

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om upphävande av 25 § 4 mom. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt till lag om jämställande av frivilliga tilläggspensionsarrangemang**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås, med anledning av Europeiska unionens lagstiftning, upphävande av den bestämmelse i ikraftträdelseparagrafen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män som möjliggör att icke-jämställda tilläggspensionsarrangemang vilka inletts innan lagen trätt i kraft fortgår. Samtidigt föreslås att en särskild lag stiftas där det bestäms att dessa pensionsarrangemang som är olika på grund av kön skall jämföras fr.o.m. lagens ikraftträdande. I propositionen ingår bestämmelser om en modell för hur jämställandet skall genomföras. Modellen skall tillämpas, om inte något annat

avtalas. Enligt bestämmelserna skall en arbetstagare som omfattas av tilläggspensionsarrangemanget på vissa villkor ha en individuell rätt att välja antingen den tidigare lägre eller den högre pensionsåldern i arrangemanget. Lagarna avses träda i kraft den 1 december 1997.

Genom propositionen ändras den finska lagstiftningen så att den motsvarar det av Europeiska unionens råd godkända direktivet om ändring av direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

---

**ALLMÄN MOTIVERING**

**1. Nuläge**

**1.1. Bestämmelserna i jämställdhetslagen**

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, trädde i kraft den 1 januari 1987. Lagen har till ändamål att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. Enligt 8 § 2 mom. 2 punkten skall en arbetsgivares förfarande anses vara diskriminering, om han tillämpar sämre löne- eller andra anställningsvillkor för en arbetstagare än de som han iakttar för en arbetstagare som är anställd hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. Som förbjuden diskriminering anses också olika pensionsskyddsvillkor för kvinnor och män.

Ett nytt 25 § 4 mom. fogades till lagen efter att den hade trätt i kraft. Enligt bestämmelsen fick pensionsarrangemang som gällt före lagens ikraftträdande och enligt vilka arbetstagare av skilda kön hade olika pensionskyddsvillkor tillämpas också efter den 1 januari 1987, oberoende av när arbetstagarens arbetsförhållande inletts.

Arbetsgivaren kan ordna frivilligt tilläggspensionskydd för sina arbetstagare i en pensionsstiftelse som omfattas av lagen om pensionsstiftelser (1774/1995) och i en försäkringskassa som omfattas av lagen om försäkringskassor (1164/1992) eller som gruppensionsförsäkring i ett livförsäkringsbolag eller i ett arbetspensionsförsäkringsbolag. Dessutom kan arbetsgivaren ordna tilläggspensionskydd genom en egen pensionsstadga eller något annat arrangemang som inte grundar sig på lag.

Jämställdhetslagen förutsatte inte några ändringar i tilläggs pensionsarrangemang som hade inletts före den 1 januari 1987. I nya tilläggs pensionsarrangemang som inletts därefter skulle pensions skyddsvillkoren för kvinnor och män däremot vara lika.

I samband med att reformen av familjepensionslagen (38/1969) trädde i kraft 1990 gällde det att jämställa pensionsarrangemangen så, att också en änklings berättigades till efterlevandepension efter makans död. Enligt den nya familjepensionslagstiftningen skulle förmånstagarna behandlas jämställt oberoende av förmånsålderns kön. Om denna ändring inte kunde införas i tilläggs pensionssystemen, förutsattes att tilläggsfamiljepensionssystemen skulle jämställas i fråga om nya arbetsförhållanden som inletts den 1 juli 1990 eller därefter. Om inte heller denna ändring var möjlig att genomföra, förutsattes en stängning av tilläggsfamiljepensionssystemet så, att nya arbetstagare inte längre fick anslutas till sådana grupper av försäkrade som skiljer sig åt på grund av kön.

## 1.2. De nuvarande tilläggs pensionsarrangemangen

Den förmån som ett frivilligt tilläggs pensions skydd ger är i allmänhet en kvantitativ tilläggs pension genom vilken arbetstagaren garanteras en tilläggs pension som tillsammans med den lagstadgade pensionen motsvarar ett visst mål samt en pensionsålder som är lägre än den lagstadgade pensionsåldern. Den nedsatta pensionsåldern har av hävd oftast gällt kvinnor så, att deras allmänaste pensionsålder är 60—63 år. Om familjepensions skydd dessutom har ordnats som tilläggs förmån, har det i regel ordnats bara för änkor och barn.

I de flesta pensionsstiftelser har verksamhets kretsen stängts på så sätt att nya arbetstagare inte längre börjar omfattas av pensionsstiftelsens tilläggs pensions skydd. Också i pensionskassorna är det frivilliga tilläggs pensions skyddet oftast stängt. Alla genom försäkringar i livförsäkringsbolag och i arbets pensions försäkringsbolag ordnade tilläggs pensionsarrangemang där könsbaserade skillnader förekommer har stängts senast i samband med att familjepensionsreformen trädde i kraft. Pensionsarrangemangen för dem som inträtt i tjänst innan pensionsarrangemanget stängdes kan alltså alltjämt

vara icke-jämställda, men pensions skyddet för nya arbetstagare är jämställt.

Enligt 11 § lagen om pension för arbetstagar (395/1961), nedan APL, kan tilläggs pensionsarrangemang registreras såsom underställda APL. Pensionsarrangemangen skall härvid motsvara vissa förutsättningar. Förmåner som skiljer sig åt på grund av kön kan ingå också i dessa tilläggs pensions försäkringar som tecknats före den 1 januari 1987. Detta registrerade tilläggs pensions skydd ordnas alltid i arbets pensions försäkringsbolag, pensionsstiftelser eller pensionskassor som bedriver verksamhet enligt APL.

De icke-jämställda tilläggs pensionsarrangemangen beräknas omfatta 30 000 kvinnor och 40 000 män.

## 1.3. Gemenskapslagstiftningen

Artikel 119 i Romfördraget (fördraget om upprättandet av EG) gäller likalönsprincipen. Den förpliktar medlemsstaterna att dra försorg om genomförandet av principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete. Med lön avses den gängse grund- eller minimallönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

Likalönsprincipen i artikel 119 är en av EG-fördragets bärande principer och tillåter inga undantag från likabehandlingen av män och kvinnor.

Angående jämställdheten mellan kvinnor och män har rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (86/378/EEG) utfärdats, nedan jämställdhetsdirektivet. Syftet med direktivet är att även i tilläggs pensionssystemen genomföra den likabehandlingsprincip som förutsätts i artikel 119 i Romfördraget.

Bestämmelserna om pensionsålder och efterlevandepension i direktivet avvek från jämställdhetsprincipen och stred således mot artikel 119 i Romfördraget.

Principerna i Romfördraget är, sådana EG-domstolen har fastställt dem, hierarkiskt sett överordnade direktivet. Artikel 119 i Romfördraget och EG-domstolens avgöranden är rätt som binder medlemsstaterna utan nationella lagändringar. Därför har personer-

na rätt att få jämställda förmåner oberoende av den gällande nationella lagstiftningen, och medborgarna i medlemsstaterna kan, om de så önskar, åberopa artikeln direkt i nationella domstolar.

EG-domstolens ståndpunkt i beslutet Barber (C-262/88) är att förmåner som hänförs till ett yrkesbaserat pensionssystem och baserar sig på ett arbetsavtal är i artikel 119 avsedd lön. De skilda pensionsåldrar för män och kvinnor som systemet tillämpar stred därmed mot den likalönsprincip som förutsätts i artikeln. Domstolen ansåg att denna likalönsprincip skall tillämpas från dagen för avgörandet av fallet Barber, dvs. från den 19 maj 1990, men att artikel 119 inte tillämpas på pensionsförmåner som betalas för den tid i arbete som föregår detta. Dessutom konstaterades att artikeln förutsätter att män och kvinnor får lika lön för lika arbete, utan att den dock anger någon viss lönenivå. Vidare ansåg domstolen att genomförandet av lika lön måste betraktas separat för varje del av lönen och inte utifrån en helhetsbedömning av lönerna för kvinnor och män.

I sitt beslut Ten Oever (C-109/91) ansåg EG-domstolen att också rätten till familjepension, som har fastställts i det yrkesbaserade pensionssystemet, är i artikel 119 avsedd lön, även om familjepensionen inte betalas till arbetstagare.

I sitt beslut Coloroll (C-200/91) konstaterade EG-domstolen att för iakttagande av artikel 119 i lönediskrimineringsfall bör grupper i sämre ställning beviljas samma förmåner som grupper i bättre ställning, tills åtgärder har vidtagits för uppnående av lika-behandling.

Fallet Barber och de andra avgöranden av EG-domstolen som nämns ovan medförde behov av att ändra jämställdhetsdirektivet. Europeiska unionens råd har godkänt direktivändringen (96/97/EG) den 20 december 1996.

Artikel 6 i jämställdhetsdirektivet, sådan den lyder ändrad genom direktiv 96/97/EG, förutsätter att förmånerna i frivilliga tilläggs-pensionsarrangemang jämställs för Finlands del fr.o.m. den 1 januari 1994 så, att pensionsförmåner och andra förmåner samt rätten till familjepension efter förmånslåtarens bestäms på samma grunder oberoende av personens eller förmånslåtarens kön.

Enligt direktivet gäller jämställandet av

förmånerna perioderna i arbete efter den 1 januari 1994 i fråga om de länder som har anslutit sig till Europeiska unionen efter den 17 maj 1990. Skilda pensionsåldrar och andra icke-jämställda pensionsförmåner skulle inte ha fått tillämpas efter den 1 januari 1994, då avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet trädde i kraft.

## 2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Målet för denna proposition är att ändra den nationella lagstiftningen så, att den överensstämmer med artikel 119 i EG-fördraget och den ovan nämnda jämställdhetsdirektivet. I direktiv 96/97/EG förutsätts att den nationella lagstiftningen senast den 1 juli 1997 överensstämmer med direktivet.

Vid sökandet efter ett sätt att genomföra jämställandet har det gällt att beakta många omständigheter. En nedsättning av människans pensionsålder är inte ett ändamålsenligt mål vare sig pensionspolitiskt sett eller av kostnadsskäl. Å andra sidan är det personalpolitiskt sett svårt att höja kvinnornas pensionsålder. En försämring av kvinnornas förmåner skulle ses som ett intrång i de förmåner som kvinnorna blivit lovade. Jämställandet får således inte genomföras genom att kvinnornas pensionsförmåner försämrats. I 5 § 4 mom. regeringsformen sägs att i arbetslivet, särskilt vad gäller bestämmande av löner och andra anställningsvillkor, skall jämställdheten mellan könen främjas enligt vad som närmare stadgas genom lag. Det skall vara möjligt för olika företag att söka ett ändamålsenligt sätt att genomföra jämställdhet. Å andra sidan kan det uppstå problem på arbetsplatserna, om frågan helt skall lösas genom överenskomelser på arbetsplatserna. I lagen föreslås därför ett sätt att genomföra jämställandet vilket grundar sig på ett avtal mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Syftet är att i görligaste mån beakta de ovan nämnda principerna. Modellen skall tillämpas, om inte något annat sätt för genomförandet har avtalats. Vid valet av modell har utgångspunkten för arbetsmarknadsparterna varit att så långt det är möjligt bibehålla nuläget utan att det uppkommer merkostnader. I modellen har också tagits in sådana principer för fastställande av pensionen vilka avviker från det normala.

För genomförande av direktivändringen

föreslås att 25 § 4 mom. jämställdhetslagen upphävs. Dessutom föreslås att det stiftas en särskild lag enligt vilken pensionsåldrar och andra förmåner som ingår i frivilliga tilläggs-pensionsarrangemang skall ändras så, att de blir lika för kvinnor och män. Jämställandet av förmånerna gäller samtliga tilläggs-pensionsarrangemang som arbetsgivaren ombesörjer.

Förmånerna skall jämsställas från tidpunkten för Finlands anslutning till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, dvs. den 1 januari 1994. Lägre pensionsåldrar och andra bättre förmåner skall tillämpas för tiden mellan det nämnda datumet och jämställandet av förmånerna.

Det föreslås att pensionsåldrarna i tilläggs-pensionsarrangemangen skall genomföras enligt en modell som grundar sig på individuella val (valrättsmodellen), om inte något annat avtalas. De män och kvinnor som omfattas av ett arrangemang skall kunna välja antingen den lägre eller den högre pensions-åldern i pensionsarrangemanget. Pensionspolitiskt sett är det inte motiverat att valrätten i pensionsarrangemangen utsträcks till sådana arbetstagare som har mycket långt kvar till pensionsåldern eller som vid valtidpunkten har en kort tjänstgöringstid hos arbetsgivaren i fråga. Valrättens omfattning har därför begränsats. Enligt utredningar skulle drygt 80 % av de försäkrade omfattas av valrätten. Valrätten utsträcks till att börja retroaktivt redan den 1 januari 1994, dvs. från den tidpunkt då jämställandet enligt EU:s bestämmelser skall ske.

Har rätten till familjepension eller begravningsbidrag ordnats enbart efter en manlig eller kvinnlig förmånslåtare som är i arbets-givarens tjänst, kan förmånerna ändras så, att de gäller båda könen eller så, att de inte gäller någotdera könet.

Vidare föreslås att de försäkringspremier som arbetstagarna betalar skall fastställas på samma sätt oberoende av kön. I de försäkringspremier som arbetsgivarna betalar kan också i fortsättningen beaktas försäkringsma-tematiska faktorer som är beroende av kön.

### 3. Propositionens ekonomiska verkningar

Den valrättsmodell som tagits in i lagen är sådan att lagens ikraftträdande inte medför

någon betydande ökning av arbetsgivarnas pensionskostnader. Begränsningarna i val-rätten förhindrar också merkostnader. När det gäller arbetstagare som inte omfattas av valrätten är målet att totalkostnaderna inte skall ändras med anledning av ändringarna.

De ekonomiska verkningarna av jämstäl-landet av rätten till familjepension och rätten till begravningsbidrag är beroende av hur jämställandet genomförs. Om rätten till ef-terlevandepension utsträcks till samtliga män, ökar de årliga kostnaderna med 10 milj. mk. Om rätten till efterlevandepension i fortsättningen inte gäller efter någotdera könet, uppgår den årliga besparingen till 50 milj. mk.

Ändringen har inga statsekonomiska verk-ningar.

### 4. Beredningen av propositionen

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte den 19 januari 1996 en arbetsgrupp som fick i uppdrag att bl.a. utreda och lägga fram förslag till eventuella lagändringar som för-anleds av EG-domstolens beslut om frivilligt tilläggs-pensionsskydd och av ändringen av jämställdhetsdirektivet. Arbetsgruppen över-lämnade sitt förslag till social- och hälso-vårdsministeriet den 30 april 1996. Utlåtande om förslaget har begärts av Akava ry, Pensionsstiftelseföreningen - PSF, pensions-skyddscentralen, justitieministeriet, Servi-cearbetsgivarnas rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Suomen Vakuu-tusyhtiöiden Keskusliitto - Finska Försäk-ringsbolagens Centralförbund ry, Företagar-na i Finland rf, jämställdhetsombudsmannen, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto - Industrins och Arbetsgivarnas Centralför-bund ry, Finlands Tekniska Funktionärsorga-nisationers Centralförbund FTFC rf, Arbets-pensionsanstalternas Förbund rf, arbetsmin-isteriet och försäkringskasseföreningen.

Även om arbetsgruppen i sitt förslag så noggrant som möjligt försökte genomföra likalönsprincipen i Romfördraget och änd-ringarna i jämställdhetsdirektivet, utarbete-des regeringspropositionen dock inte i enlig-het med förslaget. Om förslaget hade full-följts, skulle det antingen ha förbättrat män-nens pensionsförmåner och ökat kostnaderna för pensionsystemet eller eventuellt lett till att kvinnornas framtida pensionsförmåner

skulle komma att försämrats p.g.a. jämställdhet.

Efter att arbetsgruppens förslag hade blivit klart uppnådde centralförbunden för arbetsmarknadsorganisationerna den 15 april 1997

enighet om principerna för hur jämställdheten av frivilliga tilläggs pensionsarrangemang bör genomföras. I enlighet med avtalet mellan centralförbunden har regeringspropositionen beretts som tjänsteuppdrag vid social- och hälsovårdsministeriet.

## DETALJMOTIVERING

### 1. Lagförslagen

#### 1.1. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män

1 §. Eftersom tillämpningen av 25 § 4 mom. jämställdhetslagen står i strid med artikel 6 i jämställdhetsdirektivet föreslås momentet bli upphävt. I momentet anges att pensionsarrangemang enligt vilka arbetstagare av skilda kön har olika pensionsvillkor får tillämpas på vissa villkor.

#### 1.2. Lag om jämställande av frivilliga tilläggs pensionsarrangemang

1 §. Enligt 8 § 2 mom. 2 punkten jämställdhetslagen är könsbaserade skilda pensionsåldrar eller andra förmåner eller könsbaserad olika rätt till familjepension sådan diskriminering som avses i lagens 7 §.

I jämställdhetslagen avsedd diskriminering är alltså att skilda pensionsåldrar eller andra skilda förmåner har fastställts på basis av kön för kvinnor och män i samma yrke och samma arbetsgivares tjänst. Alltjämt är det alltså möjligt att samma arbetsgivare i pensionsarrangemangen har olika pensionsåldrar inom olika yrkesgrupper, så länge pensionsåldern inte bestäms enligt kön. Också personer som har inträtt i arbetsgivarens tjänst vid olika tidpunkter och verkar inom samma yrke kan ha olika pensionsåldrar, så länge detta arrangemang inte baseras på kön.

Som diskriminering betraktas även att rätten till familjepension eller begravningsbidrag har fastställts bara för det ena könet för personer i samma tjänst och samma yrke. Övriga pensionsförmåner får inte heller vara olika på basis av kön. Om t.ex. rätten till familjepension eller begravningsbidrag gäller

bara för det ena könet, skall pensionsarrangemang fr.o.m. lagens ikraftträdande ändras antingen så, att rätten gäller båda könen eller så, att rätten inte gäller någotdera könet.

I paragrafen föreslås att efter lagens ikraftträdande skall de tilläggs pensionsarrangemang som arbetsgivaren ombesörjer för sina arbetstagare och som kompletterar det lagstadgade pensionsskyddet jämställas på det sätt som direktiven förutsätter. Sålunda strider inte tilläggs pensionsarrangemangen mot diskrimineringsförbudet i 8 § 2 mom. 2 punkten jämställdhetslagen. Efter lagens ikraftträdande bestäms pensionsåldern, rätten till familjepension samt övriga förmåner, t.ex. begravningsbidrag, för kvinnor och män enhetligt oberoende av kön.

Bestämmelser om pensionsåldern, rätten till familjepension eller andra förmåner, t.ex. begravningsbidrag, kan utfärdas antingen i pensionsstiftelsens eller pensionskassans stadgar, i ett försäkringsavtal mellan arbetsgivaren och försäkringsbolaget, i arbetsgivarens pensionsstadga eller i kollektivavtalet. Dessa stadgar och bestämmelser skall ändras så, att de blir förenliga med denna lag.

Enligt direktivändringen och de beslut som fastställts av EG-domstolen kan pensionsåldern och andra förmåner försämrats när ändringen gäller framtida förmåner. Detta är möjligt redan enligt Finlands nuvarande lagstiftning. Pensionsåldern kan också sänkas, förutsatt att den är lika för män och kvinnor i samma yrke.

Försäkringsinrättningarna kan uppbära en tilläggsavgift hos arbetsgivarna för bekostande av det reviderade pensionsskyddet. Om försäkringspremier inte kan uppbäras t.ex. därför att arbetsgivaren inte längre finns p.g.a. konkurs eller av någon annan orsak,

ändras inte de försäkrades pensionsförmåner till denna del.

2 §. Enligt paragrafen kan det avtalas särskilt för varje pensionsarrangemang om hur det tilläggsarrangemang som arbetsgivaren ombesörjer för sina arbetstagare och som kompletterar det lagstadgade pensionskyddet skall jämföras efter lagens ikraftträdande så som direktivet förutsätter. Jämförelsen skall genomföras enligt 3—7 §. Efter att lagen har trätt i kraft skall tilläggsarrangemangen jämföras så som direktivet förutsätter.

3 §. I paragrafen införs en modell för genomförandet, vilken skall tillämpas, om inte något annat sätt fastställs för pensionsarrangemangen i fråga. Utgångspunkten för modellen är att nuläget skall bibehållas så långt det är möjligt med beaktande av kraven i EU:s bestämmelser. Enligt modellen skall de som har omfattats av pensionsarrangemangen utan avbrott från den 1 januari 1994 till den 30 november 1997 och som fortfarande omfattas av det ha en personlig rätt att välja (valrätt), förutsatt att de övriga villkoren gällande tiden i arbetsförhållande vilka nämns i paragrafen uppfylls.

I stadgarna eller bestämmelserna för tilläggsarrangemangen ingår ofta villkoret att en arbetstagare börjar omfattas av tilläggsarrangemangen först efter att han har varit i tjänst hos arbetsgivaren en viss tid. Under den s.k. karenstiden omfattas arbetstagaren således inte av pensionsarrangemangen. När karenstiden gått ut, börjar han i allmänhet omfattas av pensionsarrangemangen från det att arbetsförhållandet har inletts. I paragrafen föreslås att även dylika arbetstagare skall omfattas av valrätten, om de uppfyller de villkor som nämns i paragrafen. Det val som en arbetstagare fattar skall härvid vara villkorligt på så sätt att om arbetsförhållandet upphör innan karenstiden gått ut, förfaller valet automatiskt.

Arbetstagaren skall kunna välja antingen den lägre pensionsåldern i pensionsarrangemangen (vilken i praktiken har gällt kvinnor) eller den högre pensionsåldern (som i praktiken har gällt män). Eftersom jämförelsen enligt EU:s bestämmelser skall börja den 1 januari 1994, gäller valet tiden fr.o.m. den 1 januari 1994. För att möjligheten att välja skall vara jämförd, skall valrätten omfatta pensionskyddsvillkoren som helhet, dvs. pensionsåldern, pensionsbeloppet, familje-

pensionen och de andra förmånerna.

Om arbetstagaren väljer sin tidigare lägre pensionsålder, förändras ingenting för hans del. Han får tilläggspension till det belopp som förutsätts i de nuvarande stadgarna och bestämmelserna. Om en arbetstagare som har omfattats av den lägre pensionsåldern väljer den högre pensionsåldern i arrangemangen, beräknas pensionen och de övriga förmånerna från den 1 januari 1994 på ett sådant sätt som motsvarar sättet att räkna ut förmånerna enligt den högre pensionsåldern. Om en arbetstagare väljer sin tidigare högre pensionsålder, förändras ingenting för hans del, utan fördelarna fastställs och beräknas för hela tjänstgöringstiden enligt de nuvarande stadgarna eller bestämmelserna i pensionsarrangemangen. För en dylik arbetstagare som väljer den lägre pensionsåldern gäller att tilläggspensionen fastställs så att tjänstgöringstiden beaktas endast fr.o.m. den 1 januari 1994, och för denna tid beräknas pensionsbeloppet och övriga förmåner på samma sätt som för en kvinna.

Om alla, oberoende av ålder, tjänstgöringstid och tid som återstår till pensionsåldern, beviljas den ovan nämnda valrätten, kan följden bli att t.ex. sådana unga män som har en kort tjänstgöringstid inom tilläggsarrangemangen och långt kvar till pensionsåldern får en högre tilläggspension vid en pensionsålder som är lägre än tidigare. Eftersom detta inte är pensionspolitiskt sett ändamålsenligt och eftersom det skulle medföra ansevärda merkostnader inom tilläggsarrangemangen, har valrätten begränsats så, att antalet liknande fall skall bli så litet som möjligt. Begränsningarna har genomförts så, att krav som gäller tjänstgöringstid har uppställts som villkor för att en arbetstagare skall börja omfattas av valrätten. Dessutom har den tid som återstår till pensionsåldern beaktats. Lagens ikraftträdelse datum skall stå som jämförelsetidpunkt för dessa villkor.

En allmän förutsättning för att en arbetstagare skall börja omfattas av valrätten skall vara att han har omfattats av tilläggsarrangemangen utan avbrott under tiden mellan den 1 januari 1994 och den tidpunkt då denna lag träder i kraft. En arbetstagare vars anställning har upphört innan lagen träder i kraft skall således inte ha rätt att välja. De s.k. fribreven skall inte omfattas av regleringen, vare sig för kvinnor eller män, och



pensionsförmånerna ändras inte i sådana fall. Detsamma gäller sådana fall där arbetstagar- en har gått i pension innan lagen träder i kraft. På så sätt försöker man undvika att direktivändringen medför extra kostnader för tilläggs pensionsarrangemanget.

Enligt den modell som beskrivs i pa- ragrafen skall valrätten beviljas dem som har högst tio år kvar till den lägre pensionsålder som tillämpas i pensionsarrangemanget (i praktiken kvinnornas pensionsålder). Om kvinnornas pensionsålder har varit t.ex. 60 år, skall alla som är över 50 år ha rätt att välja. Valrätten omfattar dessutom dem som har varit i tjänst hos arbetsgivaren i minst tio år. Förutsättningen är att de under denna tid har omfattats av tilläggs pensionsarrange- mentet. Valrätten skall dessutom gälla för dem som har 10—15 år kvar till den lägre pensionsåldern och en anställningstid om minst 7 år vilken omfattas av tilläggs pen- sionsarrangemanget. Begränsningarna inne- bär att majoriteten av de kvinnor som omfat- tas av tilläggs pensionsarrangemanget kan, om de så önskar, behålla sin lägre pension- sålder jämte intjänade pensionsförmåner.

Enligt avtal kan den valbaserade modellen i denna paragraf även genomföras genom andra begränsningar för att någon skall börja omfattas av valrätten än de begränsningar som bestäms i lag. Begränsningarna måste dock definieras så, att ändringarna i valrät- ten inte medför ett sämre slutresultat för den försäkrade än vad som är fallet i den ovan beskrivna modellen för genomförandet. När social- och hälsovårdsministeriet godkänner stadgeändringarna för en pensionsstiftelse eller pensionskassa, kan det avgöra om den överenskomna modellen uppfyller de krav på jämförelse som uppställs i denna lag och kraven i andra berörda lagar.

4 §. I 1 mom. bestäms om hur tjänstgö- ringstid skall beaktas i valmodellerna enligt 3 §. Rädslan för de oönskade ekonomiska verkningarna på tilläggs pensionsarrange- mängen av det ovan nämnda beslutet Barber och oron med anledning av domens otydliga utformning fick de i Maastricht samlade medlemsstaterna att godkänna ett särskilt protokoll som bilaga till EU-fördraget. I pro- tokollet sägs att med avseende på artikel 119 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen skall förmåner som betalas ut enligt socialtrygghetssystem för arbetstagare inte anses som lön om och i den mån de kan

hänföras till anställningstider före den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller deras förmånsberättigade anhöriga som före den tidpunkten har väckt talan eller ställt motsvarande anspråk enligt tillämplig nationell lag. Jämställandet av förmåner gäl- ler anställningstider (=försäkringstider) efter den 1 januari 1994 för de länder som har anslutit sig till Europeiska unionen efter den 17 maj 1990. För Finlands del innebär detta att anställningstider före den 1 januari 1994 inte behöver beaktas. På detta sätt har för- farits i paragrafens 1 mom. i fråga om de ar- betstagare som väljer den lägre pensionål- dern i pensionsarrangemanget i stället för den tidigare högre pensionsåldern. Detta gäl- ler även familjepension som beviljas efter dessa arbetstagare. På motsvarande sätt kan tjänstgöringstid även lämnas obeaktad när pensionsskydd jämförelse görs i enlighet med 5 § 2 mom.

I 2 mom. förslås en särskild skyddsbe- stämmelse, som skall gälla valmodellerna enligt 3 § och 5 § 2 mom. Sättet att räkna ut pensionen medför att tilläggs pensionen för arbetstagare som omfattas av den högre pen- sionsåldern i vissa fall blir mycket låg, om de väljer den lägre pensionsåldern. I lagen har man önskat ta in en skyddsbestämmelse enligt vilken det totala pensionsbeloppet dock alltid skall motsvara det belopp som arbetstagar- en skulle ha fått om han hade tidigare lagt sin pensionering enligt de nuva- rande bestämmelserna. Vid den lägre pen- sionsåldern har arbetstagar- en rätt till lagstad- gad grundpension i form av förtida ålder- spension, om villkoren för beviljandet i öv- rigt uppfylls. Om förtida ålderspension ingår i pensionsarrangemanget, skall den totala pensionen omfatta även förtida pension som beräknats enligt den högre pensionsåldern. Om den nuvarande pensionen enligt pen- sionsarrangemanget, vilken grundar sig på den högre pensionsåldern och vilken har tidigare lagts till den lägre pensionsåldern, medför minst samma totalpension som pen- sionen enligt den lägre pensionsåldern base- rad på tjänstgöringstid från den 1 januari 1994, anses det nuvarande pensionssystemet som sådant uppfylla de krav på jämförelse pension i fråga om pensionsåldern vilka in- går i ändringen av jämförelse lagen. Skyddsbestämmelsen gäller enbart ålder- spension. Om förtida ålderspension för när- varande inte ingår i pensionsarrangemanget,

kan pensionsarrangemanget även ändras så, att möjligheten att avgå med förtida ålderspension fogas till pensionsförmånerna. På så sätt kan alla arbetstagare garanteras rätt att, om de så önskar, gå i pension t.ex. vid den tidigare lägre pensionsåldern.

5 §. I paragrafen bestäms om jämställandet av frivilliga tilläggsförmåner för dem som inte uppfyller villkoren för erhållande av valrätt enligt 3 § och således inte erhåller den valrätt som avses i lagrummet. För dessa arbetstagare föreslås en bestämmelse om att jämställandet av pensionsåldrarna skall genomföras så, att totalkostnaderna för denna grupp inte ändras. På så sätt säkerställs de pensioner som intjänats före den tidpunkt då stadgarna eller bestämmelserna för pensionsarrangemangen ändras (den 1 december 1997 eller senare). Enligt EG-domstolens beslut kan förmånerna för den retroaktiva tiden (1.1.1994—30.11.1997) inte försämrats för arbetstagare i bättre ställning, utan arbetstagare i sämre ställning bör beviljas samma förmåner som arbetstagare i bättre ställning. Om stadgarna eller bestämmelserna jämställs senare än den 1 december 1997, tillämpas denna princip till dess jämställandet genomförs. Pensionerna skall fastställas jämställt fr.o.m. tidpunkten för ändringen. Det kan även avtalas om andra arrangemang. Förutsättningen är alltid att arrangemanget uppfyller lagens krav på jämställande. Om de framtida pensionsförmånerna försvagas, bestäms förutsättningarna för försvagningen och det sätt den genomförs på i enlighet med lagstiftningen om det berörda pensionssystemet. När social- och hälsovårdsministeriet godkänner stadgeändringarna för pensionsstiftelser och pensionskassor, skall det avgöra om jämställandet uppfyller dessa krav.

Föregående stycke gäller ålderspension. Invalid- och eventuell arbetslöshetspension samt arbetstagarens övriga pensionsförmåner fastställs på motsvarande sätt. Om sättet att jämställa familjepensionsskyddet och begravningsbidragen avtalas särskilt.

I 2 mom. föreslås en valmodell som avviker från 3 §. Mallen skall gälla sådana arbetstagare som inte omfattas av valrätten enligt 3 §. Jämställandet kan genomföras så, att dessa arbetstagare får rätt att välja antingen en pensionsålder som har fastställts på ett konstnadsneutralt sätt eller den högre pensionsåldern i pensionsarrangemanget.

Tjänstgöringstid före den 1 januari 1994 kan lämnas obeaktad när tilläggs pension eller övriga förmåner räknas ut för de arbetstagare som när lagen träder i kraft har en högre pensionsålder enligt stadgarna eller bestämmelserna för pensionsarrangemanget och som väljer den kostnadsneutrala pensionsåldern. På arbetstagare vars tjänstgöringstid före den 1 januari 1994 inte beaktas vid pensionsberäkningen tillämpas dessutom skyddsbestämmelsen enligt 4 § 2 mom. När pensionsåldern väljs tillämpas i tillämpliga delar förfarandet enligt 8 §.

6 §. I paragrafen bestäms om hur ett arbetsförhållande som upphör efter att lagen har trätt i kraft påverkar arbetstagarens val av pensionsålder. Om arbetstagaren har valt en pensionsålder som avviker från den tidigare och hans arbetsförhållande till arbetsgivaren inom pensionsarrangemanget upphör innan han har uppnått den pensionsålder som nämns i anmälan om valet, förlorar han sin rätt att avgå med ålderspension enligt anmälan. Om pensionsarrangemanget omfattar rätt till fribrev, fastställs den ålderspension som beviljas på basis av fribrev således enligt de stadgar och bestämmelser för pensionsarrangemanget vilka gällde innan lagen trädde i kraft.

På basis av det sätt att genomföra jämställandet som anges i 2—6 § kan arbetstagarna indelas i olika grupper:

1. arbetstagare för vilka det avtalas om att tilläggs pensionsarrangemangen skall jämställas på det sätt som anges i 2 §

2. arbetstagare som har rätt att välja enligt den modell som beskrivs i 3 § (valrättsmodellen)

3. arbetstagare för vilka det enligt pensionsarrangemanget avtalas om en valrätt som avviker från valrättsmodellen i 3 § (utvidgad valrättsmodell)

4. arbetstagare som p.g.a. krav på tjänstgöringstid eller andra krav inte har rätt att välja enligt 2 och 3 punkten.

7 §. I paragrafen föreskrivs hur den retroaktiva tiden skall beaktas vid pensionsuträkningen i sådana fall där ett valförfarande enligt 3 § eller 5 § 2 mom. inte tillämpas. Enligt EG-domstolens beslut kan förmånerna för arbetstagare i bättre ställning inte försämrats för den retroaktiva tiden, utan arbetstagare i sämre ställning bör beviljas samma förmåner som arbetstagare i bättre ställning. Enligt paragrafens 1 mom. uträknas pensio-



nen för arbetstagare i sämre ställning vilka är i tjänst hos samma arbetsgivare i samma yrke för tiden mellan den 1 januari 1994 och den tidpunkt då stadgarna eller bestämmelserna jämförts, utan hinder av stadgarna eller avtalsbestämmelserna, i enlighet med den lägre pensionsåldern för arbetstagare i bättre ställning. Tiden mellan den 1 januari 1994 och jämförandet av stadgarna eller bestämmelserna beaktas alltså som till pension berättigande tjänstgöringstid i enlighet med den lägre pensionsåldern.

I paragrafen bestäms även om arbetstagarens rätt att fransäga sig bättre förmåner. Hos de arbetstagare som är försäkrade i vissa pensionskassor eller försäkringsbolag kan enligt stadgarna eller försäkringsavtalen uppbäras försäkringspremier för bekostande av tilläggs-pensionsskyddet. Eftersom män kan få tilläggsförmåner med anledning av jämförandet, skall hos männen uppbäras motsvarande betalningsandelar som kvinnorna redan tidigare har betalat för motsvarande förmåner. Bestämmelsen är avsedd bl.a. för sådana situationer där en bättre förmån förutsätter att arbetstagaren själv betalar en del. Arbetstagaren kan fransäga sig den bättre förmånen. För bekostande av tilläggs-pensionsskyddet uppbär försäkringsbolaget eller pensionskassan försäkringspremier hos arbetstagaren. Den pensionsförmån som skall bekostas är odelbar och arbetsgivarens del kan inte särskiljas. Om arbetstagaren fransäger sig sin betalningsandel, innebär detta i praktiken att bättre förmåner inte intjänas till någon del för den retroaktiva tiden.

8 §. I paragrafen föreslås en bestämmelse om att efter lagens ikraftträdande skall den som sköter pensionsarrangemanget utan dröjsmål informera de arbetstagare som omfattas av pensionsarrangemanget om innehållet i valrätten och lämna uppgifter om övriga omständigheter som påverkar valet. För att de som omfattas av pensionsarrangemanget skall kunna överväga de olika alternativen tillräckligt väl, måste det förutsättas att den som sköter pensionsarrangemanget på arbetstagarens begäran ger arbetstagaren behövliga personliga kalkyler över pensionsbeloppen och övriga följder inom de olika alternativen. Arbetstagaren skall senast inom nio månader efter lagens ikraftträdande lämna en skriftlig anmälan om sitt val till den som sköter pensionsarrangemanget. Om arbetstagaren inte lämnar in anmälan inom

föreskriven tid, anses han ha valt den pensionsålder som gällde före lagändringen.

9 §. Eftersom direktivet utsträcker jämföringsprincipen också till försäkringspremierna, föreslås i paragrafen bestämmelser om att likabehandlingsprincipen skall iakttas även i fråga om försäkringspremierna för tilläggs-pensionsarrangemang.

Arbetsgivarens försäkringspremier kan till följd av försäkringsmatematiska faktorer vara olika för könen, om skillnaden beror på tryggheten av premiernas tillräcklighet vid arrangemang som definierats enligt förmånerna. Likabehandlingsprincipen genomförs också av ett sådant pensionsarrangemang där arbetsgivaren betalar en för alla arbetstagare lika stor försäkringspremie som är oberoende av kön och pensionsförmånerna är olika för könen på basis av försäkringspremierna. Om avsikten vid sådana s.k. enligt betalningsandelarna definierade arrangemang är att likrikta eller närma beloppet av pensionsförmåner för könen, kan härvid i försäkringspremierna beaktas sådana försäkringsmatematiska faktorer som följer av könet. Om det i pensionsarrangemanget ingår att arbetstagarna själva betalar en del, skall arbetstagarnas försäkringspremier vara oberoende av kön.

10 §. Enligt 11 § lagen om pensionsstiftelser kan beslut om stadgeändringar fattas i pensionsstiftelsens styrelse med enkel majoritet, när stadgeändringen förbättrar förmånerna. Likaså kan framtida pensionsförmåner alltid ändras genom enkel majoritet.

Enligt lagen om försäkringskassor fattar kassamötet beslut om att ändra pensionskassans stadgar. I 52 § lagen om försäkringskassor föreskrivs att godkännande av en stadgeändring kräver 2/3 majoritet. Om stadgeändringen direkt angår en delägares (arbetsgivares) rättigheter eller skyldigheter, krävs för fastställelse av ändringen dessutom att delägaren har godkänt ändringen vid kassamötet eller annars. Finns det flera delägare, krävs för fastställelse av ändringen att minst 2/3 av samtliga delägare har godkänt ändringen. Dessutom förutsätts att de delägare som har godkänt ändringen företräder minst två tredjedelar av det röstetal som delägarna sammanlagt skulle ha haft, om samtliga delägare hade varit representerade vid kassamötet. Eftersom det är obligatoriskt att jämföra pensions- och andra förmåner föreslås att en stadgeändring som gäller detta

kan beslutas med enkel majoritet också i pensionskassor. Delägarens samtycke till stadgeändringen behövs i de fall som avses i 52 § lagen om försäkringskassor och på det sätt som avses i den.

Paragrafens 2 mom. är en undantagsbestämmelse som möjliggör att stadgeändringarna för pensionsstiftelser och pensionskassor träder i kraft retroaktivt, om en ansökan om stadgeändring lämnas in till social- och hälsovårdsministeriet inom sex månader från det denna lag trätt i kraft. Enligt paragrafen utfärdar social- och hälsovårdsministeriet närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag.

11 §. Lagen föreslås träda i kraft den 1 december 1997. Tidpunkten för propositionens ikraftträdande avviker från artikel 3 i direktivändringen, enligt vilken medlemsstaterna senast den 1 juli 1997 skall sätta i kraft de lagar, förordningar och administrativa bestämmelser som iakttagandet av direktivet förutsätter. Det försenade ikraftträdandet beror på att ärendet var besvärligt och man var tvungen att göra flera tilläggsutredningar för att kunna lösa frågan och finna en lämplig modell för jämförelse av tilläggsarrangemang. Arbetsmarknadsorganisationernas framställning, som ligger till grund för regeringspropositionen, blev klar först den 15 april 1997, och därför var det omöjligt att avlåta propositionen till riksdagen i tid. Med anledning av sättet att fastställa försäkringspremierna föreslås att ändringen tillämpas första gången på premierna för 1998.

## 2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 december 1997.

## 3. Lagstiftningsordning

Upphävandet av ikraftträdelsebestämmelsen i jämförelselagen kan anses ingripa

retroaktivt i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda, vilket anses utgöra intrång i det egendomsskydd som tryggas i 12 § regeringsformen.

En sådan lag är i regel inte möjlig att genomföra i vanlig lagstiftningsordning. Det är dock fråga om en situation av speciellt slag, där det rättstillstånd redan de facto är rådande som eftersträvas genom ändringen. Genom direktivets retroaktiva ikraftträdelse- och verkställighetsbestämmelse säkerställs att det i rättstillståndet inte uppstår ett område där i medlemsstaterna samtidigt är i kraft artikel 119 så som den har uttolkats i Barber-avgörandet och en nationell reglering som baserar sig på jämställdhetsdirektivet och eventuellt strider mot artikeln. Å andra sidan är varje medlemsstat ändå skyldig att även utan direktivändringen se till att den nationella regleringen är förenlig med EG-fördraget.

Vid en bedömning av lagstiftningsordningen skulle det således kunna anses att det med avvikelser från huvudregeln inte är nödvändigt med grundlagsordning i denna situation, eftersom lagändringen i själva verket inte inverkar på det gällande rättstillståndet, utan endast avhjälpes en med tanke på rättsäkerheten problematisk situation där motstridiga normer är i kraft samtidigt.

Enligt grundlagsutskottets utlåtande 24/1996 rd kan det nationella införandet ske i vanlig lagstiftningsordning när det gäller den direktivändring som nu skall tillämpas och som hänför sig till en bestämmelse som innehållsmässigt strider mot grundlagen och Romfördraget.

Enligt förslaget skall de intjänade pensionsförmånerna bibehållas för dem som omfattas av valrätten och som väljer de gamla pensionsförmånerna. Annorlunda val är frivilliga, även om de som väljer då kan gå miste om sina intjänade pensionsförmåner. Regeringen anser därför att lagförslaget i propositionen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning enligt 66 § riksdagsordningen.

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

1.

**Lag****om upphävande av 25 § 4 mom. lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag upphävs i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 25 § 4 mom., sådant det lyder i lag 406/1988.

2 §

Denna lag träder i kraft den 1 december 1997.

2.

**Lag****om jämställande av frivilliga tilläggs pensionsarrangemang**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Pensionsarrangemang som arbetsgivaren ombesörjt för sina arbetstagare och som kompletterar det lagstadgade pensionsskyddet får inte stå i strid med 8 § 2 mom. 2 punkten lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). De frivilliga tilläggsförmånerna i dessa pensionsarrangemang skall jämföras i enlighet med denna lag.

2 §

Om jämställande av tilläggs pensionsarrangemang kan överenskommas särskilt för varje pensionsarrangemang. Har inte något annat avtalats, iaktas förfarandet enligt 3—6 §.

3 §

De olika stadgarna eller bestämmelserna för pensionsarrangemangen skall ändras så, att arbetstagaren kan välja den tidigare lägre eller högre pensionsåldern i pensionsarrangemanget räknat från den 1 januari 1994. Förutsättningen för valrätten är, om inte något annat avtalas, att arbetstagaren har omfattats av pensionsarrangemanget utan avbrott från

och med ingången av januari 1994 till och med utgången av november 1997 eller att han, när han uppfyllt de villkor som stadgarna och bestämmelserna anger för att någon skall omfattas av pensionsarrangemanget, kommer att omfattas av det under denna tid och att han, räknat från den 30 november 1997, när den lägre pensionsåldern i pensionsarrangemanget inom

1) högst tio år, eller

2) mer än tio men högst 15 år och att arbetstagaren före utgången av november 1997 hade omfattats av pensionsarrangemanget i minst sju år utan avbrott, eller

3) mer än 15 år och att arbetstagaren före utgången av november 1997 hade omfattats av pensionsarrangemanget i minst tio år utan avbrott.

4 §

Tjänstgöringstid före den 1 januari 1994 beaktas inte när tilläggs pensionen eller andra förmåner räknas ut för en sådan arbetstagare som när denna lag träder i kraft har den högre pensionsåldern enligt stadgarna eller bestämmelserna för pensionsarrangemanget och som väljer den lägre pensionsåldern i

pensionsarrangemanget. Detta gäller även familjepension som beviljas efter arbetstagaren.

Om förtida ålderspension ingår i tilläggs-pensionsarrangemanget, har arbetstagaren utan hinder av 1 mom. dock rätt att få ålderspension till minst det belopp som han skulle ha fått i förtida pension enligt de stadgar eller bestämmelser som tillämpades före jämställandet.

#### 5 §

Om inte något annat avtalas, skall jämställandet av pensionsskyddet för sådana arbetstagare som inte uppfyller villkoren enligt 3 § för erhållande av valrätt jämställas så, att de totalkostnader som arrangemangen medför inte ändras för denna grupp.

Jämställandet kan genomföras så, att arbetstagaren har rätt att välja den högre pensionsåldern i pensionsarrangemanget eller en sådan lägre pensionsålder som har bestämts på det sätt om vilket bestäms i 1 mom. Om en arbetstagare som har den högre pensionsåldern i pensionsarrangemanget väljer den lägre pensionsålder som avses i föregående mening, kan hans tjänstgöringstid före den 1 januari 1994 och som hänför sig till arbetsförhållandet lämnas obeaktad när hans pension eller andra förmåner räknas ut. Det som bestäms ovan i denna paragraf gäller även familjepension som beviljas efter en sådan arbetstagare. På en arbetstagare vars tjänstgöringstid före den 1 januari 1994 lämnas obeaktad tillämpas dessutom 4 § 2 mom.

#### 6 §

Om arbetstagaren har valt den pensionsålder som enligt pensionsarrangemanget gäller för det andra könet eller den pensionsålder som avses i 5 § 2 mom. och om hans arbetsförhållande till arbetsgivaren inom pensionsarrangemanget upphör innan ålderspensionsåldern i anmälan om vald pensionsålder uppnås, förlorar han rätten att avgå med den ålderspension som nämns i anmälan enligt 8 §.

#### 7 §

De arbetstagare som inte uppfyller villkoren för erhållande av valrätt enligt 3 § och som inte har valrätt enligt 5 § 2 mom. samt för vilka pensionsskyddet under tiden mellan

den 1 januari 1994 och jämställandet av stadgarna eller bestämmelserna för pensionsarrangemanget har varit på ett i 1 § avsett sätt sämre än för en arbetstagare av det andra könet skall beviljas samma förmåner som denna arbetstagare. Detsamma gäller arbetstagare vars förmåner jämställs genom överenskommelser enligt 2 §.

En arbetstagare som skulle ha rätt till de förmåner som avses i 1 mom. har rätt att frånsäga sig dessa genom en skriftlig anmälan till den som sköter pensionsarrangemanget.

#### 8 §

Efter lagens ikraftträdande skall den som sköter pensionsarrangemanget utan dröjsmål informera de arbetstagare som omfattas av pensionsarrangemanget om innehållet i valrätten enligt 3 § eller 5 § 2 mom. samt lämna uppgifter om andra omständigheter som inverkar på valet. Den som sköter pensionsarrangemanget skall dessutom på arbetstagarens begäran ge arbetstagaren en personlig kalkyl över hans pensionsbelopp enligt de olika alternativen.

Arbetstagaren skall senast inom nio månader efter lagens ikraftträdande underrätta den som sköter pensionsarrangemanget om sitt val. Om någon anmälan inte har gjorts till den som sköter pensionsarrangemanget inom denna tid, anses arbetstagaren ha valt sin pensionsålder enligt det pensionsarrangemang som gällde före lagändringen.

#### 9 §

De försäkringspremier som arbetstagarna betalar skall vara oberoende av kön. Försäkringsmatematiska könsberoende faktorer kan däremot beaktas i försäkringspremier som arbetsgivaren betalar vid tilläggs-pensionsarrangemang.

#### 10 §

Beslut om ändring av stadgarna för en pensionskassa som omfattas av lagen om försäkringskassor (1164/1992) fattas med avvikelse från lagens 52 § med enkel majoritet.

En ansökan om ändring av stadgarna för en pensionsstiftelse eller pensionskassa skall lämnas in till social- och hälsovårdsministe-

riet inom sex månader från denna lags ikraftträdande för att de ändrade stadgarna skall kunna tillämpas redan från och med den 1 december 1997.

Social- och hälsovårdsministeriet utfärdar närmare bestämmelser om verkställigheten av denna lag.

11 §  
Denna lag träder i kraft den 1 december 1997. Lagens 9 §, som gäller försäkringspremier, tillämpas dock första gången på försäkringspremierna för 1998.

---

Helsingfors den 17 oktober 1997

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

Social- och hälsovårdsminister  
*Sinikka Mönkäre*

