

Lakiosasto

22.10.1997

Työeläkelaitoksille

HALLITUS ESITTÄÄ TASA-ARVON TOTEUTTAMISTA VAPAAEHTOISISSA LISÄETUJÄRJESTELYISSÄ

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 25 §:n 4 momentin kumoamisesta sekä laiksi vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta (HE 174/1997 vp).

ESITYKSEN PÄÄKOHDAT

1

Tasa-arvolaki

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain epätasa-arvoisia lisäeläkejärjestelyjä salliva 25 §:n 4 momentti kumotaan 1.12.1997 lukien.

2

Laki vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta

Tasa-arvolain 25 §:n 4 momentin kumoamisen yhteydessä säädetään erillinen laki vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta. Uuden lain mukaan työnantajan työntekijöilleen järjestämät lakisääteistä eläketurvaa täydentävät eläkejärjestelyt on muutettava tasa-arvoiseksi niin, että naisilla ja miehillä on samat eläketurvan ehdot.

Lähtökohtana on, että työnantaja ja työntekijät sopivat lisäeläketurvan tasa-arvoistamisesta. Jollei muuta sovita, laissa on toimintamalli siitä, miten tasa-arvoistaminen voidaan toteuttaa.

Laki tulee voimaan 1.12.1997.

Toimintamalli

Lain voimaantulohetkellä jatkuvassa työsuhteessa olevat henkilöt jaetaan iän ja työsuhteen pituuden mukaan kahteen ryhmään.

Toiseen ryhmään kuuluvat työntekijät ovat yleisesti ottaen lähellä eläkeikää tai he ovat kuuluneet pitkään eläkejärjestelyn piiriin. Tähän ryhmään kuuluvat saavat valita joko aiemman alemman eläkeiän tai ylemmän eläkeiän.

Lakiosasto

22.10.1997

Edellä kerrotun ryhmän ulkopuolelle jääville työntekijöille määritellään uusi tasa-arvoinen eläkeikä. Tässäkin työntekijät saavat valita, ottavatko he uuden tasa-arvoisen eläkeiän vai aiemman ylemmän eläkeiän.

Työntekijän on ilmoitettava valinnasta eläkejärjestelyn hoitajalle kirjallisesti. Ilmoitus on tehtävä yhdeksän kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

Työntekijöille, joiden eläkeikä alenee valintojen takia, lasketaan eläke nykyäänöksistä poikkeavalla tavalla. Lisäeläkkeen määrää laskettaessa palvelusaika otetaan huomioon 1.1.1994 lähtien. Vanhuuseläkkeenä nämä henkilöt kuitenkin saavat vähintään ns. takuueläkkeen suuruisen eläkkeen.

Takuueläke

Eläketurvan ehtojen muuttamishetken mennessä ansaitut eläkkeet säilyvät siten, että kaikille työntekijöille taataan aikaisempien ehtojen mukainen varhennetun vanhuuseläkkeen suuruinen vanhuuseläke valitsemassaan eläkeiässä.

Vapaakirjat ja alkaneet eläkkeet

Ennen lain voimaantuloa päättyneisiin työsuhteisiin ja ennen lain voimaantuloa alkaneisiin eläkkeisiin ei tule muutosta.

Vakuutusmaksut

Laissa säädetään vakuutusmaksun tasa-arvoistamisesta. Työntekijän oman maksuosuuden tulee olla sukupuolesta riippumaton. Ensimmäisen kerran tätä sovelletaan vuoden 1998 vakuutusmaksuihin.

3

Hallituksen esitys

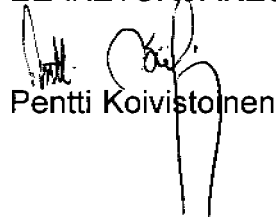
Suomenkielinen hallituksen esitys on liitteenä. Ruotsinkielistä esitystä voi tilata Oy Edita Ab:stä, puhelin (09) 5660 566.

4

Soveltamisohjeet

Eläketurvakeskus antaa myöhemmin eri yleiskirjeellä ohjeet lainmuutoksen soveltamisesta.

ELÄKETURVAKESKUS



Pentti Koivistoinen



Helena Tapio

HE 174/1997 vp

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 25 §:n 4 momentin kumoamisesta sekä laiksi vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta

PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan Euroopan unionin lainsäädännön johdosta, että kumotaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain voimaantulosäännöksessä oleva säännös, joka mahdollistaa ennen lain voimaantuloa perustettujen, sukupuolen perusteella epä-tasa-arvoisten lisäeläkejärjestelyjen jatkumisen. Samalla ehdotetaan säädettäväksi erillinen laki, jossa säädettäisiin kyseisten sukupuolen perusteella eroavien eläkejärjestelyjen muuttamisesta tasa-arvoisiksi lain voimaantulosta lukien. Lakiesityksessä on säännökset tasa-arvoistamisen toteuttamismallista, jota sovellettaisiin, ellei muuta sovi. Säännökset

antaisivat lisäeläkejärjestelyn piiriin kuuluvalla työntekijälle tietyin edellytyksin yksilöllisen oikeuden valita joko järjestelyn entinen alempi tai korkeampi eläkeikä. Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

Esityksellä saatetaan Suomen lainsäädäntö vastaamaan Euroopan unionin neuvoston hyväksymää direktiiviä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Tasa-arvolain säännökset

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä siten parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain 8 §:n 2 momentin 2 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. Kielletynä syrjintänä pidetään myös erilaisia eläketurvan ehtoja naisille ja miehille.

Lain voimaantulon jälkeen lakiin lisättiin

uusi 25 §:n 4 momentti. Tämän säännöksen mukaan ennen lain voimaantuloa voimassa olleita eläkejärjestelyjä, joissa eri sukupuolta olevien työntekijöiden eläketurvan ehdot olivat erilaiset, voitiin työntekijän työsuhteen alkamisajankohdasta riippumatta soveltaa myös 1 päivän tammikuuta 1987 jälkeen.

Työnantaja voi järjestää työntekijöilleen vapaaehtoista lisäeläketurvaa eläkesäätiölain (1774/1995) mukaisessa eläkesäätiössä, vakuuskassalain (1164/1992) mukaisessa eläkekassassa taikka ryhmäeläkevakuutuksena henkivakuutusyhtiössä tai työeläkevakuutusyhtiössä. Lisäksi työnantaja voi järjestää lisäeläketurvaa työnantajan omalla eläkesäännöllä tai muulla järjestelyllä, joka ei perustu lakiin.

Tasa-arvolaki ei edellyttänyt muutoksia ennen 1 päivää tammikuuta 1987 perustettuihin lisäeläkejärjestelyihin. Sen sijaan tämän jälkeen perustetuissa uusissa lisäeläkejärjes-

telyissä oli naisten ja miesten eläketurvan ehtojen oltava samat.

Perhe-eläkelain (38/1969) uudistuksen voimaantumisen yhteydessä vuonna 1990 eläkejärjestelyt oli muutettava tasa-arvoisiksi siten, että myös miesleski oikeutettiin leskeneläkkeeseen puolison kuoleman jälkeen. Uuden perhe-eläkelainsäädännön mukaan edunsaajia tuli kohdella tasa-arvoisesti edunjäntäjän sukupuolesta riippumatta. Mikäli tätä muutosta ei voitu lisäeläkejärjestelmissä tehdä, edellytettiin, että lisäperhe-eläkejärjestelmät oli muutettava uusien 1 päivänä heinäkuuta 1990 tai sen jälkeen alkavien työsuhteiden osalta tasa-arvoisiksi. Mikäli tätäkään muutosta ei ollut mahdollista tehdä, edellytettiin lisäperhe-eläkejärjestelmän sulkemista siten, että uusia työntekijöitä ei saanut enää liittää sukupuolen perusteella eroaviin vakuutettujen ryhmiin.

1.2. Nykyiset lisäeläkejärjestelyt

Vapaaehtoisen lisäeläketurvan etuutena on yleensä määrällinen lisäeläke, jolla työntekijälle taataan yhdessä lakisääteisen eläkkeen kanssa tavoitteen mukainen lisäeläke, sekä lakisääteistä eläkeikää alempi eläkeikä. Naisilla on perinteisesti ollut alennettu eläkeikä siten, että naisten yleisimmät eläkeiät ovat 60—63 vuotta. Jos lisäetuna on lisäksi järjestetty perhe-eläketurva, se on yleensä järjestetty pelkästään naispuoliselle leskelle ja lapsille.

Useimmissa eläkesäätiöissä toimintapiiri on suljettu siten, että uusia työntekijöitä ei enää oteta eläkesäätiön lisäeläketurvan piiriin. Myös eläkekassoissa vapaaehtoinen lisäeläketurva on useimmiten suljettu. Kaikki vakuutusena henkivakuutusyhtiöissä ja työeläkevakuutusyhtiöissä järjestetyt lisäeläkejärjestelyt, joissa on sukupuoleen perustuvia eroja, on suljettu viimeistään perhe-eläkeuudistuksen voimaantumisen yhteydessä. Ennen eläkejärjestelyn sulkemista palvelukseen tulleita koskevat eläkejärjestelyt voivat siis edelleen olla epätasa-arvoisia, mutta uusia työntekijöitä koskeva eläketurva on tasa-arvoinen.

Työntekijäin eläkelain (395/1961), jäljempänä TEL, 11 §:n mukaan lisäeläkejärjestely voidaan rekisteröidä TEL:n alaiseksi. Eläkejärjestelyn on tällöin täytettävä tietyt edellytykset. Myös näihin ennen 1 päivää tammikuuta 1987 otettuihin eläkevakuutuksiin voi

sisältyä sukupuoleen perustuvia erilaisia etuuksia. Tämä rekisteröity lisäeläketurva järjestetään aina TEL:n mukaista toimintaa harjoittavassa työeläkevakuutusyhtiössä, eläkesäätiössä tai eläkekassassa.

Epätasa-arvoisten lisäeläkejärjestelyjen piiriin arvioidaan kuuluvan 30 000 naista ja 40 000 miestä.

1.3. Yhteisölainsäädäntö

Rooman sopimuksen (EY:n perustamissopimuksen) 119 artikla koskee samapalkkaisuusperiaatetta. Se velvoittaa jäsenvaltioita huolehtimaan naisten ja miesten samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisesta. Palkkialla tarkoitetaan tavallisen perus- tai vähimmäispalkan lisäksi muuta korvausta, jonka työntekijä saa suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luonnetaitetuna.

Tämä 119 artiklan samapalkkaisuusperiaate on yksi EY:n perustamissopimuksen kantavia periaatteita, joka ei salli mitään poikkeuksia miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on annettu neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä (86/378/ETY), jäljempänä tasa-arvodirektiivi. Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa Rooman sopimuksen 119 artiklan edellyttämä naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaate myös lisäeläkejärjestelmissä.

Tasa-arvodirektiivin eläkeikää ja lesken eläkettä koskevat tasa-arvoperiaatteesta poikkeavat säännökset olivat ristiriidassa Rooman sopimuksen 119 artiklan kanssa.

Rooman sopimuksen periaatteet ovat, sellaisina kuin EY-tuomioistuin on ne vahvistanut, säädöshierarkkisesti direktiivin yläpuolella. Perustamissopimuksen 119 artikla ja EY-tuomioistuimen ratkaisut ovat jäsenvaltioita sitovaa oikeutta ilman kansallisia lainmuutoksia. Tämän vuoksi henkilöillä on oikeus saada tasa-arvoinen etuus voimassaolevasta kansallisesta lainsäädännöstä riippumatta ja jäsenvaltioiden kansalaiset voivat halutessaan suoraan vedota artiklaan kansallisessa tuomioistuimessa.

EY-tuomioistuin on päätöksessään Barber (C-262/88) ottanut kannan, jonka mukaan työnsopimukseen perustuvat ammatillisen elä-

kejärjestelmän etuudet ovat 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa. Siten järjestelmän soveltamat miesten ja naisten erilaiset eläkeiät olivat vastoin artiklassa edellytettyä naisten ja miesten tasa-arvoisen palkkauksen periaatetta. Tuomioistuin katsoi, että tätä samapalkkaisuusperiaatetta on sovellettava Barber-tapauksen ratkaisupäivästä eli 19 päivästä toukokuuta 1990 alkaen, mutta 119 artiklaa ei sovelleta sitä edeltävältä työssäoloajalta maksettaviin eläke-etuuksiin. Lisäksi todettiin, että artikla edellyttää miesten ja naisten saavan samaa palkkaa samasta työstä, säätämättä kuitenkaan mitään tiettyä palkkatasoa. Lisäksi tuomioistuin katsoi, että samapalkkaisuuden toteutumista on tarkasteltava jokaisen palkan osan osalta erikseen eikä naisten ja miesten palkkauksen kokonaisarvioinnin perusteella.

Päätöksessään Ten Oever (C-109/91) EY-tuomioistuin katsoi, että myös perhe-eläkeoikeus, joka on sovittu ammatillisessa eläkejärjestelmässä, on 119 artiklassa tarkoitettua palkkaa, vaikka sitä ei makseta työntekijälle.

Päätöksessään Coloroll (C-200/91) EY-tuomioistuin totesi, että 119 artiklan noudattamiseksi palkkasyrjintätapauksissa tulee epäedullisemmassa asemassa olevalle ryhmälle myöntää samat edut kuin edullisemmassa asemassa olevalle, kunnes toimenpiteisiin tasa-arvoisen kohtelun saavuttamiseksi on ryhdytty.

Barber-tapaus ja edellä mainitut muut EY-tuomioistuimen ratkaisut aiheuttivat tasa-arvodirektiivin muutostarpeen. Euroopan unionin neuvosto on hyväksynyt 20 päivänä joulukuuta 1996 direktiivin muutoksen (96/97/EY).

Tasa-arvodirektiivin 6 artikla, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 96/97/EY edellyttää, että vapaaehtoisen lisäeläkejärjestelyjen etuudet on muutettava tasa-arvoiseksi Suomen osalta 1 päivästä tammikuuta 1994 lukien siten, että eläke- ja muut etuudet sekä perhe-eläkeoikeus edunjäntäjän jälkeen määräytyvät samoin perustein riippumatta henkilön tai edunjäntäjän sukupuolesta.

Direktiivin mukaan etuuksien tasa-arvoistaminen koskee 1 päivän tammikuuta 1994 jälkeisiä työssäoloaikausia niiden maiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unionin jäseniksi 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeen. Erilaisia eläkeikiä ja muita epätasa-arvoisia eläke-etuuksia ei olisi saanut soveltaa 1 päivän tammikuuta 1994 jälkeen, jolloin sopimus Euroopan talousalueesta tuli voimaan.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Tämän esityksen tavoitteena on saattaa kansallinen lainsäädäntö EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan ja edellä mainitun tasa-arvodirektiivin mukaiseksi. Direktiivissä 96/97/EY edellytetään, että kansallinen lainsäädäntö on saatettava direktiivin mukaiseksi viimeistään 1 päivään heinäkuuta 1997 mennessä.

Tasa-arvoistamisen toteuttamistapaa etsittäessä on jouduttu ottamaan huomioon monta eri tekijää. Miesten eläkeiän alentaminen ei ole eläkepoliittisesti eikä kustannussyistä tarkoituksenmukainen tavoite. Toisaalta naisten eläkeiän nostaminen on henkilöstöpoliittisesti vaikeata. Naisten etuuksien heikentäminen koettaisiin luvattuihin etuuksiin puuttumisena. Tasa-arvoistamista ei siten saisi toteuttaa heikentämällä naisten eläke-etuuksia. Hallitusmuodon 5 §:n 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Yrityskohtaisesti on voitava etsiä tarkoituksenmukainen tapa tasa-arvon toteuttamiseksi. Asian jättäminen yksinomaan työpaikoilla sovittavaksi voisi toisaalta aiheuttaa työpaikeilla ongelmia. Näistä syistä lakiin ehdotetaan otettavaksi työmarkkinajärjestöjen sopima tasa-arvoistamisen toteuttamistapa, jota sovellettaisiin, ellei muusta toteuttamisavasta ole sovittu, ja jossa yrittäisiin mahdollisimman hyvin ottaa huomioon edellä esitetyt periaatteet. Työmarkkinaosapuolten lähtökohtana mallin valinnassa on ollut nykytilanteen säilyttäminen mahdollisimman pitkälle ilman, että syntyisi lisäkustannuksia. Tähän malliin on sisällytetty myös tavanomaisesta poikkeavia eläkkeen määräytymisperiaatteita.

Direktiivin muutoksen täytäntöön panemiseksi tasa-arvolain 25 §:n 4 momentti ehdotetaan kumottavaksi. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi erillinen laki, jonka perusteella vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen mukaiset eläkeiät ja muut etuudet muutetaan siten, että ne ovat samat naisille ja miehille. Etuuksien tasa-arvoistaminen koskee kaikkia työnantajan lisäeläkejärjestelyjä.

Etuudet on muutettava tasa-arvoiseksi Suomen liittymisestä Euroopan talousalueeseen eli 1 päivästä tammikuuta 1994 alkaen. Alempia eläkeikiä ja muita parempia etuuk-

sia on sovellettava sanotun päivämäärän ja etuuksien tasa-arvoistamisen väliseltä ajalta.

Lisäeläkejärjestelyjen eläkeikien toteuttamistavaksi ehdotetaan, jollei muuta sovita, yksilölliseen valintaan perustuvaa mallia (valintaoikeusmalli). Järjestelyn piirissä olevat miehet ja naiset saisivat valita joko eläkejärjestelyn alemman tai korkeamman eläkeiän. Eläkepoliittisesti ei ole perusteltua ulottaa lisäeläkejärjestelmissä valintaoikeutta sellaisiin työntekijöihin, joilla on hyvin pitkä aika eläkekään tai joiden palvelusaika kyseiseen työnantajaan on valintahetkellä lyhyt. Valintaoikeuden piiriä on tämän vuoksi rajoitettu. Saatujen selvitysten mukaan tämän valintaoikeuden saisi runsaat 80 prosenttia vakuutetuista. Valintaoikeus ulotettaisiin alkamaan taannehtivasti jo 1 päivänä tammikuuta 1994 eli siitä hetkestä, jolloin tasa-arvoistamisen EU-säännösten mukaan tulee tapahtua.

Jos perhe-eläkeoikeus tai hautausavustus on järjestetty pelkästään työnantajan palveluksessa olevan miespuolisen tai naispuolisen edunjättäjän jälkeen, etuuksia voidaan muuttaa siten, että ne koskevat kumpaakin sukupuolta tai eivät koske kumpaakaan.

Lisäksi ehdotetaan, että työntekijöiden maksamien vakuutusmaksujen tulee määräytyä sukupuolesta riippumatta samalla tavalla. Työnantajan maksamissa vakuutusmaksuissa voidaan jatkossakin ottaa huomioon sukupuolesta riippuvat vakuutusmatemaattiset tekijät.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Lakiin otettu valintaoikeusmalli on sellainen, että lakiehdotus ei aiheuta lain voimaantullessa merkittävää työnantajien eläkekustannusten lisäystä. Myös valintaoikeuteen tehdyt rajoitukset estävät lisäkustannusten syntymistä. Niiden työntekijöiden osalta, jotka eivät kuulu valintaoikeuden piiriin, tavoitteena olisi, että kokonaiskustannukset eivät muutosten johdosta muuttuisi.

Perhe-eläkeoikeuksien ja hautausavustus- oikeuksien tasa-arvoistamisen taloudelliset vaikutukset riippuvat noudatettavasta toteuttamistavasta. Leskeneläkeoikeuden ulottaminen kaikille miehille lisäisi kustannuksia

vuosittain 10 miljoonalla markalla. Jos leskeneläkeoikeutta ei olisi jatkossa kummaan sukupuolen jälkeen, säästö olisi vuosittain 50 miljoonaa markkaa.

Muutoksella ei ole valtionaloudellisia vaikutuksia.

4. Asian valmistelu

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 19 päivänä tammikuuta 1996 työryhmän, jonka tehtävänä oli muun muassa selvittää ja tehdä ehdotus mahdollisista lainmuutoksista, jotka EY-tuomioistuimen vapaaehtoista lisäeläketurvaa koskevat päätökset ja tasa-arvodirektiivin muutos aiheuttavat. Työryhmä jätti ehdotuksensa sosiaali- ja terveysministeriölle 30 päivänä huhtikuuta 1996. Ehdotuksesta on pyydetty lausunto AKAVA ry:ltä, Eläkesäätiöyhdistys-ESY r.y:ltä, Eläketurvakeskukselta, oikeusministeriöltä, Palvelutyönantajat ry:ltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä, Suomen Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto ry:ltä, Suomen Yrittäjiltä, tasa-arvovaltuutetulta, Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitolta, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:ltä, Työeläkelaitosten Liitto TELA ry:ltä, työministeriöltä ja Vakuutuskassojen Yhdistykseltä.

Vaikka työryhmän ehdotuksessa pyrittiin mahdollisimman tarkasti toteuttamaan Rooman sopimuksen samapalkkaisuusperiaate ja tasa-arvodirektiivin muutokset, hallituksen esitystä ei kuitenkaan laadittu tämän mukaisesti, koska ehdotuksen toteuttaminen olisi joko parantanut miesten eläke-etuuksia ja lisännyt eläkejärjestelmän kustannuksia tai olisi voinut aiheuttaa naisten eläke-etuuksien heikentymistä tulevaisuudessa tasa-arvoistamisen takia.

Työmarkkinajärjestöjen keskusliitot pääsivät työryhmän ehdotuksen valmistumisen jälkeen yksimielisyyteen vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisen toteuttamistavan periaatteista 15 päivänä huhtikuuta 1997. Tämän sopimuksen mukaisesti hallituksen esitys on valmisteltu virkatyönä sosiaali- ja terveysministeriössä.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

1 §. Koska tasa-arvolain 25 §:n 4 momentti, jossa sallitaan tietyin ehdoin sellaisten eläkejärjestelyjen, joiden mukaan eri sukupuolta olevien työntekijöiden eläketurvan ehdot ovat erilaiset, soveltaminen on ristiriidassa tasa-arvodirektiivin 6 artiklan kanssa, sanottu momentti ehdotetaan kumottavaksi.

1.2. Laki vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta

1 §. Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan sukupuolen perusteella määrätty erilaiset eläkeiät tai muut etuudet taikka sukupuoleen perustuva erilainen perhe-eläkeoikeus ovat lain 7 §:ssä tarkoitettua syrjintää.

Tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää on siis se, että samaan työnantajaan palvelussuhteessa olevalle, samassa ammatissa toimivalle naiselle ja miehelle on sukupuolen perusteella määrätty eri eläkeikä tai muu etuus. Edelleen on siis mahdollista, että samalla työnantajalla on eläkejärjestelyissä erilaisia eläkeikäjä eri ammattiryhmissä, kunhan eläkeikä ei määräydy sukupuolen perusteella. Myös eri aikoina työnantajan palvelukseen tulleilla, samassa ammatissa toimivilla työntekijöillä voi olla eri eläkeikä, kunhan tämä ei perustu sukupuoleen.

Syrjintänä pidetään myös sitä, että perhe-eläkeoikeus tai hautausavustus samassa palvelussuhteessa ja samassa ammatissa oleville on määrätty vain toiselle sukupuolelle. Myöskään muut eläke-etuudet eivät saa erota sukupuolen perusteella toisistaan. Mikäli esimerkiksi vain toisella sukupuolella on oikeus perhe-eläkkeeseen tai hautausavustukseen, on eläkejärjestelyä lain voimaantulosta lukien muutettava joko niin, että oikeus on kummallakin sukupuolella tai ei kummallakaan.

Pykälässä ehdotetaan, että työnantajan työntekijöilleen järjestämät lakisääteistä eläketurvaa täydentävät lisäeläkejärjestelyt on muutettava lain voimaantulon jälkeen direktiivien edellyttämällä tavalla tasa-arvoisiksi.

Näin ollen lisäeläkejärjestelyt eivät ole ristiriidassa tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisen syrjintäkiellon kanssa. Lain voimaantulon jälkeen naisten ja miesten eläkeikä, perhe-eläkeoikeus sekä muut etuudet, kuten hautausavustus, määräytyisivät yhdenmukaisesti sukupuolesta riippumatta.

Eläkeikästä, perhe-eläkeoikeudesta tai muusta etuudesta, kuten esimerkiksi hautausavustuksesta, voidaan määrätä joko eläkesäätiön tai eläkekassan säännöissä, työnantajan ja vakuutusyhtiön välillä tehdyssä vakuutussopimuksessa, työnantajan eläkesäännössä tai työehtosopimuksessa. Nämä säännöt ja määräykset on muutettava tämän lain mukaisiksi.

Direktiivin muutoksen ja EY:n tuomioistuimen vahvistamien päätösten mukaan eläkeikä ja muita etuuksia voidaan huonontaa silloin kun muutos koskee tulevia etuuksia. Tämä on mahdollista jo Suomen nykyisen lainsäädännön mukaan. Eläkeikää voidaan myös alentaa edellyttäen, että se on sama samassa ammatissa oleville miehille ja naisille.

Vakuutuslaitokset voivat periä työnantajilta lisämaksun eläketurvan muutoksesta johtuviin kustannuksiin. Mikäli vakuutusmaksuja ei voida periä esimerkiksi siitä syystä, ettei kyseistä työnantajaa ole enää olemassa konkurssin tai muun syyn johdosta, vakuutettujen eläke-etuuksia ei tältä osin muuteta.

2 §. Pykälän mukaan siitä tavasta, jolla työnantajan työntekijöilleen järjestämä lakisääteistä eläketurvaa täydentävä lisäeläkejärjestely muutetaan lain voimaantulon jälkeen direktiivin edellyttämällä tavalla tasa-arvoiseksi, voidaan sopia eläkejärjestelykohtaisesti. Tasa-arvoistaminen olisi toteutettava siten kuin lain 3—7 §:ssä säädettäisiin. Lain voimaantulon jälkeen lisäeläkejärjestelyt on muutettava direktiivin edellyttämällä tavalla tasa-arvoisiksi.

3 §. Pykälään otettaisiin malli toteuttamistavasta, jota käytettäisiin, jos muusta toteuttamistavasta ei eläkejärjestelykohtaisesti sovitaisi. Tämän mallin lähtökohtana olisi nykytilanteen säilyttäminen mahdollisimman pitkälle ottaen huomioon EU-säännösten vaatimukset. Mallin mukaan niillä, jotka yhdenjaksoisesti ovat kuuluneet eläkejärjes-

telyn piiriin 1 päivästä tammikuuta 1994 30 päivään marraskuuta 1997 ja edelleen kuuluvat siihen, olisi yksilöllinen valintaoikeus, mikäli pykälässä tarkoitettut muut työsuhte-aikaa koskevat edellytykset täyttyvät.

Lisäeläkejärjestelyn säännöissä tai määräyksissä on usein ehto siitä, että työntekijä pääsee lisäeläkejärjestelyn piiriin vasta sen jälkeen, kun hän on ollut määrätyn ajan työnantajan palveluksessa. Tällaisena niin sanottuna karenssiaikana työntekijä ei siten kuulu eläkejärjestelyn piiriin. Karenssiajan kuluttua umpeen hän kuuluu eläkejärjestelyn piiriin yleensä siitä ajankohdasta, jona työsuhte on alkanut. Pykälässä ehdotetaan, että myös tällainen työntekijä, joka täyttäisi pykälässä mainitut ehdot, olisi valintaoikeuden piirissä. Hänen tekemänsä valinta olisi tällöin ehdollinen sillä tavoin, että jos hänen työsuhteensa päättyy ennen karenssiajan päättymistä, hänen valintansa automaattisesti raukeaa.

Työntekijä saisi valita joko eläkejärjestelyn alemman eläkeiän (joka käytännössä on ollut naisilla) tai järjestelyn korkeamman eläkeiän (joka käytännössä on ollut miehillä). Koska tasa-arvoistamista EU-säännösten mukaan vaaditaan 1 päivästä tammikuuta 1994 lukien, valinta koskisi aikaa 1 päivästä tammikuuta 1994 alkaen. Jotta valintamahdollisuus olisi tasa-arvoinen, valintaoikeus koskisi eläketurvan ehtoja kokonaisuudessaan eli eläkeikää, eläkkeen määrää, perhe-eläkettä ja muita etuuksia.

Henkilön valitessa oman aikaisemman alemman eläkeikänsä mikään ei muuttuisi hänen kohdallaan. Hän saisi lisäeläkkeen sen suuruisena kuin nykysäännöt tai -määräykset edellyttävät. Mikäli alemman eläkeiän piiriin kuulunut henkilö valitsisi järjestelyn korkeamman eläkeiän, hänen eläkkeensä ja muut etuudet laskettaisiin 1 päivästä tammikuuta 1994 tavalla, joka vastaa korkeamman eläkeiän etuuksien laskemistapaa. Henkilön valitessa oman aikaisemman korkeamman eläkeikänsä mikään ei muuttuisi hänen kohdallaan, vaan hänen etuutensa määräytyisi ja laskettaisiin koko palvelusajalta eläkejärjestelyn nykyisten sääntöjen tai määräysten mukaisesti. Jos tällainen henkilö valitsisi alemman eläkeiän, hänen lisäeläkettään määrättäessä otettaisiin huomioon palvelusaika vain 1 päivästä tammikuuta 1994 lukien ja eläkkeen määrä ja muut etuudet laskettaisiin tältä ajalta samalla tavalla kuin naisella.

Edellä olevan valintaoikeuden antaminen

kaikille riippumatta henkilön iästä, palvelusajasta ja jäljellä olevasta ajasta eläkeikään voisi johtaa esimerkiksi niiden nuorten miesten osalta, joilla on lyhyt palvelusaika lisäeläkejärjestelyn piirissä ja joilla on pitkä aika jäljellä eläkeikään, korkeampaan lisäeläkkeeseen aiempaa alemmassa eläkeiässä. Koska tämä ei ole eläkepoliittisesti tarkoituksenmukaista ja koska tämä aiheuttaisi merkittäviä lisäkustannuksia lisäeläkejärjestelyissä, on valintaoikeutta rajattu siten, että tällaisten tapausten määrä jäisi mahdollisimman vähäiseksi. Rajoitukset on toteutettu asettamalla palvelusaikavaatimuksia valintaoikeuden piiriin pääsemiseksi. Lisäksi on otettu huomioon jäljellä oleva aika eläkeikään. Vertailuajankohhta näille edellytyksille olisi lain voimaantulopäivä.

Yleisenä edellytyksenä valintaoikeuden piiriin pääsemiselle olisi, että työntekijä on kuulunut yhdenjaksoisesti lisäeläkejärjestelyn piiriin 1 päivän tammikuuta 1994 ja lain voimaantulon välisen ajan. Valintaoikeutta ei siten olisi työntekijällä, jonka palvelusuhte on päättynyt ennen lain voimaantuloa. Niin sanotut vapaakirjat jäisivät sekä miesten että naisten osalta sääntelyn ulkopuolelle eikä eläke-etuuksia tällaisissa tilanteissa muutettaisi. Sama periaate koskisi tilanteita, joissa työntekijä on siirtynyt eläkkeelle ennen lain voimaantuloa. Näin pyritään välttymään direktiivin muutoksesta aiheutuvalta ylimääräisiltä kustannuksilta lisäeläkejärjestelyihin.

Pykälässä kuvatussa mallissa valintaoikeuden saivat ne henkilöt, joilla on enintään 10 vuotta eläkejärjestelyssä sovellettuun alempaan eläkeikään (käytännössä naisten eläkeikä). Jos naisten eläkeikä on ollut esimerkiksi 60 vuotta, koskisi valintaoikeus kaikkia yli 50-vuotiaita. Valintaoikeuden piirissä olisivat lisäksi ne, joilla on vähintään 10 vuoden palvelu takanaan työnantajan palveluksessa. Edellytyksenä on, että työntekijä tämä ajan on kuulunut lisäeläkejärjestelyn piiriin. Valintaoikeuden saivat lisäksi ne, joilla on aikaa alempaan eläkeikään 10—15 vuotta ja työsuhte-aikaa lisäeläkejärjestelyn piirissä vähintään 7 vuotta. Valitut rajoitukset merkitsevät, että valtaosa lisäeläkejärjestelyn piirissä olevista naisista voisi niin halutessaan säilyttää alemman eläkeikänsä ja siihen liittyvän eläke-etuuden karttuman.

Tässä pykälässä tarkoitettua valintaan perustuvaa mallia voidaan, jos niin sovitaan, toteuttaa myös niin, että käytetään erilaisia

rajoituksia valintapiiriin pääsemiseksi kuin mitä laissa säädettäisiin. Rajoitukset on kuitenkin määriteltävä siten, että valintaoikeuden muutokset eivät saa johtaa vakuutetun kannalta huonompaan lopputulokseen kuin edellä kuvatussa toteuttamismallissa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ratkaisee eläkesäätiön tai eläkekassan sääntömuutosta hyväksymään, täyttääkö sovitun mallin tasa-arvoistamiseen liittyvät ja muut asianomaisten lakien vaatimukset.

4 §. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin palvelusajan huomioon ottamisesta 3 §:n mukaisissa valintamalleissa. Pelko edellä mainitun Barber-päätöksen epätoivotuista taloudellisista vaikutuksista lisäeläkejärjestelyihin ja tuomion muotoilun riittämättömästä selkeydestä aiheutunut huolestuneisuus saivat Maastrichtiin kokoontuneet jäsenvaltiot hyväksymään erityisen pöytäkirjan EU-sopimuksen liitteeksi. Tämän pöytäkirjan mukaan sovellettaessa Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 119 artiklaa ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän mukaisia etuuksia ei ole pidettävä palkkana, jos ja siinä määrin kuin ne on voitu myöntää 17 päivää toukokuuta 1990 edeltäneille työssäolokausille, lukuunottamatta työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeusmenettelyn tai jättäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan valituksen. Etuuksien tasa-arvoistaminen koskee 1 päivän tammikuuta 1994 jälkeisiä työssäolo(=vakuutus)kausia niiden maiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unionin jäseniksi 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeen. Tästä seuraa, ettei Suomen osalta tarvitse ottaa huomioon työssäolokausia ennen 1 päivää tammikuuta 1994. Näin on pykälän 1 momentissa menettely niiden henkilöiden osalta, jotka valitsevat aikaisemman korkeamman eläkeiän sijasta eläkejärjestelyn alemman eläkeiän. Tämä koskisi myös tällaisen työntekijän jälkeen myönnettävää perhe-eläkettä. Palvelusaikaa voidaan vastaavasti jättää ottamatta huomioon myös tasa-arvoistettaessa eläketurvaa 5 §:n 2 momentin mukaisesti.

Pykälän 2 momenttiin otettaisiin erityinen suojasäännös, joka koskisi 3 §:n ja 5 §:n 2 momentin mukaisia valintamalleja. Eläkkeen laskutapa johtaa siihen, että korkeamman eläkeiän piiriin kuuluvan työntekijän lisäeläke eräissä tapauksissa jäisi hyvin pieneksi hänen valitessaan alemman eläkeiän. Lakiin on haluttu ottaa suojasäännös, jonka mukaan

kokonaiseläkkeen määrä aina kuitenkin vastaisi sitä määrää, jonka työntekijä saisi, jos hän varhentaisi eläkkeensä nykysäännösten mukaan. Alemmassa eläkeiässä työntekijällä on oikeus lakisääteiseen peruseläkkeeseen varhennettuna vanhuuseläkkeenä, jos sen saamisen edellytykset muutoin täyttyvät. Mikäli lisäeläkejärjestelyyn kuuluu varhennettu vanhuuseläke, olisi kokonaiseläkkeessä mukana myös varhennettu lisäeläke laskettuna korkeamman eläkeiän mukaan. Jos nykyinen, korkeampaan eläkeikään perustuva eläkejärjestelmän mukainen eläke varhennettuna alempaan eläkeikään antaa vähintään sen suuruisen kokonaiseläkkeen kuin palvelusajaksi 1 päivästä tammikuuta 1994 perustuva alemman eläkeiän mukainen eläke olisi, katsotaan nykyisen eläkejärjestelmän sellaisenaan täyttävän tasa-arvolain vaatimukset tasa-arvoisesta eläkkeestä eläkeiän osalta. Suojasäännös koskee pelkästään vanhuuseläkettä. Jos eläkejärjestelyyn ei nykyisin sisälly varhennettua vanhuuseläkettä, on eläkejärjestelyä myös mahdollista muuttaa siten, että eläke-etuihin lisätään mahdollisuus jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle. Näin voidaan turvata kaikille työntekijöille oikeus heidän niin halutessaan siirtyä eläkkeelle esimerkiksi entisessä alemmassa eläkeiässä.

5 §. Pykälässä säädettäisiin vapaaehtoisten lisäetuuksien tasa-arvoistamisesta niiden henkilöiden osalta, jotka eivät täytä 3 §:ssä tarkoitettuja valintaoikeuden saamisen edellytyksiä eivätkä siten saa siinä tarkoitettua valintaoikeutta. Näiden henkilöiden osalta ehdotetaan lakiin otettavaksi säännös, jonka mukaan eläkeikien tasa-arvoistaminen toteutettaisiin siten, että kokonaiskustannukset tämän ryhmän osalta eivät muutu. Tällöin turvataan eläkejärjestelyn sääntöjen tai määräysten muuttamishetkeen (1 päivä joulukuuta 1997 tai myöhempi) mennessä ansaitut eläkkeet. EY-tuomioistuimen päätösten mukaan taannehtivalta ajalta (1.1.1994-30.11.1997) ei etuuksia voida paremmassa asemassa olevan työntekijän osalta huonontaa vaan epäedullisemmässä asemassa olevalle työntekijälle tulee myöntää samat etuudet kuin edullisemmassa asemassa olevalle työntekijälle. Mikäli sääntöjen tai määräysten tasa-arvoistaminen toteutuisi myöhemmin kuin 1 päivästä joulukuuta 1997, tätä periaatetta sovellettaisiin tasa-arvoistamiseen saakka. Muutoshetkestä eteenpäin eläke-etuudet määräytyvät tasa-arvoisesti. Muustakin järjestelystä voitaisiin sopia.

Edellytyksenä olisi aina, että järjestely täyttää lain tasa-arvoistamisvaatimukset. Mikäli tulevia eläke-etuuksia heikennetään, heikentämisen edellytykset ja toteuttamistapa määräytyvät kyseistä eläkejärjestelmää koskevan lainsäädännön mukaisesti. Sosiaali- ja terveysministeriö ratkaisisi eläkesäätöiden ja eläkekassojen sääntömuutoksia hyväksyessään, täyttääkö tasa-arvoistaminen nämä vaatimukset.

Edellisessä kappaleessa esitetty koskee vanhuuseläkettä. Vastaavasti määräytyisivät työkyvyttömyys- ja mahdollinen työttömyyseläke ynnä muut työntekijän omat eläke-etuudet. Perhe-eläketurvan ja hautausavustusten osalta tasa-arvoistamistavasta sovittaisiin erikseen.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi 3 §:stä poikkeava valintamalli. Malli koskisi lain 3 §:n mukaisen valintaoikeuden ulkopuolella olevia työntekijöitä. Tasa-arvoistaminen voitaisiin toteuttaa siten, että näille työntekijöille annetaan oikeus valita joko eläkeikä, joka on määrätty kustannusneutraalisti, tai eläkejärjestelyn korkeampi eläkeikä. Jos työntekijä, jolla lain voimaantullessa on eläkejärjestelyn sääntöjen tai määräysten mukaan korkeampi eläkeikä, valitsee kustannusneutraalin eläkeiän, hänen lisäeläkettään tai muuta etuuttaan laskettaessa voidaan hänen palvelusaikaansa ennen 1 päivää tammikuuta 1994 jättää huomioon ottamatta. Työntekijään, jonka eläkettä laskettaessa ei ole otettu huomioon hänen palvelusaikaansa ennen 1 päivää tammikuuta 1994 sovelletaan lisäksi 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua suojasäännöstä. Eläkeikää valittaessa noudatetaan soveltuvin osin lain 8 §:n mukaista menettelyä.

6 §. Pykälässä säädettäisiin lain voimaantulon jälkeen päättyvän työsuhteen vaikutuksista tehtyyn valintaan. Jos työntekijä on valinnut aikaisemmasta poikkeavan eläkeiän ja hänen työsuhteensa eläkejärjestelyn työnantajaan päättyy ennen valintailmoituksessa olevan eläkeiän täyttymistä, hän menettäisi oikeuden jäädä valintailmoituksen mukaiselle vanhuuseläkkeelle. Vapaakirjan perusteella myönnettävä vanhuuseläke määräytyisi näin ollen ennen lain voimaantuloa olleiden eläkejärjestelyn sääntöjen ja määräysten mukaisesti, mikäli eläkejärjestelyyn sisältyy vapaakirjaoikeus.

Työntekijät voidaan 2—6 pykälän mukaisen tasa-arvoistamisen toteuttamistavan mukaan jakaa eri ryhmiin:

1. työntekijät, joiden lisäeläkejärjestelyt sovitaan tasa-arvoistettaviksi 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla

2. työntekijät, joilla on 3 §:ssä kuvattuun malliin perustuva valintaoikeus (valintaoikeusmalli)

3. työntekijät, joille eläkejärjestelykohtaisesti sovitaan 3 §:n valintaoikeusmallista poikkeava valintaoikeus (laajennettu valintaoikeusmalli)

4. työntekijät, jotka palvelusaika- ja muiden vaatimusten johdosta eivät saa 2. ja 3. kohdan mukaista valintaoikeutta.

7 §. Pykälässä säädettäisiin, miten taannehtiva aika otetaan huomioon eläkkeen laskennassa niissä tapauksissa, joissa ei sovelleta 3 §:n eikä 5 §:n 2 momentin mukaista valintamenettelyä. EY-tuomioistuimen päätösten mukaan taannehtivalta ajalta ei etuuksia voida paremmassa asemassa olevan työntekijän osalta huonontaa vaan epäedullisemmassa asemassa olevalle työntekijälle tulee myöntää samat etuudet kuin edullisemmassa asemassa olevalle työntekijälle. Pykälän 1 momentin mukaan sääntöjen tai sopimusmääräysten estämättä saman työnantajan palveluksessa samassa ammatissa olevalle epäedullisemmassa asemassa olevalle työntekijälle lasketaan eläke 1 päivän tammikuuta 1994 ja sääntöjen tai määräysten tasa-arvoiseksi muuttamisen väliseltä ajalta edullisemmassa asemassa olevaa koskevan alemman eläkeiän mukaisesti. Eläkkeeseen oikeuttava palvelusaika otettaisiin siis huomioon alemmaa eläkeikää vastaavana 1 päivän tammikuuta 1994 ja sääntöjen tai määräysten tasa-arvoiseksi muuttamisen välisenä aikana.

Pykälässä säädetään myös työntekijän oikeudesta kieltäytyä paremmista etuuksista. Joissakin eläkekassoissa ja vakuutusyhtiöissä vakuutetuilta työntekijöiltä voidaan sääntöjen tai vakuutus sopimusten ehtojen mukaan periä vakuutusmaksuja lisäeläketurvan kustantamiseksi. Koska miehet voivat saada lisäetuutta tasa-arvoistamisen johdosta, tulee miehiltä periä vastaavat maksuosuudet, jotka naiset ovat jo aikaisemmin maksaneet vastaavasta etuudesta. Säännös on tarkoitettu muun muassa sellaisia tilanteita varten, joissa paremman etuuden saaminen edellyttäisi työntekijän oman maksuosuuden suorittamista. Työntekijä voisi kieltäytyä paremmasta etuudesta. Lisäeläketurvan kustantamiseksi vakuutusyhtiö tai eläkekassa perii vakuutusmaksun työnantajalta. Kustannettava eläketuus on jakamaton eikä siitä voida erottaa

työntekijän osuutta. Työntekijän kieltäytyessä omasta maksuosuudesta tämä merkitsisi käytännössä sitä, ettei taannehtivalta ajalta kartu parempaa etuutta miltään osin.

8 §. Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että eläkejärjestelyn hoitajan tulisi viipymättä lain voimaantulon jälkeen tiedottaa eläkejärjestelyn piiriin kuuluville työntekijöille valintaoikeuden sisällöstä ja antaa selvitykset muista valintaan vaikuttavista seikoista. Jotta eläkejärjestelyjen piirissä olevat voisivat punnita eri vaihtoehdot riittävän hyvin, on edellytettävä, että työntekijä pyynnöstä saa eläkejärjestelyn hoitajalta tarvittavat henkilökohtaiset laskelmat eläkkeiden määristä ja muista seurauksista eri vaihtoehdoissa. Työntekijän olisi kirjallisesti ilmoitettava valinnastaan eläkejärjestelyn hoitajalle viimeistään 9 kuukauden kuluttua lain voimaantulosta. Ellei työntekijä tee ilmoitusta valinnastaan säädetyssä ajassa, työntekijän katsotaan valinneen ennen lainmuutosta olleen eläkeikänsä.

9 §. Koska direktiivi ulottaa tasa-arvoperiaatteen koskemaan myös vakuutusmaksuja, tähän pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamisesta lisäeläkejärjestelyjen vakuutusmaksuissa.

Työnantajan vakuutusmaksut voivat olla vakuutusmatemaattisista tekijöistä johtuen erilaiset eri sukupuolille, mikäli ero johtuu etuuksien mukaan määritellyissä järjestelyissä maksujen riittävyyden turvaamisesta. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi myös sellainen eläkejärjestely, jossa työnantaja maksaa sukupuolesta riippumatta työntekijöistä samansuuruisen vakuutusmaksun ja eläke-etuudet määräytyvät vakuutusmaksujen perusteella erilaisiksi eri sukupuolilla. Jos tällaisissa niin sanotuissa maksuosuuden mukaan määritellyissä järjestelyissä on tarkoituksena yhtäläistä tai lähentää eläke-etuuksien määrää eri sukupuolille, voidaan tällöin vakuutusmaksuissa ottaa huomioon sukupuolesta johtuvat vakuutusmatemaattiset tekijät. Jos eläkejärjestelyyn liittyy työntekijöiden omaa maksuosuutta, työntekijöiden vakuutusmaksujen tulee olla sukupuolesta riippumattomia.

10 §. Eläkesäätiölain 11 §:n mukaan sääntömuutoksia koskevat päätökset voidaan eläkesäätiön hallituksessa tehdä yksinkertaisella äänten enemmistöllä, kun sääntömuutoksella parannetaan etuja. Samoin tulevia eläke-etuja voidaan aina muuttaa yksinkertaisella ään-

ten enemmistöllä.

Vakuutuslainsäätelyn mukaan eläkekassan sääntöjen muuttamisesta päättää kassankokous. Vakuutuslainsäätelyn 52 §:ssä säädetään, että sääntömuutoksen hyväksyminen edellyttää 2/3 äänten enemmistöä. Mikäli sääntöjen muutos koskee välittömästi osakkaana (työnantajan) oikeuksia tai velvollisuuksia, on muutoksen vahvistamisen edellytyksenä lisäksi, että osakas on kassankokouksessa tai muutoin hyväksynyt muutoksen. Mikäli osakkaana on useampia, on muutoksen vahvistamisen edellytyksenä, että vähintään 2/3 kaikista osakkaista on muutoksen hyväksynyt. Lisäksi edellytetään muutoksen hyväksyneiden osakkaiden äänimäärän edustavan vähintään 2/3 siitä äänimäärästä, joka osakkailta yhteensä olisi ollut, mikäli kaikki osakaat olisivat olleet edustettuina kassankokouksessa. Koska eläke- ja muiden etuuksien muuttaminen tasa-arvoiseksi on pakollista, ehdotetaan, että tätä koskeva sääntömuutos voidaan päättää myös eläkekassoissa yksinkertaisella äänten enemmistöllä. Osakkaan suostumus sääntömuutokseen tarvitaan vakuutuslainsäätelyn 52 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa ja siinä tarkoitettulla tavalla.

Pykälän 2 momentti on poikkeussäännös, joka mahdollistaa eläkesäätiön ja eläkekassan sääntöjen muutoksen taannehtivan voimaantulon, mikäli sääntöjen muuttamista koskeva hakemus toimitetaan sosiaali- ja terveysministeriölle kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Pykälän mukaan sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkemmat säännökset tämän lain täytäntöönpanosta.

11 §. Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997. Lakiehdotuksen voimaantulon ajankohta poikkeaa direktiivin muutoksen 3 artiklasta, jonka mukaan jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 1 päivänä heinäkuuta 1997. Voimaantulon myöhentäminen johtuu siitä, että asian vaikeuden vuoksi jouduttiin tekemään monenlaisia lisäselvityksiä asian ratkaisemiseksi ja sopivan mallin löytämiseksi lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamiseksi. Hallituksen esityksen perustana oleva työmarkkinajärjestöjen ehdotus valmistui vasta 15 päivänä huhtikuuta 1997, minkä vuoksi hallituksen esitystä ei ollut mahdollista antaa ajoissa eduskunnan käsiteltäväksi. Vakuutusmaksujen määräytymistavasta johtuen muutos eh-

dotetaan toteutettavaksi siten, että muutosta sovelletaan ensimmäisen kerran vuodelta 1998 määrättäviin maksuihin.

2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

3. Säättämisjärjestys

Tasa-arvolain voimaantulosäännöksen kumoamisen voidaan katsoa puuttuvan taannehtivasti yksityisten henkilöiden välisiin varallisuus oikeudellisiin sopimussuhteisiin, mitä pidetään puuttumisena hallitusmuodon 12 §:ssä turvattuun omaisuuden suojaan.

Tällaista lakia ei pääsääntöisesti ole mahdollista toteuttaa tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Tässä asiassa on kuitenkin kyse erityislaatuisesta tilanteesta, jossa jo ilman lainmuutoksiakin on tosiasiallisesti voimassa se oikeustila, johon lainmuutoksella pyritään. Tasa-arvodirektiivin muutoksen taannehtivalta voimaantulo- ja täytäntöönpanosäännöksellä varmistetaan se, että oikeudelliseen tilaan ei jäisi aluetta, jossa jäsenvaltiossa olisivat yhtä aikaa voimassa EY:n perustamissopimuksen 119 artikla sellaisena kuin sitä on Barber-ratkaisussa tulkittu sekä mahdollisesti sen kanssa ristiriidassa oleva tasa-arvodirektiiviin perustuva kansallinen sääntely. Toisaalta jokainen jäsenvaltio on kuitenkin velvollinen ilman tasa-arvodirektiivin

muutostakin huolehtimaan siitä, että sen kansallinen sääntely on perustamissopimuksen mukaista.

Arvioitaessa asianmukaista säättämisjärjestystä voitaisiin siten katsoa, ettei perustuslainsäätämisyjärjestys pääsäännöstä poiketen olisi tässä tilanteessa tarpeen, koska lainmuutos ei itse asiassa vaikuttaisi voimassa olevaan oikeustilaan, vaan ainoastaan korjaisi oikeusvarmuuden kannalta ongelmallisen tilanteen, jossa samanaikaisesti on voimassa ristiriitaisia normeja.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon 24/1996 vp mukaan sovellettavaksi tulleen perustuslain kanssa ristiriidassa olevan perustamissopimuksen määräyksen sisältöä vastaavan direktiivin muutoksen kansallinen toteutus voidaan tehdä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Ehdotuksen mukaan niiden valintaoikeuden piiriin kuuluvien osalta, jotka valitsevat vanhat eläke-etuudet, ansaittu eläke-etuus säilyy. Muunlaisen valinnan tekeminen on vapaaehtoista, vaikka valinnan tekijät saattavat tällöin menettää ansaittuja eläke-etuuksiaan. Tämän johdosta hallitus katsoo, että hallituksen esitykseen sisältyvä lakiehdotus voidaan käsitellä valtiopäiväjärjestyksen 66 §:n mukaisessa tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Tällä lailla kumotaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 25 §:n 4 momentti, sellaisena kuin se on laissa

406/1988.

2 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

2.

Laki

vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Työnantajan työntekijöilleen järjestämät lakisääteistä eläketurvaa täydentävät eläkejärjestelyt eivät saa olla ristiriidassa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 8 §:n 2 momentin 2 kohdan kanssa. Sanottujen eläkejärjestelyjen vapaaehtoiset lisäetuudet on muutettava tasa-arvoiseksi tässä laissa säädetyllä tavalla.

2 §

Lisäeläkejärjestelyn tasa-arvoistamisesta voidaan sopia eläkejärjestelykohtaisesti. Jollei muuta sovita, menetellään jäljempänä 3—6 §:ssä määrättyllä tavalla.

3 §

Eläkejärjestelyn erilaisia sääntöjä tai määräyksiä on muutettava niin, että työntekijä voi valita eläkejärjestelyn aikaisemman alemman tai korkeamman eläkeiän 1 päivästä tammikuuta 1994 lukien. Edellytyksenä valintaoikeuden saamiselle on, jollei muuta sovita, että työntekijä on yhdenjaksoisesti kuulunut tai eläkejärjestelyyn kuulumista koskevien sääntöjen tai määräysten mukaisen edellytysten täyttymisen jälkeen tulee kuulumaan eläkejärjestelyn piiriin tammikuun 1994 alusta marraskuun 1997 loppuun ja että hänellä oli 30 päivänä marraskuuta 1997 eläkejärjestelyn mukaiseen alempaan eläkeikään:

1) enintään kymmenen vuotta; tai

2) yli kymmenen vuotta mutta enintään 15 vuotta ja työntekijä oli marraskuun 1997 loppuun mennessä kuulunut eläkejärjestelyn piiriin yhdenjaksoisesti vähintään seitsemän vuotta; tai

3) yli 15 vuotta ja työntekijä oli marraskuun 1997 loppuun mennessä kuulunut eläkejärjestelyn piiriin yhdenjaksoisesti vähintään kymmenen vuotta.

4 §

Jos työntekijä, jolla lain voimaan tullessa eläkejärjestelyn sääntöjen tai määräysten mukaan on korkeampi eläkeikä, valitsee lisäeläkejärjestelyn alemman eläkeiän, hänen lisäeläkettään tai muuta etuuttaan laskettaes-

sa ei oteta huomioon hänen palvelusaikaansa ennen 1 päivää tammikuuta 1994. Mitä edellisessä virkkeessä säädetään, koskee myös tällaisen työntekijän jälkeen myönnettävää perhe-eläkettä.

Sen estämättä mitä 1 momentissa säädetään, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vähintään sen suuruinen vanhuuseläke, jonka hän olisi saanut ennen tasa-arvoistamista sovellettujen sääntöjen tai määräysten mukaan varhennettuna vanhuuseläkkeenä, mikäli lisäeläkejärjestelyyn sisältyy varhennettu vanhuuseläke.

5 §

Jollei muuta sovita, työntekijöiden, jotka eivät täytä edellä 3 §:ssä tarkoitettuja valintaoikeuden saamisen edellytyksiä, eläketurvaa tasa-arvoistaminen toteutetaan niin, että järjestelystä tämän ryhmän osalta aiheutuvat kokonaiskustannukset eivät muutu.

Tasa-arvoistaminen voidaan toteuttaa siten, että työntekijällä on oikeus valita eläkejärjestelyn korkeampi eläkeikä tai sellainen alempi eläkeikä, joka on määrätty edellä 1 momentissa säädetyllä tavalla. Jos työntekijä, jolla on eläkejärjestelyn korkeampi eläkeikä, valitsee edellisessä virkkeessä tarkoitettua alemman eläkeiän, hänen työsuhteeseensa liittyvää palvelusaikaa ennen 1 päivää tammikuuta 1994 voidaan jättää ottamatta huomioon hänen lisäeläkettään tai muuta etuuttaan laskettaessa. Mitä edellä tässä pykälässä säädetään, koskee myös tällaisen työntekijän jälkeen myönnettävää perhe-eläkettä. Työntekijään, jonka palvelusaikaa ennen 1 päivää tammikuuta 1994 jätetään ottamatta huomioon, sovelletaan lisäksi, mitä 4 §:n 2 momentissa säädetään.

6 §

Jos työntekijä on valinnut eläkejärjestelyn toista sukupuolta koskevan eläkeiän tai edellä 5 §:n 2 momentissa tarkoitettua eläkeiän, ja hänen työsuhteensa eläkejärjestelyn työnantajaan päättyy ennen valintailmoituksessa olevan vanhuuseläkeiän täyttymistä, hän menettää oikeuden jäädä 8 §:ssä tarkoitettuun valintailmoituksessa mainitulle vanhuuseläk-

keelle.

7 §

Niille työntekijöille, jotka eivät täytä 3 §:ssä tarkoitettuja valintaoikeuden saamisen edellytyksiä ja joilla ei ole 5 §:n 2 momentin mukaista valintaoikeutta sekä joiden eläketurva on 1 päivän tammikuuta 1994 ja eläkejärjestelyn sääntöjen tai määräysten tasa-arvoiseksi muuttamisen välisenä aikana ollut 1 §:ssä tarkoitettulla tavalla epäedullisempi kuin toista sukupuolta olevan työntekijän, on myönnettävä samat etuudet kuin tälle. Sama koskee myös niitä työntekijöitä, joiden etuuksien tasa-arvoistamisesta sovietaan 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Työntekijällä, jolla olisi oikeus 1 momentissa tarkoitettuihin etuuksiin, on oikeus eläkejärjestelyn hoitajalle kirjallisesti tekemälään ilmoituksella kieltäytyä niistä.

8 §

Eläkejärjestelyn hoitajan tulee viipymättä lain voimaantulon jälkeen tiedottaa eläkejärjestelyn piiriin kuuluville työntekijöille 3 §:n tai 5 §:n 2 momentin mukaisen valintaoikeuden sisällöstä ja antaa selvitykset muista valintaan vaikuttavista seikoista. Lisäksi eläkejärjestelyn hoitajan on annettava työntekijälle hänen pyynnöstään henkilökohtainen laskelma hänen eläkkeensä määrästä eri vaihtoehtoissa.

Työntekijän on kirjallisesti viimeistään yhdeksän kuukauden kuluttua lain voimaantulosta ilmoitettava eläkejärjestelyn hoitajalle

valinnastaan. Jollei ilmoitusta ole sanotussa ajassa tehty eläkejärjestelyn hoitajalle, työntekijän katsotaan valinneen ennen lainmuutosta olleen eläkejärjestelyn mukaisen eläkeikänsä.

9 §

Työntekijöiden maksamien vakuutusmaksujen on oltava sukupuolesta riippumattomat. Sen sijaan työnantajan lisäeläkejärjestelyihin suorittamissa vakuutusmaksuissa voidaan ottaa huomioon sukupuolesta riippuvat vakuutusmatemaattiset tekijät.

10 §

Päätös vakuutuslainsäädännön (1164/1992) mukaisen eläkekassan sääntöjen muuttamisesta tehdään lain 52 §:stä poiketen yksinkertaisella äänen enemmistöllä.

Eläkesäätiön ja eläkekassan sääntöjen muuttamista koskeva hakemus on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta, jotta muutettuja sääntöjä voidaan soveltaa jo 1 päivästä joulukuuta 1997 alkaen.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta.

11 §

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997. Lain vakuutusmaksuja koskevaa 9 §:ää sovelletaan kuitenkin ensimmäisen kerran vuodelta 1998 määrättäviin vakuutusmaksuihin.

Helsingissä 17 päivänä lokakuuta 1997

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Sosiaali- ja terveysministeri *Sinikka Mönkäre*