



LA/Outi Lehmus

21.12.1987

Työeläkelaitoksille

TASA-ARVOLAIN MUUTTAMINEN


Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 ja 25 §:n muuttamisesta (HE 192/87).

Esityksessä ehdotetaan muun muassa lisättäväksi lain 25 §:ään uusi 4 momentti, jonka mukaan ennen tasa-arvolain voimaantuloa (1.1.1987) noudatettuja eläkejärjestelyjä, joiden mukaan eri sukupuolta olevilla työntekijöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle eri ikäisinä, saadaan edelleen soveltaa työsuhteen alkamisajankohdasta riippumatta. Säännös koskee oikeutta siirtyä eläkkeelle, mutta ei sen sijaan työntekijän velvollisuutta erota saavuttaessaan alemman eläkeiän. Eroamisikä olisi naisilla ja miehillä sama.

Sukupuoleen perustuvia eroja eläketurvassa on myös lakisääteisissä perhe-eläkkeissä. Näiden osalta tavoitteeksi on asetettu erojen poistaminen perhe-eläkelainsäädäntöä uudistettaessa.

Laki on tarkoitettu tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

ELÄKETURVAKESKUS


Antti Suominen


Pentti Koivistoinen

LIITTEET

Hallituksen esitys

NEYK2



Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 ja 25 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 §:n 2 momenttia, jonka mukaan kunnan lautakunnissa on oltava sekä naisia että miehiä. Muutettuna lainkohta koskisi myös muita kuin lautakunta-nimisiä kunnallisia toimielimiä. Säännöstä olisi siten sovellettava esimerkiksi kunnanhallitukseen ja sen asettamiin toimikuntiin. Niin ikään säännöstä olisi sovellettava kuntainliittojen liittovaltuustoihin ja sen asettamiin muihin toimielimiin. Naisia ja miehiä olisi oltava kunnallisissa toimielimissä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Kun kunnanvaltuusto valitaan välittömästi vaaleilla, ei säännöksen oikeudellisesti velvoittava vaikutus ulottuisi kunnanvaltuustoon. Säännös ei velvoittaisi muuttamaan ennen ehdotetun lain voimaantuloa asetetun kunnallisen toimielimen kokoonpanoa.

Eräiden työnantajien palveluksessa olevilla naispuolisilla työntekijöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle aikaisemmin kuin miestyöntekijöillä. Käy-

tännössä on ilmennyt epätietoisuutta, ovatko tällaiset eläkejärjestelyt, jotka voivat perustua muun muassa vakuutusehtoihin tai työehtosopimukseen, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastaisia. Tämän vuoksi ehdotetaan lain 25 §:ään lisättäväksi säännös, jonka mukaan ennen tasa-arvolain voimaantuloa noudatettuja eläkejärjestelyjä, joiden mukaan eri sukupuolta olevilla työntekijöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle eri ikäisinä, saadaan edelleen soveltaa työsuhteen alkamisajankohdasta riippumatta. Alemman eläkeiän saavuttaminen ei kuitenkaan ole laillinen työntekijän irtisanomisperuste. Eroamisika olisi naisilla ja miehillä sama.

Sukupuoleen perustuvia eroja eläketurvassa on myös lakisäteisissä perhe-eläkkeissä, joiden osalta tavoitteeksi on asetettu näiden erojen poistaminen perhe-eläkelainsäädäntöä uudistettaessa.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

YLEISPERUSTELUT

1. Muutoksen syyt

1.1. Kunnalliset toimielimet

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86, tasa-arvolaki) 4 §:n 2 momentin mukaan kunnan lautakunnissa on, jollei erityisistä syistä muuta johdu, oltava sekä naisia että miehiä. Laissa on nimenomaan mainittu vain lautakunnat. Tämän vuoksi on katsottu, että säännös ei velvoita valitsemaan naisia ja miehiä

muihin kunnallisiin toimielimiin, kuten kunnanhallitukseen. Sama koskee kuntainliittojen toimielimiä.

Vuoden 1987 alussa valittiin uudet kunnanhallitukset. Kaupunginhallitusten jäsenistä on tehdyn kyselytutkimuksen mukaan naisia 20 prosenttia. Ilman ainuttakaan naisjäsentä jäi yhdeksän kaupunginhallitusta. Toimikautensa päättäneissä kaupunginhallituksissa naisia oli otostutkimuksen mukaan 23 prosenttia ja uusissa, toimintansa vuonna 1987 aloittaneissa kaupunginhalli-

tuksissa 22 prosenttia. Tasa-arvolain voimaantulon jälkeen tilanne on pysynyt lähes ennallaan.

Muiden kunnanhallitusten jäsenistä naisten osuus on 13 prosenttia, kun se otostutkimuksen mukaan oli ennen tasa-arvolain voimaantuloa 11 prosenttia. Kunnanhallituksia, joissa ei ole yhtään naista, on 79 eli 24 prosenttia. Näistä 17:ssä kunnanhallituksessa naisia ei ollut edes varajäseninä. Muissa kunnanhallituksissa tavoite naisten ja miesten osallistumisesta jäi siten vieläkin etäämmäksi kuin kaupunginhallituksissa.

Tasa-arvolain 4 §:n 1 momentin mukaan viranomaisten yleisenä velvollisuutena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämän periaatteen mukaisesti myös kunnallisia toimielimiä asettavien viranomaisten, esimerkiksi kunnanvaltuustojen ja kuntainliittojen liittovaltuustojen on huolehdittava siitä, että niiden valitsemiin toimielimiin tulee sekä miehiä että naisia. Velvoitteen selkeyttämiseksi pykälän 2 momentin sanamuotoa olisi tarkistettava. Tällöin velvoitteen täyttäminen voitaisiin varmistaa myös laillisuusvalvonnan keinoin.

Naisten ja miesten osallistuminen kunnallisten toimielinten työhön on perusteltua nimenomaan siitä syystä, että toimielimen edellytykset monipuolisesti arvioida eri ratkaisuvaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia paranevat. Sama ajatus sisältyy komiteatyöskentelyä koskevaan tasa-arvolain 4 §:n 2 momentin säännökseen. Tasa-arvolainsäädännön yhtenä perustavoitteena onkin, että naisten ja miesten on tasaveroisesti voitava osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on nyt kysymyksessä olevasta lainmuutosehdotuksesta antamassaan lausunnossa korostanut, että tavoitetilaksi tulisi asettaa sukupuolten tasainen jakauma eri toimielimissä siten, että sukupuolten osuudet olisivat 40—60 prosenttia.

Naisia ja miehiä on oltava kunnallisissa toimielimissä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Kunnanvaltuustot valitaan välittömällä vaaleilla. Vaalin tulos muodostuu äänestäjien valintojen perusteella. Ehdotetun säännöksen oikeudellisesti velvoittava vaikutus ei ulottuisi tähän. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen vaaleissa jäisi siten edelleenkin kansalaisten henkilökohtaisen harkinnan ja toiminnan varaan.

1.2. Lisäeläkejärjestelyt

Sellaisten vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen piirissä, joissa on sukupuolen mukaan määrätty-

vä alennettu eläkeikä, on noin 135 000 työntekijää. Järjestelyt on useimmiten toteutettu eläkesäätiöiden tai eläkekassojen kautta tahi eläkevakuutuksen avulla. Järjestelyt voivat perustua myös työehtosopimukseen tai työnantajan eläkesääntöön. Eräissä tapauksissa eläkekassa tai eläkesäätiö on jo ennen tasa-arvolain voimaantuloa suljettu. Tällöin lisäeläke-eräudet eivät enää koske sulkemisen jälkeen alkaneita työsuhteita. Suljettujen järjestelyjen piirissä on noin 40 000 työntekijää.

Sukupuolen mukaan määrättyjä eläkeikää on muun muassa seuraavilla toimialoilla: pankit, vakuutusyhtiöt, sähkölaitokset, puhelinlaitokset, puunjalostusteollisuus, rakennusliikkeet, kustantajat, lehtiyhtiöt ja kauppa. Mukana on monia valtionyhtiöitä. Kaikilla saman alan työntekijöillä ei lisäeläkejärjestelyjä välttämättä ole, vaan alennettu eläkeikä on useimmiten sovittu työnantajakohteisesti työsuhdetta solmittaessa. Muun muassa vakuutusosalalla vain vajaa puolet työntekijöistä on sellaisten työnantajien palveluksessa, jotka ovat toteuttaneet naisten alennetun eläkeiän. Pankkialalla eläkeikä sen sijaan on määrätty työehtosopimuksessa ja koskee kaikkia työntekijöitä.

Yleisimmät sukupuolen mukaan eriytyvät eläkeiät ovat sellaisia, että naistyöntekijöiden eläkeikä on 60 vuotta, kun se miestyöntekijöillä on 65 vuotta. Tosin on olemassa muitakin ikärajoja, kuten 62 ja 63 vuotta. Useissa yrityksissä lisäeläkejärjestelyt on rajattu toimihenkilöihin. Lisäeläkejärjestelyihin voi alennetun eläkeiän ohella kuulua, että täyden eläkkeen saamiseksi vaaditaan vähemmän työssäolovuosia kuin yksityisen sektorin lakisääteisissä eläkkeissä.

Sukupuoleen perustuvia eroja eläketurvassa on myös perhe-eläkkeissä. Miesleskellä ei nykyään ole mahdollisuutta leskeneläkkeeseen vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen eikä myöskään lakisääteisen eläketurvan mukaan, lukuunottamatta valtion perhe-eläkettä ja eräissä tapauksissa merimieseläkkeitä.

Lisäeläketurvan kustannuksista vastaa yleensä työnantaja. Työntekijöiden oma maksuosuus on harvinainen. Eläkesäätiöissä työntekijän maksua ei lain mukaan voi olla lainkaan. Eläkkeen nopeammasta kertymisestä silloin, kun eläkeikää on alennettu, aiheutuu myös tavallista suuremmat kustannukset työnantajalle.

Pankkialalla järjestelyistä on sovittu palkan neuvottelujen yhteydessä ja alennettu eläkeikä on tällöin katsottu työntekijöille etuudeksi sekä toisaalta työnantajalle erityiseksi menoeräksi, joka toteutuessaan on vähentänyt palkankorotuksia.

Siten erilaiset eläkeiät ovat osaltaan vaikuttaneet naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin.

Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos hän soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä. Eläke-etujen on katsottu sinänsä kuuluvan tämän säännöksen piiriin. Tämän vuoksi on myös katsottu, että erilaiset eläkeiät ja muut eläke-etuudet naisille ja miehille olisivat laissa kiellettyä syrjintää.

Tasa-arvolain voimaantulo ei voi aiheuttaa muutoksia niiden työntekijöiden eläkkeisiin, joilla alennettu eläkeikä oli jo toteutettu. Kysymys siitä, onko alennettujen eläkeikien käytäntö edelleen mahdollinen, koskee siten lain voimaantumisen jälkeen tehtäviä työsopimuksia. Tätä vanhempien palvelussuhteiden osaltakin voidaan joutua pohtimaan, onko laissa kiellettyä syrjintää se, että saman työnantajan palveluksessa samanarvoista työtä tekeville eri sukupuolten edustajilla on erilaiset eläkeiät.

Tasa-arvolain voimaantulosäännöksen mukaan ennen lain voimaantumista tehtyä työehtosopimusta saadaan huolimatta sen mahdollisesta ristiriidasta lain säännösten kanssa edelleen soveltaa. Ristiriitaisuudet on kuitenkin poistettava sopimuksia lain voimaantumisen jälkeen uusittaessa. Muilta osin erilaisten eläkeikien aiheuttama tulkintaongelma on ollut ajankohtainen lain antamisesta saakka.

Epäiltäessä sukupuolen mukaan määräytyvien eläkeikien olevan tasa-arvolain vastaisia, on viitattu lain tulkintaan Ruotsissa ja Norjassa. Näissä maissa on kuitenkin tasa-arvolainsäädännön voimaantumisen jälkeen ensi sijassa korostettu naistyöntekijän oikeutta alemman eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin jatkaa työssä samaan ikään kuin hänen miespuoliset työtoverinsa. Suomen tasa-arvolain mukaan syrjintää on, jos työntekijän palvelussuhde lakkautetaan hänen sukupuolensa perusteella.

Sama tulkinta on esitetty YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevasta yleissopimuksesta. Suomen työtuomioistuimien katsoi tuomiossaan vuonna 1981, että eroamisien yleinen, asianomaisen työstä, työkyvystä ja muista sellaisista seikoista riippumaton määräytyminen sukupuolen perusteella loukkasi työsopimuslain silloisen 17 §:n 3 momentin syrjintäkieltoa. Tämän säännöksen sijaan ovat sittemmin tulleet tasa-arvolain säännökset.

Naisten ja miesten oikeus eläkkeeseen eri ikäisinä ei siten ehdottoman selvästi ole tasa-arvolain kanssa ristiriidassa. Tämä edellyttää, että ne eivät samalla muodosta irtisanomisperustetta nais- ja miestyöntekijöille, jotka työskentelevät työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä. Tätä tulkintaa puoltaa sekin, että tasa-arvolain yhtenä tavoitteena on naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Näin ollen on katsottu, että eläkeiän nouseminen tasa-arvolain johdosta vaikuttaa kielteisesti naisten asemaan työelämässä. Merkille pantavaa on myös, että erilaisia eläkeikiä sinänsä ei ole pidetty ennen tasa-arvolakia voimassa olleen työsopimuslain sukupuolisyrynnän kieltäneen säännöksen vastaisina.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja voidaan velvoittaa suorittamaan hyvitystä lain 8 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta. Hyvityskanteen voi nostaa jokainen syrjityksi itsensä katsova. Työnantajat ovat nykyisessä tulkinnanvaraisessa tilanteessa kuitenkin halunneet välttää oikeudenkäynnin riskin. Vaikka alempien eläkeikien lisäeläkejärjestelyt sinänsä olisivatkin voimassa, on uusissa työsuhteissa naistyöntekijöiden eläkeikä tämän vuoksi usein nostettu samaksi kuin miestyöntekijöillä. Vastaavasti pankkialan tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa naistyöntekijöiden eläkeikä voisi nousta pelkästään tasa-arvolain aiheuttaman tulkintaongelman johdosta.

Tällaista kielteistä kehitystä ei tasa-arvolainsäädäntöä säädettäessä tavoiteltu. Sen estämiseksi olisi tasa-arvolakia täsmennettävä niin, että siinä selvästi todettaisiin erilaisten eläkeikien käytännön voivan jatkua sellaisena kuin se oli lain voimaantullessa 1 päivänä tammikuuta 1987. Erilaisten eläkeikien järjestelmien lukumäärä ei kuitenkaan voisi enää kasvaa, vaan ainoastaan säilyä entisellään ja työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu jatkua.

Tasa-arvolain kannalta toisena vaihtoehtona erilaisten eläkeikien ratkaisemiseen olisi miesten eläkeiän alentaminen samaksi kuin heidän naispuolisilla työtovereillaan. Tämän ratkaisun taloudelliset seuraamukset ovat osoittautuneet niin raskaiksi, että sitä ei ole ainakaan tässä vaiheessa pidetty mahdollisena.

Tasa-arvolain muutoksesta huolimatta on eri osapuolten syytä pyrkiä edelleen selvittämään, millä tavoin ja edellytyksin pitkällä tähtäyksellä on mahdollista poistaa sukupuolen mukaan määräytyviä eroja eläketurvassa. Perhe-eläkekomitea onkin leskeneläkkeiden osalta katsonut, ettei ja-

ottelua leskeneläkkeeseen miesten ja naisten kesken enää voida pitää samalla tavoin perusteltuna kuin aikaisemmin, kun nykyisellään yleensä molemmat puoliset osallistuvat ansiotyöhön. Tästä johtuen oikeus leskeneläkkeeseen tulisikin komitean yksimielisen kannan mukaan vastaisuudessa olla sekä mies- että naisleskillä (Perhe-eläketurvan kehittämisen lähtökohdat ja vaihtoehdot, Komiteanmietintö 1985:37, s. 197). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta katsoo, että tulisi tehdä suunnitelma siitä, kuinka lisäeläkejärjestelyissä päästään tasavertaiseen asemaan viimeistään vuoteen 2000 mennessä.

Parin vuoden ajan voimassa olleet mahdollisuudet varhennettuun vanhuuseläkkeeseen tai yksilölliseen varhaiseläkkeeseen sekä muut vaihtoehdot ovat jo nyt käytännössä vähentäneet erilaisten eläkekien tosiasiallista erilaisuutta sukupuolten välillä. 55—64-vuotiaasta väestöstä onkin eläkkeensaajia jo noin 50 prosenttia.

2. Asian valmistelu

Kunnallisia toimielimiä koskevan muutosehdotuksen on osaltaan tehnyt Vaasan kaupunki. Muutosta on puollettu myös eräissä tasa-arvovaltuutetun toimistoon tehdyissä yhteydenotoissa.

Erilaisista eläkeistä aiheutuvaan ongelmaan kiinnitti Eläketurvakeskuksen hallitus huomiota jo ennen lain voimaantuloa ja esitti yksimielisesti lain muuttamista.

Muutosehdotuksia on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä ja niistä on saatu työmarkkinajärjestöjen sekä eräiden viranomaisten lausunnot. Eläkeikäongelmasta on myös käyty neuvotteluja työmarkkinajärjestöjen edustajien sekä vaakuutus- ja tasa-arvoviranomaisten kesken.

Esitysehdotuksesta ovat antaneet lausuntonsa työmarkkinajärjestöt, kuntien keskusjärjestöt, tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan toimisto, Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimisto, Eläketurvakeskus, valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen eläkelaitos, Avustuskassojen Yhdistys, Eläkesäätiöyhdistys ja Työeläkelaitosten Liitto r.y. TELA. Useimmissa lausunnoissa on sellaisenaan puollettu lainmuutosehdotuksia. Finlands svenska kommunförbund sen sijaan pitää muutoksia tarpeettomina. Lausuntojen johdosta on tehty muutoksia esityksen perusteluihin.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Tasa-arvolainsäädännön johdosta ei sen enempää työnantajille kuin työntekijöillekään ollut tarkoitettu aiheuttaa erityisiä lisäkustannuksia tai menetyksiä, jotka heikentäisivät toimintaedellytyksiä tai tuottavuutta. Tämän vuoksi työnantajalle ei tulisi aiheutua lisäkustannuksia, jos nais-työntekijä alemman eläkeiän saavuttettuaan vielä haluaa jatkaa palvelussuhteessa. Alemman eläkeiän saavuttamiseen mennessä ei täysi eläke kaikissa tapauksissa vielä ole karttunut (esim. perhetilanteista johtuneiden taukojen vuoksi lyhyeksi jääneen työssäoloajan takia). Tällöin tilaisuus jatkaa palvelussuhteessa alemman eläkeiän saavuttamisen jälkeen voi olla erityisen merkityksellinen täyden eläkkeen saavuttamiseksi. Työnteon jatkaminen ei voi johtaa säännönmukaista korkeamman eläkkeen ansaitsemiseen niin, että naiset ja miehet tässä suhteessa tulisivat eriarvoiseen asemaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

4 §:n 2 mom. Kunnallislain (953/76) 7 §:n mukaan kunnan toimielimiä valmistelua ja täytäntönpäonoä sekä muuta hallintoa varten ovat kunnanhallitus, lautakunnat, johtokunnat ja toimikun nat. Kuntainliiton toimielimet ovat kunnallislain 122 §:n mukaan liittovaltuusto, liittohallitus sekä lautakunnat ja johtokunnat. Kun-

tien yhteisiä asioita voidaan käsitellä ja päättää kuntien edustajainkokouksissa. Ehdotettu säännös koskisi kaikkia monijäsenisiä kunnallisia toimielimiä, kuitenkin niin, että sen oikeudellisesti velvoittava vaikutus ei ulottuisi äänestäjien välittömästi vaaleilla valitsemiin valtuustoihin.

Kunnallisia toimielimiä ovat myös kunnanhallituksen ja lautakuntien sekä muiden toimielinten jaostot samoin kuin valtuuston asettamat

vaalitoimikunnat ja valiokunnat sekä tilintarkastajat. Myös kuntainliitolla voi olla toimikuntia. Kaikissa näissäkin olisi ehdotetun säännöksen mukaan oltava sekä naisia että miehiä.

Säännöksen sanamuodosta ilmenee, että naisia ja miehiä on oltava sekä jäsenenä että varajäsenenä. Sen sijaan säännöksestä ei voi tehdä sitä johtopäätöstä, että kumpaakin sukupuolta olevia on oltava läsnä, jotta saavutettaisiin päätösvaltaisuus.

Finlands svenska kommunförbund katsoo lausunnossaan, että lainkohtaa ei pitäisi laajentaa koskemaan kuntainliittojen liittovaltuustoja ja -hallituksia, koska se loukkaisi kuntien oikeutta valita omat edustajansa. Suomen Kunnallisliitto on kiinnittänyt lausunnossaan huomiota siihen, että ehdotettu säännös saattaa aiheuttaa ongelmia kuntainliitossa, jos kuntien valittavana on vain yksi jäsen. Vastaavia ongelmia saattaa ilmetä myös voimassa olevan lain mukaan kunnassa jäsenmäärältään pientä lautakuntaa asetettaessa. Käytännön ongelmia ei voida kuitenkaan pitää ylipääsemättöminä.

Voimassa olevassa tasa-arvolain 4 §:n 2 momentissa mainittujen valtion komiteoiden ja muiden vastaavien toimielinten osalta on valtiovarainministeriön järjestelyosasto esittänyt, että näissä tulee olla vähintään kaksi naista ja kaksi miestä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tällainen erityinen syy voisi olla ainakin se, että komitealle määrätyn tehtävän suorittaminen ei edellytä näin monen jäsenen mukanaoloa. Järjestelyosasto suosittelee, että pyydetessä eri tahoja nimeämään jäseniä toimielimeen, kullekin jäsenpaikalle pyydetään esittämään nais- ja miespuolinen ehdokas, joista jompi kumpi tulee valituksi. Järjestelyosasto toteaa kuitenkin, että tasa-arvolain tavoitteena on sukupuolten välinen todellinen tasa-arvo. Siten lain 4 §:n 2 momentin säännös ei merkitse, että kaksi jomman kumman sukupuolen edustajaa aina riittäisi.

Säännöksen soveltaminen käytännössä edellyttää, että jäseniä kunnallisiin toimielimiin nimeävät ryhmät huolehtivat kukin osaltaan ja mahdollisissa yhteisissä valmistavissa neuvotteluissaan kummankin sukupuolen mukaantulosta. Tarvitessa valintaa suorittavan toimielimen puheenjohtajan on kiinnitettävä huomiota säännöksen asettamaan vaatimukseen. Jos valinnan lopputu-

los ei vastaa tätä vaatimusta, vaali on suoritettava oikeudellisen virheen johdosta uudelleen. Mahdolliset vaikeudet nimetä ehdokkaita jäseniksi kunnallisiin toimielimiin eivät ole, ottaen huomioon kunnallishallinnon kansanvaltaisuusperiaate, sellainen erityinen syy, joka oikeuttaisi poikkeamaan säännöksen vaatimuksesta naisten ja miesten osallistumisesta.

25 §:n 4 mom. Ehdotetun säännöksen mukaan eri sukupuolta olevilla työntekijöillä voisi olla oikeus eläkkeeseen eri ikäisinä. Säännös koskee oikeutta siirtyä eläkkeelle, mutta ei sen sijaan työntekijän velvollisuutta erota saavuttaessaan alemman eläkeiän. Säännös ei myöskään estä perhe-eläkejärjestelmän uudistamista tasa-arvoperiaatteen mukaisesti yleisperusteluissa esitetyllä tavalla.

Tarkoituksena on tehdä mahdolliseksi tasa-arvolainsäädännön voimaantullessa 1 päivänä tammikuuta 1987 vallinneen tilanteen jatkuminen. Siten työnantaja, jolla oli tuolloin toteutettuna erilaisten eläkeikien järjestelmä, voisi edelleenkin noudattaa sitä myös myöhemmin tehtävissä työsopimuksissa. Niin ikään voitaisiin uudistaa työehtosopimukset, joissa ennen tasa-arvolain voimaantuloa on määriteltä naisille ja miehille erilaiset eläkeiät.

2. Voimaantulo

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain voimaantulosäännöksen mukaan 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoittanut muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun toimielimen kokoonpanoa. Vastaavaa periaatetta ehdotetaan noudatettavaksi nytkin.

Sukupuolen mukaan määräytyvät lisäeläkejärjestelyt voisivat jatkua sellaisina kuin ne olivat noudatettavina 1 päivänä tammikuuta 1987. Niiden piiriin voitaisiin ottaa uusia työntekijöitä, mutta uusia vastaavia järjestelyjä ei voitaisi perustaa.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 ja 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86)
 4 §:n 2 momentti ja 25 §:n otsikko sekä
lisätään 25 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.

ta olevilla työntekijöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle eri ikäisinä, saadaan työntekijän työsuhteen alkamisajankohdasta riippumatta soveltaa 1 päivän tammikuuta 1987 jälkeen, jos tällaista eläkejärjestelyä on noudatettu myös sitä ennen.

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Eläkejärjestelyjä, joiden mukaan eri sukupuol-

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 198 _____

Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei
 velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa
 asetetun kunnallisen toimielimen kokoonpanoa.

Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 1987

Tasavallan Presidentti
 MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Tarja Halonen*

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 ja 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86)
 4 §:n 2 momentti ja 25 §:n otsikko sekä
lisätään 25 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnan lautakunnissa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä *kunnallisissa toimielimissä* tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.

25 §

Voimaantulo

25 §

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Eläkejärjestelyjä, joiden mukaan eri sukupuolta olevilla työntekijöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle eri ikäisinä, saadaan työntekijän työsuhteen alkamisajankohdasta riippumatta soveltaa 1 päivän tammikuuta 1987 jälkeen, jos tällaista eläkejärjestelyä on noudatettu myös sitä ennen.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
 kuuta 198 .*

*Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei
 velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa
 asetetun kunnallisen toimielimen kokoonpanoa.*