että hallituksen esitykseen lisätään vaatimus yritysten ilmastosiirtymäsuunnitelmasta sekä pakottava säännös yritysten ja uhrien oikeusvarmuuden turvaamiseksi. Lisäksi esitykseen olisi lisättävä ihmisoikeuksia ja uhrien asemaa vahvistavia toimia.

On erittäin tärkeää korjata tekstissä oleva työntekijämääritelmää koskeva tekninen virhe, jotta laki vastaisi direktiiviä.

Lisäksi PAM esittää, että lista lain piirissä olevista suomalaisista yrityksistä olisi julkinen.

Lehtimäki Nora  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry