

RIKSDAGENS SVAR 24/2005 rd

Regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Ärende

Regeringen har till 2004 års riksmöte överlämnat sin proposition med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (RP 195/2004 rd).

Beredning i utskott

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 3/2005 rd).

Beslut

Nu församlade riksmöte har godkänt följande uttalanden:

1. Riksdagen förutsätter att regeringen följer upp hur tidsbegränsade anställningar berör kvinnor och män i åldern för familjebildning och utreder hur avbrotten i anställningarna och den anknyttande osäkerheten kan reduceras i unga vuxnas liv.
2. Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap skall fördelas mellan alla arbetsgivare enligt principen om solidariskt ansvar.

3. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder om det i frågor som gäller vårdnad om barn på grund av lagstiftningen, förvaltningspraxis eller myndigheternas attityder fattas beslut som diskriminerar fäder och i förekommande fall vidtar åtgärder för att kvinnor och män skall behandlas lika i vårdnadsfrågor.
4. Riksdagen förutsätter att regeringen ser till att det finns adekvata resurser för genomförande och övervakning av jämställdhetslagstiftningen och tryggar möjligheterna för medborgarorganisationer som utför jämställdhetsarbete att långsiktigt arbeta för att främja jämställdheten.
5. Riksdagen förutsätter att regeringen noga följer upp hur jämställdhetslagen fullföljs och lämnar en redogörelse till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2009 om bl.a. upprättande av jämställdhetsplaner och deras innehåll och effekter samt om förfarandet för utlämnande av löneuppgifter.

Riksdagen har antagit följande lag:

Lag

om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen av den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 13 §, *ändras* 3, 4, 6, 6 a, 7—12, 15 och 17—23 §, av dem 4, 6, 6 a, 7, 11 och 15 § sådana de lyder i lag 206/1995, 8 och 21 § sådana de lyder delvis ändrade i nämnda lag 206/1995, 9 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 624/1992 och i nämnda lag 206/1995, 10 § sådan den lyder delvis ändrad i sistnämnda lag och i lag 71/2001 samt 20 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 610/1986 och i nämnda lag 206/1995, samt

fogas till lagen nya 4 a, 6 b, 8 a—8 d, 9 a, 10 a och 21 a § som följer:

3 §

Definitioner av parterna i anställningsförhållanden

Med *arbetstagare* avses i denna lag en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

Med *arbetsgivare* avses i denna lag en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i 1 mom. Vad som i denna lag bestäms om arbetsgivare tillämpas på motsvarande sätt på företag som hyr arbetskraft av en annan arbetsgivare (användarföretag) när företaget i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) utövar den bestämmanderätt som en arbetsgivare har.

Bestämmelserna om arbetsgivare iakttas i tillämpliga delar också i fråga om uppdragsgivare i andra rättsförhållanden som kan jämföras med ett anställningsförhållande.

4 §

Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män skall beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

4 a §

Sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf skall i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

6 §

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,

2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,

3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,

4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,

5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

6 a §

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en

jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

6 b §

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Läroanstalterna skall årligen utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med representanter för personalen och de studerande. Planen skall innehålla en kartläggning av jämställdhetsläget vid läroanstalten och av problemen i samband därmed samt de nödvändiga åtgärder som planeras för att främja jämställdheten. Särskilt avseende skall fästas vid att kraven på jämställdhet tillgodoses när studerande antas, undervisningen ordnas och studieprestationerna bedöms samt vid åtgärder som avser att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Jämställdhetsplanen skall innefatta en utvärdering av hur åtgärder som ingått i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av deras resultat.

Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten. I stället för en årlig genomgång kan man inom läroanstalten komma överens om att en jämställdhetsplan utarbetas minst vart tredje år.

Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning (628/1998).

7 §

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att

2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

8 §

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande inte har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av kön.

Arbetsgivaren har dock inte brutit mot det förbud mot diskriminering som avses i 1 mom. 2—5 punkten, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i bestämmelsen.

8 a §

Arbetsgivarens motåtgärder

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall också anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

8 b §

Diskriminering vid läroanstalter

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §. Denna paragraf tillämpas inte på utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

8 c §

Diskriminering i intresseorganisationer

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsmarknadsorganisation eller en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen i sin verksamhet, vid antagningen av medlemmar eller vid beviljandet av förmåner som organisationen tillhandahåller försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

8 d §

Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna.

9 §

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

Såsom i denna lag avsedd diskriminering på grund av kön skall inte anses

- 1) särskilt skydd för kvinnor på grund av graviditet och förlossning,
- 2) att värnplikt endast gäller för män,
- 3) godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en annan förening än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar; om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla ändamålet med denna lag, eller
- 4) sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

9 a §

Bevisbörda

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestäm-

melsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 1 punkten. Av utredningen skall framgå vilka grunder arbetsgivaren följt vid uttagningen, den uttagnas utbildning, arbetserfarenhet och erfarenhet av annat slag samt andra meriter och omständigheter som påverkat valet och som tydligt kan påvisas.

En arbetsgivare skall likaså utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i 8 § 1 mom. 2 punkten.

Arbetsgivaren skall till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommit i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

10 a §

Läroanstalters skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

På begäran skall en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till en studerande som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som nämns i 8 b §.

I utredningen får inte antecknas uppgifter om någons hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden utan hans eller hennes samtycke.

11 §

Gottgörelse

Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a—8 d § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

I gottgörelse skall betalas minst 3 000 euro. I anställningssituationer skall i gottgörelse betalas högst 15 000 euro. När gottgörelsen bestäms skall diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person.

Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter anses skäligt. Gottgörelsens maximibelopp får överskridas när det med beaktande av diskrimineringens svårighetsgrad och andra omständigheter är motiverat.

Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

12 §

Yrkande på gottgörelse

Gottgörelse skall yrkas genom talan vid domstolen på den ort där arbetsgivaren, läroanstalten eller intresseorganisationen har sitt hemvist.

Talan om gottgörelse skall väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträddes. I anställningssituationer skall talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträddes.

Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, skall alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

15 §

Begäran om utlåtande av jämställdhetsnämnden

Domstolen kan begära utlåtande av jämställdhetsnämnden om tillämpningen av 7, 8, 8 a—8 d och 14 § i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens målsättningar.

17 §

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsmyndigheterna

Utan hinder av vad som bestäms eller föreskrivs om offentlighet i fråga om ett visst ärende eller en viss handling har jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som behövs för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning skall företes, om denne inte enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller förete handlingen.

På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgif-

ter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen skall lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna hänskjuta ärendet till jämställdhetsnämnden.

I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

18 §

Kontroller och handräckning

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på arbetsplatser, i läroanstalter eller i intresseorganisationer utföra behövliga kontroller, om det finns skäl att misstänka att det förfarits i strid med denna lag eller att de i denna lag föreskrivna jämställdhetsförpliktelserna inte annars har uppfyllts.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att för en kontrollåtgärd få handräckning av andra myndigheter.

Kontrollerna skall utföras så att de inte medför onödigt men eller onödiga kostnader.

19 §

Lämnande av råd och anvisningar

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen.

När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, skall ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas.

När jämställdhetsombudsmannen finner att arbetsgivaren eller läroanstalten trots de råd och anvisningar som avses i 2 mom. försummar sin

skyldighet enligt 6 a eller 6 b § att göra upp en jämställdhetsplan, kan jämställdhetsombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten skall fullgöras.

20 §

Anhängiggörande av ett ärende vid jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan för det förfarande som avses i 21 § vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 d eller 14 §.

Jämställdhetsombudsmannen kan för det förfarande som avses i 21 § 4 mom. vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 a eller 6 b §.

Vid nämnden kan dock inte anhängiggöras ett ärende som gäller riksdagens eller dess organs, republikens presidents, statsrådets, ministeriernas, statsrådets kanslis, riksdagens justitieombudsmans, justitiekanslerns i statsrådet, högsta domstolens eller högsta förvaltningsdomstolens verksamhet.

Bestämmelser om behandlingen av ett ärende vid jämställdhetsnämnden finns i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden (610/1986).

21 §

Jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande

Jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med bestämmelserna i 7, 8, 8 a—8 d eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Förbudet kan vid behov meddelas vid vite.

Vite kan föreläggas den som förbudet gäller, dennes företrädare eller båda.

När förbudet utfärdas kan ett sådant beslut samtidigt fattas enligt vilket förbudet skall iaktas först från en tidpunkt som nämns i beslutet,

om det är motiverat att den som beslutet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet.

På föredragning av jämställdhetsombudsmannen kan jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förplikta en arbetsgivare eller en läroanstalt som försummat den skyldighet som avses i 6 a eller 6 b § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

21 a §

Jämställdhetsombudsmannens rätt att förelägga vite

Jämställdhetsombudsmannen kan förena den skyldighet att lämna uppgifter eller förete handlingar som avses i 17 § 2 mom. med vite. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vite.

I övrigt tillämpas viteslagen (1113/1990) på vite.

22 §

Sökande av ändring

Ändring i jämställdhetsnämndens beslut söks genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Angående sökande av ändring gäller vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Ett beslut om förbud eller förpliktelse som jämställdhetsnämnden fattat med stöd av 21 § skall iakttas omedelbart även om det inte vunnit laga kraft, om inte nämnden eller förvaltningsdomstolen beslutar något annat.

23 §

Justering av gottgörelsebelopp

De i 11 § 2 mom. nämnda beloppen skall genom förordning av statsrådet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet.

Denna lag träder i kraft den 20 .
Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsät-
ter får vidtas innan lagen träder i kraft.

Helsingfors den 5 april 2005