

Asia: VN/7728/2024

Lausuntopyyntö; luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 §:ää

Energiateollisuus ry katsoo, ettei sukupuolten palkkaeroa ja työntekijäryhmää koskevien määritelmien lisääminen tasa-arvolakiin ole tarpeellista. Tasa-arvolain nykyisen 6 b §:n mukaan työnantajilla on velvollisuus tehdä palkkakartoitus, jonka avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Näin ollen sukupuolten palkkaerolla ja työntekijäryhmällä on jo vakiintuneet tulkinnat, jotka eivät ole ristiriidassa direktiivin kanssa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Energiateollisuus ry pitää ehdottoman tärkeänä, että lakiesityksessä todetaan yksiselitteisesti työnantajan menettelevän laillisesti soveltaessaan työehtosopimukseen perustuvia syrjimättömiä palkkausjärjestelmiä eikä laissa aseteta lisäedellytyksiä joidenkin nimenomaisten kriteerien käyttämisestä. Tämä on välttämätöntä sen vuoksi, että yksittäistä työehtosopimusta varten tehty palkkausjärjestelmä ei sisällä muita kuin niitä kriteereitä, jotka ovat kyseisen alan ja henkilöstöryhmän työtehtävissä merkityksellisiä. Lakiesityksessä työehtosopimusten erityisasema on huomioitu melko hyvin. Tämä on mielestämme oikea ja perusteltu ratkaisu, jota tulisi lakiesityksessä vielä selkeyttää.

Pykälän perusteluissa todetun mukaisesti eri aloilla on henkilöstöryhmiä, jotka eivät ole minkään työehtosopimuksen soveltamispiirissä tai henkilöstöryhmään sovelletaan työehtosopimusta, joka ei sisällä työn vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausjärjestämää. Palkkausjärjestelmää ei välttämättä sisälly esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmää koskeviin työehtosopimuksiin, ja näin asia on myös energiateollisuudessa. Tällaisten henkilöstö- tai työntekijäryhmien työtehtävien samanarvoisuuden arvioinnin helpottamiseksi on olennaista, että direktiivin 4. artiklassa mainitut analyyttiset välineet tai menetelmät, jotka ovat helposti

käytettävissä työn arvon arvioinnin ja vertailun tukemiseksi ja ohjaamiseksi olisivat työnantajien käytettävissä kansallisen lainsäädännön voimaantullessa tai mahdollisimman pian sen jälkeen.

Lisäksi etenkin suuremmat energiateollisuuden työnantajat käyttävät yleisesti tunnettuja ja sovellettuja kaupallisia palkkausjärjestelmiä tai yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä ylempien toimihenkilöiden työn vaativuuden arvioinnissa, koska alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukseen ei edellä todetun mukaisesti sisälly palkkausjärjestelmää. Kaupallisiin ja yrityskohtaisiin palkkausjärjestelmiin perustuvan työn vaativuuden arvioinnin piirissä on siten huomattava osa koko alalla työskentelevistä ylemmistä toimihenkilöistä. Lakiesityksen 3 a § on kuitenkin kirjoitettu siten, että muissa kuin työehtosopimuksiin perustuvissa palkkausjärjestelmissä näytettäisiin edellytettävän sekä osaamisen, vastuun, kuormituksen että työolojen sisällyttämistä arviointikriteereiksi. Energiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan on välttämätöntä, että työehtosopimuksiin perustuvien palkkausjärjestelmien lisäksi myös yleisesti sovelletut kaupalliset palkkausjärjestelmät ja yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät rajataan tämän edellytyksen ulkopuolelle.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Energiateollisuus ry katsoo, että ehdotettujen 6 d ja 6 e §:ien sääntely olisi osin päällekkäistä nykyisen lain palkkakartoitusta koskevan 6 b §:n kanssa. Päällekkäisyys tulisi poistaa esimerkiksi niin, että palkkakartoituksen kanssa suurelta osin päällekkäisen uuden yhteisen palkka-arvioinnin sijasta nykyistä palkkakartoitusta laajennettaisiin tietyillä vähintään 100 työntekijän yrityksiä koskevilla velvoitteilla.

Ehdotetun 6 d §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava tasa-arvovaltuutetulle sukupuolten välinen palkkaero työntekijäryhmittäin ja eriteltyinä ”täydentävien tai muuttuvien erien osalta”. Täydentäviä tai muuttuvia eriä voivat hallituksen esityksen perustelujen mukaan olla esimerkiksi bonukset, ylityökorvaukset, lomaraha, matkaedut, asunto- ja ateriaeudut sekä koulutuskorvaus. On erittäin ongelmallista, jos sukupuolten välistä palkkaeroa vertailtaisiin tai siitä tehtäisiin johtopäätöksiä säännöllisen työajan palkan lisäksi maksettavien korvausten, kuten ylityökorvauksen, lomarahen tai matkakulujen perusteella. Ylityökorvauksen maksaminen ja korvauksen määrä riippuu työnantajan kulloisestakin ylityötarpeesta eri tehtävissä, ja siitä, kuka työntekijöistä suostuu tekemään ylityötä. Lomarahen määrä puolestaan riippuu kullekin työntekijälle kertyneen vuosiloman määrästä, koska lomaraha lasketaan vuosilomapalkasta. Matkakustannusten korvausten määrät ovat puolestaan riippuvaisia matkustustarpeesta eri työtehtävissä ja eri työntekijöillä. Bonusten ja tulospalkkioiden kulloinenkin määrä on ratkaisevasti yhteydessä yksittäisen työntekijän tai tietyn toiminnon tai yksikön kaikkien työntekijöiden suoriutumiseen. Mainitut palkanerät ja korvaukset voivat siis olla hyvin erisuuruisia samaa tai samankaltaista työtä tekevilläkin sukupuolesta riippumatta, eikä niistä voida eikä tule tehdä johtopäätöksiä sukupuolten välisistä perusteettomista palkkaeroista. Myös monet työehtosopimuksiin perustuvat, säännölliseltä työajalta maksettavat olosuhdelisät voivat keskittyä vain joko miehille tai naisille sen vuoksi, että lisiin oikeuttaviin työtehtäviin tyypillisesti hakeutuu pääasiassa joko miehiä tai naisia.

Ehdotetun 6 d §:n mukaan työnantajan on vahvistettava pykälän 1 momentissa annettujen tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajia. On käytännössä hyvin hankalaa, jos työnantajan pitäisi vahvistaa jälkikäteen viranomaiselle jo aiemmin toimitettujen tietojen oikeellisuus henkilöstön edustajien kuulemisen jälkeen. Velvollisuus tietojen oikeellisuuden vahvistamiseen ja henkilöstön edustajien kuulemiseen tulee poistaa jatkovalmistelun aikana. Työnantaja vastaa luonnollisesti tulorekisteriin toimittamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajalle ei tule miltään osin asettaa vastuuta siitä, onko Tilastokeskus täyttänyt omat velvollisuutensa tekemällä työnantajan toimittamista tiedoista asianmukaisen koosteen.

Työnantajan olisi annettava pykälän mukaiset palkkatiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle, jos tietojen antaminen johtaisi suoraan tai välillisesti yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen. Mikäli tällainen velvollisuus palkkatietojen antamiseen henkilöstön edustajalle sisällytetään lakiin, tulisi samalla säätää tietojen salassa pitämisestä sekä sanktioista salassapitovelvollisuuden rikkomisen varalta. Hallituksen esityksen perusoikeuksien arviointia koskevassa kohdassa 11.2 on kyllä käsitelty luottamustehtävää hoitavan julkisuuslain mukaista salassapitovelvoitetta, mutta vastaava salassapitovelvoitetta ei kuitenkaan ehdoteta tasa-arvolakiin henkilöstön edustajalle hänelle annettavien palkkatietojen osalta eikä myöskään julkisuuslain 35 §:ää vastaavaa rangaistussäännöstä salassapidon rikkomisesta. Henkilöstön edustajan saamien toisten työntekijöiden palkkatietojen salassapidosta ja salassapitovelvoitteen rikkomisen sanktioista on ehdottomasti säädettävä tasa-arvolaissa, jollei henkilöstön edustajan oikeutta saada yksilöitävissä olevan työntekijän palkkatietoja voida poistaa jatkovalmistelun aikana. Salassapidon tulisi koskea henkilöstön edustajan lisäksi myös yksittäisiä työntekijöitä, mikäli työntekijä saisi tietoonsa lakiesityksen pykälissä tarkoitettuja henkilötietoja.

Ylipäättään laissa tai sen perusteluissa tulee säätää siitä, minkä kokoisten työntekijäryhmien tietoja työnantaja on velvollinen antamaan. Ryhmän koko tulee olla vähintään 5 miestä ja 5 naista. Tällä hetkellä vertailuryhmien vähimmäiskoosta ei ole mainittu lakiesityksessä mitään lukuun ottamatta 6 g §:n perusteluita, joissa 5 työntekijän raja mainitaan ohjeellisena esimerkkinä tilanteesta, jossa palkkatiedot voitaisiin luovuttaa työntekijän sijaan henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle. Laissa tulee säätää, ettei työnantajan tarvitse antaa lainkaan palkkatietoja 5 miestä ja 5 naista pienemmistä työntekijäryhmistä.

Jatkovalmistelun aikana lakiesityksen 6 d §, 6 e § ja 6 g §:ään on lisätty työnantajaan kohdistuva velvoite, jonka mukaan työnantaja ei saa käyttää pykälissä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Kyse on kuitenkin sellaisista henkilötiedoista, joita työnantajalla on hallussaan 6 d §:stä riippumatta ja joita työnantajan tulee voida jatkossakin käyttää kaikkiin niihin tarkoituksiin, joita varten tiedot on kerätty. Kielto käyttää henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen tulee poistaa edellä mainituista pykälistä.

Pykälän mukaan työnantajan olisi korjattava palkkaerot kohtuullisessa ajassa ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Tällainen nimenomainen aikaraja ei perustu direktiiviin, vaan direktiivin mukaan riittävää on palkkaerojen korjaaminen kohtuullisessa ajassa. Pykälästä tulee jatkovalmistelussa poistaa kuuden kuukauden aikaraja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Ehdotetun 6 e §:n mukaan työnantajan on palkkakartoituksen lisäksi tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa yhteinen palkka-arviointi, jos pykälässä mainitut kolme edellytystä arvioinnin tekemiselle täyttyvät. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan kaikkien edellytysten ei kuitenkaan tarvitsekaan täytyä, ja yhteinen palkka-arviointi olisi siis tehtävä, jos työnantaja ja työntekijöiden edustajat eivät ole samaa mieltä siitä, onko nais- ja miespuolisten työntekijöiden vähintään viiden prosentin keskipalkkatason ero työntekijäryhmässä perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, jos muut pykälässä säädettyt kriteerit täyttyvät. Tämä voisi tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantaja joutuisi tekemään palkka-arvioinnin aina, kun henkilöstön edustaja on millä tahansa perusteella eri mieltä vähintään viiden prosentin palkkaeron syistä. Hallituksen esityksen perusteluja on muutettava tältä osin niin, että palkka-arviointi on tehtävä vain kaikkien kolmen pykälässä mainitun edellytyksen täyttyessä. Jos tällainen muutos ei ole mahdollinen, tulisi henkilöstön edustajalta edellyttää vähintäänkin konkreettisia ja perusteltuja syitä eriävälle näkemykselleen ennen kuin työnantajalle voisi tulla velvollisuus palkka-arvioinnin tekemiseen ilman, että kaikki pykälässä säädetty edellytykset täyttyvät.

Pykälässä säädetty 12 kuukauden aikaraja palkka-arvioinnin toimittamisesta tasa-arvovaltuutetulle sekä kuuden kuukauden aikaraja perusteettomien palkkaerojen korjaamiselle eivät perustu direktiiviin, joten aikarajat tulee poistaa jatkovalmistelussa. Riittävää tulee olla toimiminen direktiivin mukaisesti kohtuullisessa ajassa ja kohtuullisuutta arvioidaan tapauskohtaisesti.

Pykälän mukaan palkka-arviointi on asetettava henkilöstön edustajien saataville, vaikka siitä ilmenisi yksittäisen työntekijän palkka suoraan tai välillisesti. Pykälää tulee muuttaa siten, ettei palkka-arviointia tarvitse asettaa myöskään henkilöstön edustajien saataville yksittäisen työntekijän palkan paljastavilta osin tai vähintään lisätä tasa-arvolakiin säännös tiedon selkeästä salassapidosta ja salassapidon sanktioista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Ehdotetussa pykälässä todetaan, että työnantajan on annettava pykälässä tarkoitetut alkupalkkaa tai sen vaihteluväliä koskevat tiedot riittävän ajoissa, kuten työpaikkailmoituksessa, antamalla tiedot ennen työhaastattelua tai muulla tavoin. Pykälän sanamuoto vastaa tältä osin direktiivin vaatimuksia. Hallituksen esityksen perusteluissa kuitenkin todetaan, että tiedot tulisi antaa työhakijalle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Tämä on ristiriidassa säännöstekstin kanssa eikä vastaa direktiivin vähimmäistasoisen toimeenpanon tarkoitusta. Energiateollisuus ry katsoo, että hallituksen esityksen 6 f §:n perusteluihin sisältyvä kirjaus alkupalkkaa tai sen vaihteluväliä koskevien tietojen mahdollisimman aikaisesta antamisesta tulee poistaa tai muuttaa sanamuodoltaan vastaamaan 6 f §:n säännöstekstiä. Lisäksi säännöskohtaisia perusteluita on syytä täsmentää siten, ettei tietoja tarvitse antaa työpaikkailmoituksessa eikä kaikille ao. työtehtävää hakeneille tai edes kaikille haastatelluille. Tällainen velvoite voisi käytännössä johtaa työnantajan velvollisuuteen antaa jälkikäteen arvioiden virheelliseksi osoittautuvia tietoja, koska

tehtävän sisältö ja siihen perustuva palkka voivat muuttua vielä rekrytointiprosessin ajanakin. Riittävänä tulee pitää sitä, että tiedot annetaan niille henkilöille, joiden kanssa käydään mahdollista työsopimusta koskevia neuvotteluja.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Pykälän mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle kirjallisesti pykälässä mainitut palkkatiedot. Pykälässä ei ole kuitenkaan millään tavalla rajoitettu sitä, miten usein työntekijä voi pyytää tietoja. Määräajasta tuleekin säätää työnantajan hallinnollisen taakan ja mahdollisten toistuvien, väärinkäytöstarkoituksessa tehtyjen pyyntöjen estämiseksi. Tämä olisi toteutettavissa esimerkiksi siten, että työnantajan olisi toimitettava tiedot uudestaan vain, jos niitä koskeva pyyntö esitetään vähintään 12 kk:n kuluttua työntekijän edellisestä pyynnöstä. Lisäksi säännöstä olisi muutettava jatkovalmistelussa joko niin, että kahden kuukauden aikamääreitä tietojen antamiselle pidennetään tai että tietojen antaminen kohtuullisessa ajassa olisi riittävää. Tietojen antaminen kahden kuukauden kuluessa pyynnöstä ei välttämättä ole kohtuudella mahdollista, jos työntekijä esittää pyynnön esimerkiksi kesälomakauden alkaessa.

Pykälässä tai omassa lainkohdassaan olisi säädettävä henkilöstön edustajan velvollisuudesta pitää salassa työntekijän yksilöitävissä olevat palkkatiedot, minkä lisäksi on säädettävä myös salassapidon rikkomisen sanktioista. Pykäläehdotuksen mukaan työnantaja voi vaatia, ettei työntekijä käytä muita kuin omaa palkkaansa tai palkkatasoaan koskevia tietoja muuhun tarkoitukseen kuin häneen kohdistuvan mahdollisen palkkasyrjinnän selvittämiseen. Säännöstä tulisi muuttaa siten, ettei tietoja saa käyttää muuhun tarkoitukseen riippumatta siitä, onko työnantaja esittänyt sanottua vaatimusta. Lisäksi lakiesitystä tulee muuttaa jatkovalmistelun aikana siten, ettei työnantajalla ole lainkaan velvollisuutta antaa palkkatietoja milteen osin sellaisista työntekijäryhmistä, joissa on vähemmän kuin 5 miestä ja 5 naista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi syyllistyä pykälässä tarkoitettuun syrjintään asettaessaan työntekijöitä sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan suhteessa samassa tai samanarvoisessa aiemmin työskennelleeseen tai myöhemmin työskentelevään toiseen työntekijään. Entisten työntekijöiden käyttäminen verrokkina olisi ongelmallista erityisesti tilanteissa, joissa verrokkina käytettäisiin samassa tai samaan konserniin kuuluvassa yrityksessä mahdollisesti vuosia tai jopa vuosikymmeniä sitten työskennelleitä työntekijöitä, koska työtehtävien sisällöt, työehtosopimukset, työsuhteen ehdot ja työolosuhteet ovat voineet muuttua huomattavastikin vuosien aikana eikä työnantajalla ole välttämättä edes tallessa päättyneitä työsuhteita koskevia tietoja. Näin ollen vertailu saman tai samaan konserniin kuuluvan yrityksen entisiin työntekijöihin tulee olla mahdollista enintään niissä tilanteissa, joissa työnantajalla on muun lainsäädännön perusteella velvollisuus edelleen säilyttää entisistä työntekijöistään sellaisia tietoja, joiden avulla työnantaja voi kumota mahdollisesti syntyneen syrjintäepäilyn.

Lisäksi pykälän perusteluissa tulisi selvästi todeta, että muun kuin työntekijän oman työnantajayhtiön rinnastaminen työnantajaan on mahdollista vain silloin, kun tällainen yhtiö tosiasiallisesti päättää kyseisen yksittäisen työntekijän palkasta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Energiateollisuus ry ei pidä 9 a §:ään esitettyä lisäystä tarpeellisenä. Tasa-arvolaisissa on jo nykyisin säädetty direktiivin kannalta riittävällä tavalla todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintää koskeissa asioissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Energiateollisuus ry vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Energiateollisuus ry vastustaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Työnantajan laiminlyöntimaksua koskeva 21 b § tulee poistaa jatkovalmistelussa. Tasa-arvolaki ja rikoslaki sisältävät jo nyt direktiivin 23 artiklan tarkoittamat tehokkaat ja myös hyvin kattavat seuraamukset direktiivin mukaisten velvoitteiden noudattamisen varmistamiseksi eikä työnantajiin kohdistuviin uusiin sanktioihin ole mitään direktiivistä tai muustakaan syystä johtuvaa tarvetta. Uudesta laiminlyöntimaksusta säättäminen olisi vastoin direktiivin vähimmäistasoisen kansallisen täytäntöönpanon tarkoitusta.

Kommenttinne tasa-arvoaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Tasa-arvoaltuutetun tehtäviin ehdotetaan lisättäväksi lakiesityksen 6 d §:n 1 momentin 1–6 kohdissa säädettyjen tietojen julkaiseminen. Energiateollisuus ry pitää ehdottoman tärkeänä sen varmistamista, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot ja yritysten liikesalaisuudet paljastu tietoja julkaistaessa. Palkka-avoimuusdirektiivi ei myöskään edellytä tietojen julkaisemista verkkosivuilla, joten tätä koskeva maininta tulee poistaa 6 d §:n perusteluista.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Energiateollisuus ry vastustaa tasa-arvolain 21 b §:ään ehdotettua laiminlyöntimaksua, ja siten myös sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamista.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Lakiesitys lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja siten suoria ja epäsuoria kustannuksia mm. sen vuoksi, että sääntely on vaikeaselkoista ja osin myös päällekkäistä tasa-arvolain nykyisen sääntelyn, kuten lain 6 b §:n kanssa. Lisäksi lakiesityksen mukainen sääntely lisäisi työnantajien velvoitteita enemmän kuin direktiivin minimitasoinen implementointi edellyttäisi, mikä osaltaan kasvattaa työnantajien hallinnollista taakkaa ja kustannuksia.

Erityisesti haluamme korostaa, että jos lakiesitys johtaisi velvollisuuteen muuttaa jo nykyisin syrjimättömiä ja sukupuolineutraaleja palkkausjärjestelmiä yleisesti sovelletut kaupalliset palkkausjärjestelmät ja yrityskohtaiset järjestelmät mukaan lukien, olisivat näistä muutoksista aiheutuvat kustannukset erittäin mittavat ja huomattavasti suuremmat kuin lakiesityksessä arvioidut kustannukset.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

-

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia palkansaajiin (4.2.4)

-

Kommenttinne koskien asian taustaa ja valmistelua, EU-säädöksen tavoitteita ja pääasiallista sisältöä sekä nykytilaa ja sen arviointia (1-3)

Energiateollisuus ry katsoo, että hallituksen esitys palkka-avoimuusdirektiivin kansalliseksi täytäntöönpanemiseksi ei ole ehdotetussa muodossaan toteuttamiskelpoinen eikä vastaa sisällöltään hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan EU:n palkka-avoimuusdirektiivi toimeenpannaan Suomessa direktiivin edellyttämän vähimmäistason mukaisesti. Lainvalmistelulle olisi varattava huomattavasti enemmän aikaa, jotta kansallinen sääntely on mahdollista valmistella huolellisesti siten, että lainsäädäntö on myös yritysten kannalta selkeää ja ymmärrettävää. Ehdotetut uudet säännökset ovat monilta osin sisällöltään niin epäselviä ja tulkinnanvaraisia, ettei työnantajilla ole mahdollisuutta soveltaa niitä oikein ja ymmärtää velvollisuuksiensa sisältöä. Lisäksi uudet säännökset sisältävät osin päällekkäisiä ja keskenään ristiriitaisia velvoitteita.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

-

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen (11)

Lakiesitys sisältää lausunnossamme mainittuja ongelmia suhteessa yksityisyyden suojaan ja EU:n tietosuoja-asetukseen, joten esitys tulisi ainakin näiltä osin saattaa eduskunnan perustuslakivaliokunnan arvioitavaksi.

Muut huomiot

-

Saimio Markus
Energiäteollisuus ry