

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

Työnantajalla on jo nykyisten tasa-arvolain 6 a §:n ja 6 b §:n mukaan velvollisuus laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Palkkakartoituksessa selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tämän johdosta esitysluonnoksen mukaisten uusien 9 ja 10 momenttien määritelmien lisääminen tasa-arvolakiin ei ole tarpeen.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 3 a §:ää

Palkka-avoimuusdirektiivin (970/2023/EU) resitaalin 27 mukaan ”palkkojen määrittämistä koskevat kansalliset järjestelmät vaihtelevat ja ne voivat perustua työehtosopimukseen ja/tai työnantajan päättämiin tekijöihin. Tämä direktiivi ei vaikuta erilaisiin palkkojen määrittämistä koskeviin kansallisiin järjestelmiin”. Direktiivin 30 artiklan mukaan ”direktiivi ei vaikuta millään tavoin oikeuteen neuvotella, tehdä ja panna täytäntöön työehtosopimuksia tai oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti”.

Kansallisten työehtosopimukseen perustuvien palkkausjärjestelmien itsenäinen asema on huomioitu direktiivissä ja direktiivillä ei niihin ole tarkoitus puuttua. Direktiivissä korostetaan nimenomaisesti työehtosopimusosapuolten autonomiaa. Työnantajan pitää voida luottaa siihen, että työnantaja toimii lainmukaisesti, kun se noudattaa työehtosopimusosapuolten solmimassa työehtosopimuksessa sovittua palkkausjärjestelmää.

Kuten säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan: ”Suomessa työnteon vähimmäisehdot määräytyvät hyvin laajasti valtakunnallisten työehtosopimusten perusteella, sillä niiden piirissä on yleissitovuus huomioon ottaen liki 90 prosenttia palkansaajista. Työehtosopimuksen ehdot ovat yleensä muovautuneet pidemmän ajan kuluessa. Työehtosopimukseen sisältyvät palkkausjärjestelmät

ovat rakentuneet palvelemaan kunkin sektorin omia relevantteja tarpeitaan ja niiden kriteerit ovat yleisiä ja sukupuolineutraaleita. Sopimuksissa sovitut työehdot muodostavat kokonaisuuden, johon kuuluu palkkauksen lisäksi vuosilomia, työaika ja erilaisia lisiä koskevat ehdot.”

Työehtosopimuksissa on sovittu kokonaisuuteen ja kullekin alalle sopivasta palkkausjärjestelmästä, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan. Kaikki nämä järjestelmät on todettu syrjimättömiksi ja niissä käytetään objektiivisia ja sukupuolineutraaleja kriteereitä. Tämä on todettu myös palkka-avoimuusdirektiiviä koskevassa Johanna Maaniemen ja Harri Hietalan selvityksessä STM 2026:3.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää hyvänä, että esitysluonnoksessa on huomioitu työehtosopimusten erityinen asema ehdotetussa 2 momentissa ja sen perusteluissa. Esitys jättää kuitenkin asioita avoimeksi ja vaatii vielä täsmentämistä.

Työehtosopimuksissa käytetään erilaisia kriteereitä työn vaativuuden arvioimisessa. Kaikissa työehtosopimuksissa ei ole sovittu 2 momentissa tarkoitetusta työn vaativuuden luokitteluun pohjautuvasta palkkausjärjestelmästä tai niissä käytetyt kriteerit eivät välttämättä heijasta suoraan työn vaativuutta tai arvoa kyseisessä työssä tai tehtävässä sellaisella merkityksellisellä tavalla, jota ehdotetussa 2 momentissa edellytetään. Työehtosopimusten kriteerit on kuitenkin valittu nimenomaan kyseisen työehtosopimuksen mukaisiin töihin sopiviksi ja relevanteiksi ja ne ovat riidattomasti sukupuolineutraaleja ja syrjimättömiä. Esimerkiksi pääasiassa nimikepohjaisia työn vaativuuden arviointijärjestelmiä esiintyy 36 %:ssa yleissitovista työehtosopimuksista (STM 2026:3).

Vaikka perusteluissa on mainittu, ettei ehdotettu 2 momentti edellyttäisi työmarkkinaosapuolia muuttamaan työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä vaativuuden arviointiin pohjautuviksi tai muutoinkaan muuttamaan sellaisia palkan määrittymisen perusteita, jotka eivät itsessään ole sukupuolen perusteella syrjiviä, itse säädösteksti antaa toisenlaisen kuvan. Sekä säädöstekstissä että perusteluissa tulisi todeta yksiselitteisen selkeästi, että työnantaja menettelee lain mukaisesti noudattaessaan sitä sitovassa työehtosopimuksessa olevaa palkkausjärjestelmää.

Työehtosopimusten palkkausjärjestelmien lisäksi työnantajat voivat käyttää ns. kaupallisia palkkausjärjestelmiä esimerkiksi silloin, kun johonkin henkilöstöryhmään ei sovelleta mitään työehtosopimusta. Kaupalliset palkkausjärjestelmät olisi syytä rinnastaa työn vaativuuden arviointikriteerien suhteen työehtosopimukseen perustuviin palkkausjärjestelmiin. Esitysluonnos on tältä osin epäselvästi kirjoitettu. Kaupalliset järjestelmät tulisi rajata työehtosopimusten sisältämien palkkausjärjestelmien lailla ehdotetussa 1 momentissa määriteltyjen arviointikriteerien ulkopuolelle. Jos työnantajalla on käytössä kaupallinen järjestelmä, joka sisältää objektiiviset ja sukupuolineutraalit arviointikriteerit työn vaativuuden arvioinnin osalta, tulisi riittää, että työn samanarvoisuutta arvioidaan näiden kriteerien kautta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 d §:ää

Ehdotetussa uudessa 6 d §:ssä säädettäisiin työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 100 työntekijää, velvollisuudesta ilmoittaa nais- ja miespuolisten työntekijöiden palkkaerot tasa-arvovaltuutetulle. Voimassa olevassa nykyisessä 6 b §:ssä säädetään jo palkkakartoituksesta, jonka tarkoituksena on perusteettomien palkkaerojen korjaaminen. Esitysluonnoksen 6 d §:llä ja 6 e §:llä olisi siten sama tarkoitus kuin jo voimassa olevalla 6 b §:llä. Esityksen toteutuminen tarkoittaisi sitä, että vähintään 100 työntekijää työllistäviä yrityksiä koskisivat sekä uudet 6 d-e §:t että vanha 6 b §, eli päällekkäiset velvoitteet.

Myös nykyisen 6 b §:n sisältö, huomioiden sitä koskevan hallituksen esityksen HE 19/2014 vp perustelut, vastaa lähes kaikilta osin ehdotettujen 6 d-e §:ien sisältöä. Velvoitteiden päällekkäisyys ei ole tarkoituksenmukaista, ja se lisäisi yritysten hallinnollista taakkaa ja siitä aiheutuvia kustannuksia. Selkeintä olisi muokata voimassa olevan 6 b §:n palkkakartoitusta koskevia määräyksiä ja yhteensovittaa siihen esitysluonnoksen 6 d § ja 6 e §. Palkkakartoitusta koskevaa määräystä laajennettaisiin vähimmäisimplementoinnista johtuvilla tietyillä, vähintään 100 työntekijää työllistävien työnantajien velvoitteilla.

Säännöskohtaisissa perusteluissa on avattu, mitä 1 momentin 7-kohdan työntekijäryhmällä tarkoitetaan: "Työntekijäryhmällä tarkoitettaisiin tasa-arvolakiin ehdotetun palkka-avoimuusdirektiivin mukaisen määritelmän mukaisesti samaa tai samanarvoista työtä tekeviä työntekijöitä, jotka työntekijöiden työnantaja on ryhmitellyt muutoin kuin sattumanvaraisesti ehdotetussa 3 a §:n 1 momentissa tarkoitettujen syrjimättömien, objektiivisten ja sukupuolineutraalien kriteerien perusteella ja tapauskohtaisesti yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa." Perusteluissa on viitattu ainoastaan 3 a §:n 1 momenttiin eikä lainkaan sen 2 momenttiin, joka koskee työehtosopimusten palkkausjärjestelmiä. Perusteluihin tulisi lisätä kyseiseen kohtaan myös 3 a §:n 2 momentti.

Ehdotetun 3 momentin mukaan Tilastokeskus koostaa 1 momentin 1-6 kohdissa mainitut tiedot tulorekisteristä ja toimittaa ne tasa-arvovaltuutetulle, mikä on menettelynä kannatettava ja palkka-avoimuusdirektiivin 9 artiklan 8 kohdan mukainen. Ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajan on puolestaan vahvistettava edellä mainittujen tietojen oikeellisuus kuultuaan henkilöstön edustajia. Työnantaja vastaa luonnollisesti tulorekisteriin antamiensa tietojen oikeellisuudesta, mutta työnantajalle ei pidä säätää tarkistusvelvollisuutta ja vastuuta siitä, onko Tilastokeskus tehnyt tulorekisterin tiedoista koosteet oikein.

Ehdotetun 8 momentin mukaan: jos palkkaeroja ei voida perustella objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä, työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava tilanne viimeistään kuuden kuukauden kuluessa. Palkka-avoimuusdirektiivi ei sisällä 6 kuukauden aikarajaa, vaan kohtuullisen ajan kuluessa. Aikarajaksi tulisi muuttaa direktiivin mukainen kohtuullinen aika.

Ehdotetun 9 momentin mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Näitä tietoja ei kerätä 6 d §:stä johtuen vaan ne ovat työnantajalla 6 d §:stä riippumatta, ja niiden käyttäminen on tarpeen monissa muissa yhteyksissä työsuhteen aikana lähtien jo palkanmaksun toteuttamisesta. Ehdotetun 9 momentin alussa oleva ”Työnantaja”-termi tulisi vaihtaa ”Henkilöstön edustaja” -termiksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 e §:ää

Ehdotetun 1 momentin 2-kohdan perusteluiden mukaan: ”Yhteinen palkka-arviointi olisi tehtävä, jos työnantaja ja henkilöstön edustajat eivät ole samaa mieltä, onko nais- ja miespuolisten työntekijöiden vähintään viiden prosentin keskipalkkatason ero työntekijäryhmässä perusteltu objektiivisilla ja sukupuolineutraaleilla kriteereillä”. Tämä ei vastaa 1 momentin varsinaista säädöstekstiä eikä palkka-avoimuusdirektiivin 10 artiklan 1 kohtaa. Perusteluiden kirjauksen mukaan henkilöstön edustaja saisi 2-kohdan kriteerin täyttymään aina olemalla eri mieltä työnantajan ilmoittamien perustelujen kanssa. Tämä tulisi poistaa perusteluista.

Yhteinen palkka-arviointi tulisi tehdä yhteistyössä henkilön edustajien kanssa. Mikäli henkilöstön edustajia ei ole, perusteluissa asiaa koskevan ensimmäisen maininnan mukaan ”työntekijöiden olisi mahdollista nimetä edustajat yhteistä palkka-arviointia varten” (s. 52), kun taas toisen maininnan mukaan ”työntekijöiden olisi nimettävät yksi tai useampi edustaja yhteistä palkka-arviointia varten” (s. 53).

Ehdotetun 3 momentin mukaan työnantajan olisi toimitettava yhteinen palkka-arviointi tasa-arvovaltuutetulle 12 kuukauden kuluessa siitä, kun työnantajan on tullut toimittaa 6 d §:n 1 momentin 7-kohdassa tarkoitettut tasa-arvovaltuutetulle (tulorekisteriin). Palkka-avoimuusdirektiivi ei sisällä 12 kuukauden aikarajaa.

Ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajan olisi yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa korjattava perusteettomat palkkaerot viimeistään kuuden kuukauden kuluessa yhteisen palkka-arvioinnin valmistumisesta tai siitä, kun sen olisi tullut valmistua. Palkka-avoimuusdirektiivi ei sisällä 6 kuukauden aikarajaa, vaan kohtuullisen ajan kuluessa. Aikarajaksi tulisi muuttaa direktiivin mukainen kohtuullinen aika.

Ehdotetun 5 momentin mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Näitä tietoja ei kerätä 6 e §:stä johtuen vaan ne ovat työnantajalla 6 e §:stä riippumatta, ja niiden käyttäminen on tarpeen monissa muissa yhteyksissä työsuhteen aikana. Ehdotetun 5 momentin alussa oleva ”Työnantaja”-termi tulisi vaihtaa ”Henkilöstön edustaja” -termiksi.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 f §:ää

Ehdotetun 3 momentin mukaan työnantajan olisi varmistettava tietoon perustuva ja läpinäkyvä palkkaneuvottelu antamalla 1 momentin tiedot työnhakijalle. Perusteluiden mukaan palkkausta koskevat tiedot olisi annettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa rekrytointiprosessia. Tämä ei

vastaa palkka-avoimuusdirektiivin resitaalia 32, jonka mukaan työnhakijan olisi saatava tiedot ennen mahdollisen työsopimuksen tekemistä. Perusteluita tulisi muuttaa resitaalin mukaiseksi. Tietoja ei tarvitse ilmoittaa kaikille työnhakijoille esimerkiksi työpaikkailmoituksessa, vaan on riittävää, että tiedot ilmoitetaan esimerkiksi niille, joiden kanssa käydään neuvottelua työsopimuksesta ja sen sisältämästä palkasta.

Palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 32 on lisäksi mainittu tietojenantotavasta seuraavaa: ”Työnantajan olisi annettava nämä tiedot tai ne olisi annettava muulla tavalla, esimerkiksi työmarkkinaosapuolten välityksellä.” Esitysluonnoksen perusteluissa oleva maininta ”pelkän sovellettavan työehtosopimuksen ilmoittaminen ei olisi riittävä” ei siten vastaa direktiiviä. Sovellettavaan työehtosopimukseen ja sen sisältämiin palkkausmääräyksiin viittaaminen on tietojen antamista työmarkkinaosapuolten välityksellä, joten perusteluista tulisi poistaa kyseinen maininta.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 6 g §:ää

Ehdotetun 1 momentin mukaan: ”Jos tietojen antaminen johtaa toisen yksilöitävissä olevan työntekijän palkan paljastumiseen joko suoraan tai välillisesti, työnantajan on annettava tässä tarkoitetut työntekijäryhmiä koskevat tiedot henkilöstön edustajalle tai tasa-arvovaltuutetulle.” Perusteluiden mukaan työntekijäryhmän työntekijöiden lukumäärälle ei voida asettaa mitään tarkkaa rajaa, vaan arviointi toisen työntekijän palkan paljastumiselle suoraan tai välillisesti olisi aina tapauskohtaista.

Yksittäisen työntekijän palkkatietoja suojataan nykyisin tilastokäytännöissä Tilastokeskuksen ryhmärajoilla. Sama raja on yleisesti työehtosopimuksissa muun muassa henkilöstön edustajalle annettavien palkka- ja tilastotietojen antamisen osalta.

Ehdotettuun 1 momenttiin tulisi asettaa rajaksi, ettei keskipalkkatietoja tule antaa alle kuuden työntekijän ryhmän osalta tai jos ryhmässä olevien naisten tai miesten määrä on alle kuusi. Lukumäärärajaus olisi selkeä ja yksiselitteinen ja se täyttäisi palkka-avoimuusdirektiivin resitaalissa 44 asetetun velvollisuuden ottaa käyttöön erityiset suojatoimet, joilla estetään yksilöitävissä olevan työntekijän tietojen paljastuminen. Se vastaisi myös Tilastokeskuksen ja työehtosopimusten voimassa olevaa rajausta.

Tietoja ei tulisi antaa henkilöstön edustajalle, jos niistä paljastuisi yksittäisen työntekijän palkkatiedot. Palkka-avoimuusdirektiivin 12 artiklan 3 kohta ei sitä edellytä.

Ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajan olisi annettava työntekijän pyynnöstä kohtuullinen lisäselvitys toimittamistaan tiedoista ja perusteltava vastauksensa. Perusteluiden mukaan lisäselvitys kattaisi ”esimerkiksi kaikki kohtuulliset lisäselvitykset ja yksityiskohdat kaikista toimitetuista tiedoista”. Tämä ei vastaa palkka-avoimuusdirektiivin 7 artiklan 2 kohtaa, jossa lisäselvitysvastaus on rajattu koskemaan ainoastaan tilannetta, jossa saadut tiedot ovat virheellisiä tai puutteellisia.

Ehdotetun 4 momentin säädösteksti ja sitä koskevat perustelut asettavat työnantajalle rajoittamattoman lisäselvitysvastavuuden. Ehdotetun 4 momentin alkuun tulisi lisätä direktiivin mukaisesti: ”Jos saadut tiedot ovat virheellisiä tai puutteellisia,”.

Ehdotetun 7 momentin mukaan työnantaja ei saisi käyttää pykälässä tarkoitettuja henkilötietoja muuhun tarkoitukseen kuin samapalkkaisuuden periaatteen soveltamiseen. Näitä tietoja ei kerätä 6 g §:stä johtuen vaan ne ovat työnantajalla 6 g §:stä riippumatta, ja niiden käyttäminen on tarpeen monissa muissa yhteyksissä työsuhteen aikana. Ehdotetun 7 momentin alusta tulisi poistaa ”Työnantaja tai”-sanat.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 8 §:ää

Ehdotetun 1 momentin 1- ja 2-kohtien lisäyksillä laajennettaisiin tasa-arvolain hyvitysseuraamus koskemaan syrjintää, joka tapahtuu työhön valitsemista edeltävän työhönottoprosessin ja työnhakumenettelyn aikana. Perusteluiden mukaan tällä tarkoitettaisiin esimerkiksi valintoja työhaastatteluun ja soveltuvuuskokeisiin. Ehdotus ei perustu palkka-avoimuusdirektiiviin vaan tasa-arvovaltuutetun vuoden 2022 kertomukseen eduskunnalle. Ehdotetun 1 momentin 1- ja 2-kohtiin ei tulisi tehdä kyseisiä lisäyksiä.

Ehdotetulla 4 momentilla laajennettaisiin 1 momentin 3- ja 4-kohtien velvollisuudet ja hyvitysseuraamus yli muodollisjuridisen työnantajan rajojen koskemaan konsernissa myös emo- ja tytäryhtiöitä. Kyseinen laajennus olisi ristiriidassa yleisesti työoikeudessa noudatettavien periaatteiden kanssa ja esimerkiksi 6 d §:n perusteluissa mainitun työntekijärajausmääräytymisen kanssa. Ehdotettu 4 momentti tulisi poistaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 9 a §:ää

Tasa-arvolain nykyinen 9 a § sisältää jo määräykset todistustaakan jakautumisesta palkkasyrjintää koskien, mikä täyttää myös palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklan edellytykset. Ehdotettu uusi 2 momentti on siten tarpeeton ja tulisi poistaa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 12 §:ää

-

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 20 §:ää

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei tule laajentaa. Palkka-avoimuusdirektiivin 17 artiklan mukaiset oikeussuojakeinot toteutuvat voimassa olevan järjestelmän puitteissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 §:ää

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei tule laajentaa. Palkka-avoimuusdirektiivin 17 artiklan mukaiset oikeussuojakeinot toteutuvat voimassa olevan järjestelmän puitteissa.

Kommenttinne koskien tasa-arvolain 21 b §:ää

Ehdotetulla uudella 21 b §:llä säädettäisiin 6 e §:n velvoitteiden rikkomisesta uusi seuraamus, laiminlyöntimaksu. Tasa-arvolaissa on jo nykyisin säännökset hyvityksestä (11 §) ja uhkasakosta (21 a §). Lisäksi rikoslain 47 luvun 3 §:ssä on säädetty rikosoikeudellinen seuraamus työsyrynnästä.

Voimassa olevat seuraamukset täyttävät palkka-avoimuusdirektiivin 23 artiklan seuraamuksille asetetut edellytykset. Uuden laiminlyöntimaksun säätämiseksi ei ole siksi tarvetta.

Kommenttinne tasa-arvovaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Ehdotetun 1 momentin 8-kohdan mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä olisi julkaista tasa-arvolain 6 d §:n 1 momentin 1-6 -kohtien tiedot. Ehdotetun tasa-arvolain 6 d §:n säännöskohtaisissa perusteluissa on mainittu, että Tilastokeskuksen tasa-arvovaltuutetulle toimittamat edellä mainitut tiedot julkaistaan tasa-arvovaltuutetun verkkosivulla. Palkka-avoimuusdirektiivin 29 artiklan 3.c kohta ei edellytä tietojen julkaisemista verkkosivuilla, minkä vuoksi kyseinen maininta tulisi poistaa perusteluista.

Kommenttinne tulotietojärjestelmästä annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne tilastokeskuksesta annetun lain muuttamisesta

-

Kommenttinne sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamisesta

Koska tasa-arvolain ehdotetun 21 b §:n laiminlyöntimaksun säätämiseksi ei ole tarvetta, sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiselle tätä koskien ei ole myöskään tarvetta.

Kommenttinne koskien vaikutuksia työnantajiin (4.2.1.1)

Vaikutukset työnantajille on arvioitu puutteellisesti. Esitysluonnos sisältää työnantajille keskenään päällekkäisiä velvoitteita, jotka lisäisivät merkittävästi työnantajille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ja aiheuttaisivat merkittäviä lisäkustannuksia. Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa ei ole myöskään toteutettu pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman kirjauksen minimisäännösten mukaisesti.

Kommenttinne koskien vaikutuksia julkiseen talouteen (4.2.1.2)

-

Kommenttinne koskien vaikutuksia viranomaisiin (4.2.2)

-

Kommenttinne koskien sukupuolivaikutuksia (4.2.3)

Työnantajilla on jo nykyisin velvollisuus maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä sekä laatia palkkakartoitus ja korjata perusteettomat palkkaerot. Sukupuolivaikutukset jäänevät siksi hyvin vähäisiksi.

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)

Esitysluonnos ei vastaa pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman kirjausta toteuttaa palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano minimisäännösten mukaisesti, vaan se sisältää useiden asioiden osalta kansallista lisäsääntelyä direktiiviin nähden.

Kommenttinne koskien muita toteuttamisvaihtoehtoja (5)

Muita toteuttamisvaihtoehtoja on arvioitu hyvin pintapuolisesti ja puutteellisesti. Esimerkiksi nykyisen tasa-arvolain 6 b §:n ja ehdotettujen uusien 6 d-e §:ien päällekkäisyyden välttämistä vähintään 100 työntekijää työllistävässä yrityksissä olisi pitänyt arvioida ja se olisi vältettävissä jatkovalmistelussa.

Kommenttinne koskien suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestykseen (11)

-

Muut huomiot

-

Vasarainen Mari
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry