



Till arbetspensionsanstalterna

ÄNDRING AV LAGEN OM JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN

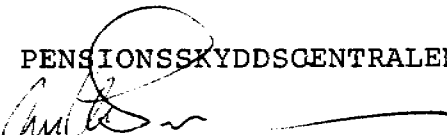
Regeringen har avlåtit en proposition till riksdagen med förslag till ändring av 4 och 25 §§ lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 192/87).

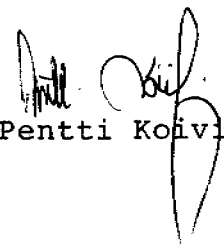
I propositionen föreslås bl.a. att till 25 § i lagen fogas ett nytt 4 mom., enligt vilket sådana pensionsarrangemang som har iakttagits innan jämställdhetslagen trädde i kraft (1.1.1987) och som ger arbetstagare av olika kön rätt till pension vid olika ålder fortfarande får tillämpas, oberoende av när arbetsförhållandet inleddes. Stadgandet hänför sig till rätten att gå i pension, men medför däremot inte skyldighet för arbetstagaren att avgå, då han uppnår den lägre pensionsåldern. Avgångsåldern skall vara densamma för kvinnor och män.

Sådana lagstadgade skillnader i pensionsskyddet som grundar sig på kön förekommer också inom familjepensionerna. Beträffande dessa pensioner är målet att skillnaderna skall avlägsnas när familjepensionslagstiftningen revideras.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt efter det att den blivit antagen och stadfäst.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN


Antti Suominen


Pentti Koivisto

BILAGOR

Regeringens proposition



Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av 4 och 25 §§ lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en ändring av 4 § 2 mom. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt gällande lydelse skall det i kommunala nämnder finnas både kvinnor och män. Enligt förslaget skall lagrummet gälla också andra kommunala organ än nämnder. Stadgandet skall sålunda tillämpas t.ex. på kommunstyrelserna och de kommittéer som tillsätts av dem. Likaså skall stadgandet tillämpas på kommunalförbundens förbundsfullmäktige och övriga organ som dessa tillsätter. I kommunala organ skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat. Eftersom kommunfullmäktige väljs direkt genom val, utsträcks inte stadgandets rättsligt förpliktande verkan till att omfatta kommunfullmäktige. Stadgandet medför inte skyldighet att ändra sammansättningen av kommunala organ som har tillsatts innan den nu föreslagna lagen träder i kraft.

Kvinnliga arbetstagare som är anställda hos vissa arbetsgivare har rätt att gå i pension tidigare än de manliga arbetstagarna. I praktiken har det

förekommit ovisshet i frågan om dessa pensionsarrangemang, som kan grunda sig bl.a. på försäkringsvillkor eller kollektivavtal, strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Det föreslås därför att till 25 § fogas ett stadgande, enligt vilket pensionsarrangemang, som har iakttagits innan jämställdhetslagen trädde i kraft och som ger arbetstagare av olika kön rätt till pension vid olika ålder, fortfarande får tillämpas, oberoende av när arbetsförhållandet inleddes. Att den lägre pensionsåldern uppnås är dock inte någon laglig grund för att säga upp arbetstagaren. Avgångsåldern skall vara densamma för kvinnor och män.

Sådana lagstadgade skillnader i pensionsskyddet som grundar sig på kön förekommer också inom familjepensionerna. Beträffande dessa pensioner är målet att skillnaderna skall avlägsnas när familjepensionslagstiftningen revideras.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt sedan den har antagits och blivit stadfäst.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Skälen till ändringen

1.1. Kommunala organ

Enligt 4 § 2 mom. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86, jämställdhetslagen) skall i kommunala nämnder finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för

annat. I lagen nämns uttryckligen enbart nämnder. Av denna anledning har man ansett att stadgandet inte förpliktar till inval av både kvinnor och män i andra kommunala organ, så som kommunstyrelserna. Detsamma gäller kommunalförbundens organ.

I början av år 1987 valdes nya kommunstyrelser. Enligt en förfrågan är 20 procent av stadssty-

relsernas medlemmar kvinnor. Nio stadsstyrelser har inte en enda kvinnlig medlem. I de stadsstyrelser som avslutade sin mandattid fanns det enligt en stickprovsundersökning 23 procent kvinnor och i de nya stadsstyrelser som år 1987 inledde sin verksamhet 22 procent. Efter jämställdhetslagens ikraftträdande har situationen förblivit nästan oförändrad.

Kvinnornas andel av medlemmarna i andra kommunstyrelser är 13 procent, medan andelen innan jämställdhetslagen trädde i kraft enligt en stickprovsundersökning var 11 procent. Antalet kommunstyrelser där det inte finns en enda kvinna är 79, dvs. 24 procent. Av dessa hade 17 kommunstyrelser inte ens kvinnliga suppleanter. I fråga om de övriga kommunstyrelserna är målet, dvs. att både kvinnor och män skall vara med, således ännu avlägsnare än beträffande stadsstyrelserna.

Enligt 4 § 1 mom. jämställdhetslagen har myndigheterna en allmän plikt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I enlighet med denna princip skall också de myndigheter, t. ex. kommunfullmäktige och kommunalförbundens fullmäktige, som tillsätter kommunala organ se till att det finns både kvinnor och män i de organ som de väljer. För klargörande av denna skyldighet bör ordalydelsen i paragrafens 2 mom. justeras. Härigenom kan man också genom uppsikt över lagligheten säkerställa att skyldigheten fullgörs.

Att både kvinnor och män deltar i de kommunala organens arbete är motiverat uttryckligen av den orsaken att organens förutsättningar att på ett mångsidigt sätt bedöma olika lösningsalternativ och deras verkningar förbättras. Samma tanke ingår i det stadgande i 4 § 2 mom. jämställdhetslagen som gäller kommittéarbete. Ett av de grundläggande målen för jämställdhetslagstiftningen är också att kvinnor och män på ett jämbördigt sätt skall kunna delta i samhällsplaneringen och det samhälleliga beslutsfattandet. Delegationen för jämlikhetsärenden har i sitt utlåtande om det nu aktuella lagförslaget poängterat att såsom mål borde uppställas en sådan jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika organ som innebär att båda könen andelar är 40—60 procent.

I kommunala organ skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat. Kommunfullmäktige väljs genom direkta val. Valresultatet är beroende av väljarnas avgöranden. Det nu föreslagna stadgandets rättsligt förpliktande verkan sträcker sig inte härtill. Ge-

nomförandet av jämställdhet mellan könen i val förblir alltså beroende av medborgarnas personliga omdöme och handlande.

1.2. Tillägspensionsarrangemang

Ca 135 000 arbetstagare berörs av frivilliga tillägspensionsarrangemang med sänkt pensionsålder, som bestäms enligt kön. Arrangemangen har oftast genomförts via pensionsstiftelser eller pensionskassor eller med hjälp av pensionsförsäkring. Arrangemangen kan också grunda sig på kollektivavtal eller arbetsgivarens pensionsstadga. I vissa fall har pensionskassan eller pensionsstiftelsen stängts redan innan jämställdhetslagen trädde i kraft. Härvid gäller tillägspensionsförmånerna inte längre anställningsförhållanden som inletts efter stängningen. Ca 40 000 arbetstagare berörs av arrangemang, som upphört.

Pensionsålder som bestäms enligt kön förekommer bl. a. inom följande branscher: banker, försäkringsbolag, elverk, telefonväsendet, träförädlingsindustrin, byggnadsfirmor, förlag, tidningsbolag och handeln. Bland dessa finns många statsbolag. Alla arbetstagare inom samma bransch åtnjuter inte nödvändigtvis tillägspensionsarrangemang, utan angående sänkt pensionsålder har oftast en särskild överenskommelse träffats med arbetsgivaren då anställningsförhållandet började. Bl. a. inom försäkringsbranschen är bara knappt hälften av arbetstagarna anställda hos sådana arbetsgivare som har genomfört sänkt pensionsålder för kvinnor. Inom bankbranschen är pensionsåldern däremot fastställd i kollektivavtal och gäller alla arbetstagare.

Oftast är de pensionsåldrar som bestäms enligt kön sådana att pensionsåldern för kvinnliga arbetstagare är 60 år, medan den för manliga arbetstagare är 65 år. Dock finns det också andra åldersgränser, så som 62 och 63 år. I många företag gäller tillägspensionsarrangemangen endast tjänstemän och funktionärer. Tillägspensionsarrangemangen kan förutom sänkt pensionsålder innebära att för full pension krävs färre år i arbete än för den privata sektorns lagstadgade pensioner.

Sådana skillnader i pensionskyddet som grundar sig på kön finns också inom familjepensionerna. En änking har för närvarande inte möjlighet till änkepension enligt frivilliga tillägspensionsarrangemang och inte heller enligt det lagstadgade pensionskyddet, med un-

dantag för statens familjepension och i vissa fall för sjömanspensionerna.

I allmänhet svarar arbetsgivaren för kostnaderna för tilläggspensionsskyddet. Att arbetstagarna själva betalar premie är sällsynt. I pensionsstiftelserna kan det enligt lag inte alls finnas någon arbetstagarpremie. Att pensionen tillväxer snabbare då pensionsåldern sänkts medför också större kostnader än normalt för arbetsgivaren.

Inom bankbranschen har man kommit överens om arrangemangen i samband med löneförhandlingarna och en sänkt pensionsålder har härvid ansetts vara en förmån för arbetstagarna. Å andra sidan har den för arbetsgivarna ansetts utgöra en särskild utgiftspost som vid genomförandet har minskat lönehöjningarna. Sålunda har olika pensionsåldrar för sin del påverkat skillnaderna i lön för kvinnor och män.

Enligt 8 § 2 mom. 1 punkten jämställdhetslagen skall diskriminering anses föreligga när en arbetsgivare tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en arbetstagarare än de som arbetsgivaren iakttar beträffande sådana arbetstagarare av motsatt kön som är anställda hos honom i samma eller likvärdigt arbete. Pensionsförmånerna har i sig ansetts höra till tillämpningsområdet för detta stadgande. Därför har man också ansett att olika pensionsåldrar och andra pensionsförmåner för kvinnor och män innebär i lagen förbjuden diskriminering.

Jämställdhetslagen kan inte medföra ändringar i pensionerna för arbetstagarare som redan har sänkt pensionsålder. Frågan om praxis med sänkta pensionsåldrar fortfarande är möjlig gäller således arbetsavtal som ingås efter att lagen har trätt i kraft. Också beträffande anställningsförhållanden som är äldre än så kan man bli tvungen att överväga om det är i lagen förbjuden diskriminering att personer av olika kön som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför likvärdigt arbete har olika pensionsåldrar.

Enligt ikraftträdelsestadgandet i jämställdhetslagen får kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande fortfarande tillämpas trots att de eventuellt strider mot stadgandena i lagen. Motsägelserna skall dock avlägsnas då avtalen förnyas efter lagens ikraftträdande. I övrigt har de tolkningsproblem som olika pensionsåldrar medför varit aktuellt ända sedan lagen gavs.

Då man betvivlat att det strider mot jämställdhetslagen att pensionsåldrarna bestäms enligt kön, har man ofta hänvisat till lagens tolkningen i Sverige och Norge. I dessa länder har man dock efter jämställdhetslagstiftningen ikraftträdande i

första hand poängterat de kvinnliga arbetstagararnas rätt att också efter det de uppnått den lägre pensionsåldern fortsätta i arbetet till samma ålder som de manliga arbetskamraterna. Enligt den finska jämställdhetslagen föreligger en diskriminering, om en arbetstagarares anställningsförhållande avslutas på grund av dennes kön.

Samma tolkning har anförts beträffande FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Finlands arbetsdomstol ansåg i en dom år 1981 att ett allmänt fastställande av avgångsåldern på grundval av kön och oberoende av vederbörandes arbete, arbetsförmåga och andra sådana faktorer stred mot diskrimineringsförbudet i dåvarande 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal. Jämställdhetslagens stadganden har sedermera ersatt detta stadgande.

Det är således inte absolut klart att kvinnors och mäns rätt till pension vid olika åldrar strider mot jämställdhetslagen. En förutsättning är att de olika pensionsåldrarna inte samtidigt utgör en uppsägningsgrund för kvinnliga och manliga arbetstagarare som än anställda hos samma arbetsgivare och utför samma eller likvärdigt arbete. För denna tolkning talar också det faktum att ett syfte med jämställdhetslagen är att förbättra kvinnornas ställning i synnerhet i arbetslivet. Sålunda har det ansetts inverka negativt på kvinnornas ställning i arbetslivet om pensionsåldern stiger till följd av jämställdhetslagen. Man bör också lägga märke till att olika pensionsåldrar i sig inte har ansetts strida mot det stadgande i lagen om arbetsavtal som var i kraft före jämställdhetslagen och som förbjöd könsdiskriminering.

Enligt 11 § jämställdhetslagen kan en arbetsgivare åläggas att betala gottgörelse för brott mot diskrimineringsförbudet i 8 §. Talan om gottgörelse kan väckas av var och en som anser sig diskriminerad. Eftersom den nuvarande situationen lämnar rum för tolkning har arbetsgivarna dock velat undvika risken för rättegång. Trots att tilläggspensionsarrangemang med lägre pensionsåldrar i sig skulle vara i kraft har de kvinnliga arbetstagararnas pensionsålder i nya anställningsförhållanden därför ofta höjts till samma ålder som gäller för de manliga arbetstagararna. I de kommande kollektivavtalsförhandlingarna för bankbranschen kan de kvinnliga arbetstagararnas pensionsålder stiga på samma sätt enbart på grund av det tolkningsproblem som jämställdhetslagen medfört.

En sådan negativ utveckling eftersträvade man inte då jämställdhetslagstiftningen tillkom. För

att förhindra den bör jämställdhetslagen preciseras så, att där klart konstateras att praxis med olika pensionsåldrar kan fortsätta att gälla i samma form som vid lagens ikraftträdande den 1 januari 1987. Antalet system med olika pensionsåldrar kan således inte längre ökas utan endast bibehållas oförändrat, samtidigt som ett jämlikt bemötande av arbetstagarna fortgår.

Ett alternativ när beslut skall fattas om olika pensionsåldrar vore med tanke på jämställdhetslagen att sänka mennens pensionsålder till samma ålder som gäller för deras kvinnliga arbetskamrater. De ekonomiska följderna av denna lösning har visat sig bli så tunga att den inte har ansetts möjlig att genomföra åtminstone i det här skedet.

Trots ändringen av jämställdhetslagen är det skäl för de olika parterna att fortfarande försöka utreda på vilket sätt och under vilka förutsättningar det på lång sikt är möjligt att avlägsna de skillnader i pensionsskyddet som grundar sig på kön. Familjepensionskommittén har också beträffande änkepensionerna ansett att en indelning mellan kvinnor och män beträffande änkepensionen inte längre kan anses motiverad på samma sätt som tidigare, då båda makarna numera i allmänhet förvärsarbetar. Av denna anledning borde enligt kommitténs enhälliga ståndpunkt både änkor och änklingar i framtiden ha rätt till änkepension (Utkomstpunkter och alternativ för utveckling av familjepensionsskyddet, Kommittébetänkande 1985:37, s. 197). Delegationen för jämlikhetsärenden anser att en plan borde uppgöras över hur man i fråga om tilläggspensionsarrangemangen uppnår en jämbördig ställning senast år 2000.

De möjligheter till förtida ålderspension eller individuell förtidspension som varit i kraft under ett par års tid samt andra alternativ har redan nu i praktiken minskat de faktiska skillnaderna mellan könen i fråga om olika pensionsåldrar. Av befolkningen mellan 55 och 64 år utgör pensionstagarna ca 50 procent.

2. Ärendets beredning

Ändringsförslaget gällande kommunala organ har kommit från Vasa stad. Ändringen har förordats också vid vissa kontakter som tagits med jämställdhetsombudsmannens byrå.

Pensionsskyddscentralens styrelse fäste uppmärksamhet vid det problem som föranleds av olika pensionsåldrar redan innan lagen trädde i kraft och föreslog enhälligt att lagen skulle ändras.

Ändringsförslagen har utarbetats vid social- och hälsovårdsministeriet. Arbetsmarknadsorganisationerna och vissa myndigheter har avgett utlåtanden om dem. Förhandlingar om pensionsåldersproblemet har också förts mellan företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna samt försäkrings- och jämställdhetsmyndigheterna.

Utlåtanden om förslaget till proposition har avgetts av arbetsmarknadsorganisationerna, kommunernas centralorganisationer, delegationen för jämlikhetsärenden, Kommunala avtalsdelegationens byrå, Kyrkans avtalsdelegations byrå, Pensionsskyddscentralen, statens arbetsmarknadsverk, Kommunala pensionsanstalten, Understödkasseföreningen, Pensionstiftelseföreningen och Arbetspensionsanstaltens Förbund r.f. I de flesta utlåtandena har lagändringsförslagen understötts som sådana. Finlands svenska kommunförbund anser däremot att ändringarna är onödiga. Med anledning av utlåtandena har ändringar gjorts propositionens motiveringstext.

3. Propositionens ekonomiska verkningar

Avsikten har inte varit att genom jämställdhetslagstiftningen förorsaka arbetsgivarna eller arbetstagarna särskilda merkostnader eller förluster som skulle försvaga verksamhetsförutsättningarna eller lönsamheten. Därför bör arbetsgivaren inte förorsakas merkostnader, om en kvinnlig arbetstagar som uppnått den lägre pensionsåldern vill fortsätta sitt anställningsförhållande. Då den lägre pensionsåldern uppnås har full pension ännu inte alla gånger intjänats (tiden i arbete kan ha blivit kort t.ex. till följd av avbrott som beror på familjehändelser). Härvid kan möjligheten att sedan den lägre pensionsåldern uppnåtts fortsätta anställningsförhållandet ha särskild betydelse med tanke på erhållandet av full pension. Att arbetet fortgår kan inte medföra att högre pension än normalt intjänas, så att kvinnor och män i detta avseende skulle bli försatta i olika ställning.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslaget

4 § 2 mom. Enligt 7 § kommunallagen (953/76) är kommunernas organ för beredning, verkställighet och annan förvaltning kommunstyrelsen, nämnder, direktioner och kommittéer. Kommunalförbundens organ är enligt 122 § kommunallagen förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen samt nämnder och direktioner. Kommunernas gemensamma angelägenheter kan behandlas och om dem kan fattas beslut vid mellankommunal ombudsstämma. Det nu föreslagna stadgandet gäller alla kommunala organ med flera medlemmar, dock så, att dess rättsligt förpliktande verkan inte utsträcks till fullmäktige, som de röstande utser direkt genom val.

Kommunala organ är också kommunstyrelsens och nämndernas samt andra organs sektioner, av fullmäktige tillsatta valbestyrelser och utskott samt revisorerna. Också ett kommunalförbund kan ha kommittéer. I alla dessa organ skall det enligt det nu föreslagna stadgandet finnas både kvinnor och män.

Av ordalydelsen i stadgandet framgår att kvinnor och män skall finnas både bland medlemmar och suppleanter. Däremot kan man inte av stadgandet dra den slutsatsen att vardera könet skall vara företrätt för att beslutförhet skall uppnås.

Finlands svenska kommunförbund anser i sitt utlåtande att lagrummet inte borde utvidgas till att gälla kommunalförbundens förbundsfullmäktige och -styrelser, eftersom detta skulle kränka kommunernas rätt att utse sina egna representanter. Suomen Kunnallisliitto har i sitt utlåtande fäst uppmärksamhet vid att det föreslagna stadgandet kan medföra problem i ett kommunalförbund, om kommunerna skall utse endast en medlem. Motsvarande problem kan uppstå också enligt gällande lag då en liten nämnd med få medlemmar skall tillsättas i kommunen. Problemen kan dock inte anses vara oöverkomliga i praktiken.

Beträffande de statliga kommittéer och andra motsvarande organ som nämns i 4 § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen har finansministeriets organisationsavdelning föreslagit att det i dessa skall finnas minst två kvinnor och två män, om inte särskilda skäl talar för annat. Ett sådant

särskilt skäl kan vara åtminstone att den uppgift som kommittén ålagts inte förutsätter så många medlemmars medverkan. Organisationsavdelningen rekommenderar att då olika instanser ombes att utse medlemmar till ett organ, skall de föreslå en kvinnlig och en manlig kandidat för varje medlemspost, varefter en av de sålunda föreslagna väljs. Organisationsavdelningen konstaterar dock att syftet med jämställdhetslagen är att uppnå verklig jämställdhet mellan könen. Således betyder stadgandet i 4 § 2 mom. inte att två representanter för vardera könet alltid är tillräckligt.

Tillämpningen av stadgandet i praktiken förutsätter att de grupper som utser medlemmar till kommunala organ var för sig och i eventuella gemensamma förberedande förhandlingar ser till att båda könen blir företrädde. Vid behov skall ordföranden för det organ som förrättar valet fästa uppmärksamhet vid det krav stadgandet uppställer. Om slutresultatet av valet inte motsvarar detta krav, skall valet på grund av rättsligt fel förrättas på nytt. Eventuella svårigheter att utse kandidater för medlemskap i kommunala organ är inte, med beaktande av kommunalförvaltningens demokratiska principer, ett sådant särskilt skäl som skulle berättiga till undantag från stadgandets krav på att både kvinnor och män skall vara företrädde.

25 § 4 mom. Enligt det föreslagna stadgandet kan arbetstagare av olika kön ha rätt till pension vid olika ålder. Stadgandet gäller rätten att gå i pension men däremot inte arbetstagarens skyldighet att avgå då en lägre pensionsålder uppnåts. Stadgandet hindrar inte heller att familjepensionssystemet reformeras i enlighet med jämställdhetsprincipen på det sätt som anförts i den allmänna motiveringen.

Avsikten är att göra det möjligt att den situation som rådde då jämställdhetslagstiftningen trädde i kraft den 1 januari 1987 kan fortsätta. Således kan en arbetsgivare som då hade genomfört ett system med olika pensionsåldrar fortfarande iakta det också i arbetsavtal som ingås senare. Likaså kan man förnya kollektivavtal som före jämställdhetslagens ikraftträdande har angivit olika pensionsåldrar för kvinnor och män.

2. Ikraftträdande

Enligt ikraftträdelsestadgandet i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män medförde inte stadgandet i 4 § 2 mom. skyldighet att ändra sammansättningen av organ som tillsatts innan lagen trädde i kraft. Det föreslås att motsvarande princip iakttas också nu.

Tilläggs pensionsarrangemang som bestäms enligt kön kan fortgå sådana de var den 1 januari

1987. Nya arbetstagare kan omfattas av dem, men nya motsvarande system kan inte skapas.

Avsikten är att lagen skall träda i kraft så snart som möjligt efter att den har antagits och blivit stadfäst.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

Lag

om ändring av 4 och 25 §§ lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) 4 § 2 mom. och rubriken för 25 § samt

fogas till 25 § ett nytt 4 mom. som följer:

4 §

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ samt i kommunala organ skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat.

av olika kön har rätt till pension vid olika ålder, får oberoende av när arbetstagarens arbetsförhållande inleddes tillämpas efter den 1 januari 1987, om ett sådant pensionsarrangemang har iakttagits även före det.

25 §

Ikraftträdelse och övergångsstadganden

Pensionsarrangemang, enligt vilka arbetstagare

Denna lag träder i kraft den 1987 .
Stadgandet i 4 § 2 mom. medför inte skyldighet att ändra sammansättningen av kommunala organ som har tillsatts innan denna lag träder i kraft.

Helsingfors den 27 november 1987

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Minister Tarja Halonen

L a g**om ändring av 4 och 25 §§ lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) 4 § 2 mom.
 och rubriken för 25 § samt
fogas till 25 § ett nytt 4 mom. som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

4 §

Myndigheternas plikt att främja jämställdheten

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ samt i kommunala nämnder skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ samt i kommunala organ skall finnas både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för annat.

25 §

Ikraftträdande

25 §

Ikraftträdelse och övergångsstadganden

Pensionsarrangemang, enligt vilka arbetstagare av olika kön har rätt till pension vid olika ålder, får oberoende av när arbetstagarens arbetsförhållande inleddes tillämpas efter den 1 januari 1987, om ett sådant pensionsarrangemang har iakttagits även före det.

*Denna lag träder i kraft den 198 .
 Stadgandet i 4 § 2 mom. medför inte skyldighet att ändra sammansättningen av kommunala organ som har tillsatts innan denna lag träder i kraft.*