



KE
KESKUSTELU-
ALOITTEITA

Kati Ahonen

Työnantajan lisäeläketurva – pitoa työelämään vai työntöä eläkkeelle?

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita
2006:1

Eläketurvakeskus • Pensionskyddscentralen

KESKUSTELUALOITTEITA

Kati Ahonen

Työnantajan lisäeläketurva – pitoa työelämään vai työntöä eläkkeelle?

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita
2006:1

Eläketurvakeskus • Pensionsskyddscentralen

KESKUSTELUALOITTEITA

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511 • Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Edita Prima Oy

Helsinki 2006

ISSN 1795-3103

ABSTRAKTI

Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajan järjestämää lisäeläketurvaa yksityisen sektorin työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään toimipaikkatasolla lisäeläketurvan yleisyyttä, sen kattavuutta ja etuuksia. Lisäksi arvioidaan työnantajan ikäpolitiikan kautta, käyttävätkö työnantajat lisäeläkejärjestelyjä varmistaakseen työntekijöidensä lakisääteistä eläkeikää aikaisemman eläkkeelle jäämisen.

Arviolta joka kymmenes yksityisen sektorin palkansaaja kuuluu työnantajan järjestämän ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Työnantajapuolelta katsottuna lisäeläkkeitä on järjestetty työntekijöille vajaalla 20 prosentilla yksityisen sektorin toimipaikoista. Noin 14 prosentissa yksityisalojen toimipaikoista on järjestetty lisäeläketurvaa, jonka piirissä on yksittäisiä henkilöitä laajempi joukko työntekijöitä. Noin puolessa näistä toimipaikoista lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä.

Raportissa keskitytään toimipaikkoihin, joissa lisäeläke kattaa henkilöstöä yksittäisiä henkilöitä laajemmin. Toimipaikat näyttävät jakautuvan niissä noudatettavan ikäpolitiikan perusteella kahteen ryhmään. Toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeeseen ei liity alennettua eläkeikää, panostetaan työhyvinvointiin sekä suhtaudutaan ikääntyneeseen työntekijään muita toimipaikkoja positiivisemmin. Vastaavaa ei havaita toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä. Näissä toimipaikoissa on myös käytetty työttömyyseläkeputkea viime vuosina muita toimipaikkoja yleisemmin.

ABSTRACT

The research examines occupational pension provision arranged by the employer (second pillar) from the point of view of private-sector employers. The report investigates the frequency of occupational pension provision at workplace level, its coverage and benefits included. Furthermore, the research assesses, by means of the employer's age policy, whether the employers use supplementary pension arrangements in order to ensure earlier retirement for their employees than the statutory retirement age.

Approximately every tenth employee in the private sector is covered by group pension insurance arranged by the employer. From the employers' point of view, supplementary pensions have been arranged for the employees in just under 20 per cent of private-sector workplaces. In approximately 14 per cent of private-sector workplaces, supplementary pension provision, covering a larger group of employees than individual persons, has been taken out. In about half of these workplaces, a reduced retirement age is linked to the supplementary pension.

The report focuses on places of work where the supplementary pension covers a larger number of staff than individual persons. The workplaces seem to be divided into two groups according to the age policy followed. In workplaces where a reduced retirement age is not linked to the supplementary pension, the employees' well-being at work is invested in and the attitudes towards ageing employees are more positive than in other places of work. Anything similar cannot be observed in workplaces where a reduced retirement age is linked to the supplementary pension. In such places of work, the unemployment path to retirement has been used more frequently than elsewhere during the last few years.

KIITOKSET

Haluan kiittää hyödyllisistä kommenteista ja keskusteluista Tero Salosta, Timo Silvolaa ja Päivi Valdesia Suomen vakuutusyhtiöiden keskusliitosta, Helmiina Wihuria Tapiolasta sekä Tuulia Hakolaa, Seija Ilmakunnasta, Juha Rantalaa ja Eila Tuomista Eläketurvakeskuksesta. Tilastotiedoista kiitän Martti Hännikäistä Vakuutusvalvontavirastosta sekä Jari Kannistoja ja Jukka Lampia Eläketurvakeskuksesta. Raportin taitosta ja viimeistelystä kiitos Merja Raunikselle ja käännöksestä Maria Lindholmille. Raportin sisällöstä sekä siinä mahdollisesti olevista virheistä vastaan luonnollisesti itse.

9.2.2006

*Kati Ahonen
Helsinki*

SISÄLTÖ

1	Johdanto	11
2	Työsuhteeseen perustuva lisäeläketurva Suomessa	13
	2.1 Ryhmäeläkevakuutuksen rakenne	14
	2.2 Maksut ja verotus	16
	2.3 Rekisteröity ja rekisteröimätön ryhmäeläkevakuutus	16
3	Lisäeläketurva yksityisen sektorin toimipaikoissa	18
	3.1 Aineisto ja menetelmät	18
	3.2 Lisäeläkevakuutuksen yleisyys ja ehdot	19
	3.3 Lisäeläketurvaa tarjoavat toimipaikat	20
4	Lisäeläketurva ja ikääntyneen työntekijän työssäpysyminen	24
	4.1 Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkaminen	24
	4.2 Työssä jatkamista tukeva toiminta	29
5	Lisäeläketurva ja työvoiman vähentäminen	33
	5.1 Työvoiman vähentäminen	34
	5.2 Työttömyyseläkeputken käyttö.....	37
6	Loppupäätelmiä	43
	Viitteet	45
	Liite	46

1 Johdanto

Kansainvälisen luokittelutavan mukaisesti sosiaaliturvajärjestelmät jaetaan usein ns. kolmeen pilariin. Varsinaista sosiaaliturvaa ovat ensimmäisen pilarin lakisääteiset ja pakolliset järjestelmät, jotka antavat ihmisille perusturvan. Ensimmäisen pilarin järjestelmät ovat lähes aina osa julkista hallintoa ja niiden etuuksista, etuuksien tasosta ja rahoituksesta määrätään lainsäädännössä. Suomessa lakisääteinen eli ensimmäisen pilarin mukainen eläketurva muodostuu kansaneläkkeestä ja työeläkkeestä. Toisen pilarin järjestelmät täydentävät ensimmäisen pilarin antamaa sosiaaliturvaa. Ne ovat kollektiivisia työala- tai työnantajakohtaisia järjestelmiä, kuten työnantajan järjestämät ryhmäeläkevakuutukset. Lisäjärjestelmät ovat joskus pakollista ja niitä koskevaa lainsäädäntöäkin saattaa olla olemassa. Lainsäädäntö on kuitenkin aina puitelainsäädäntöä, jossa määrätään esimerkiksi järjestelmiä hoitavien laitosten toimintatavoista tai -edellytyksistä. Kolmannen pilarin muodostavat yksityiset vakuutukset ja nekin yleensä täydentävät ensimmäisen ja toisen pilarin turvaa. Näitä ovat mm. yksilölliset eläkevakuutukset.

Suomessa työeläkevakuutukselle ei ole määritelty ansiokattoa eikä eläkkeelle ylärajaa, mikä mahdollistaa korkean lakisääteisen eläkkeen. Tämän takia vapaaehtoisen lisäeläketurvan rooli ei ole Suomessa kehittynyt kovin merkittäväksi. Kokonaiseläketurvan voi sanoa koostuvan noin 95 prosenttisesti ensimmäisen pilarin lakisääteisestä eläketurvasta ja viisi-prosenttisesti toisen ja kolmannen pilarin mukaisesta lisäeläketurvasta. Vapaaehtoisen lisäeläketurvan osuus kokonaiseläketurvasta on täten kansainvälisessä mittapuussa hyvin pieni.

Tulevaisuudessa vapaaehtoisen lisäeläketurvan osuus mahdollisesti meilläkin kasvaa. Eläkeasiat ovat olleet viime vuosina runsaasti esillä tiedotusvälineissä ja muussa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Työikäisten kasvanut kiinnostus eläkeaikaista toimeentuloaan kohtaan ja ylipäänsä sijoittamisen yleistymisen vaikuttanevat myös lisäeläkemarkkinoiden kehittymiseen. Suurten ikäluokkien ikääntymiseen mahdollisesti liittyvä työvoiman niukkuus saattaa osaltaan lisätä työsuhteeseen liittyvän lisäeläketurvan suosiota. Kilpailu työvoimasta lisännee palkankorotuspaineiden ohella kiinnostusta vaihtoehtoihin kannustinjärjestelmiin. Ryhmäeläke on sekä työnantajan että työntekijän kannalta verotuksellisesti edullinen vaihtoehto: sen vakuutusmaksut ovat yrityksen verotuksessa vähennyskelpoisia eikä vakuutusmaksuja lueta työntekijän veronalaisiksi ansiotuloiksi.

Työnantaja voi järjestää työntekijöilleen lisäeläketurvaa ottamalla joko ryhmäeläkevakuutuksen tai yksilöllisen eläkevakuutuksen. Ryhmäeläkevakuutus on kollektiivinen ja sen edellytyksenä on, että ryhmäeläkevakuutukseen tulevat henkilöt valitaan objektiivisesti esimerkiksi työtehtävän tai ammattiaseman perusteella. Mikäli lisäeläkevakuutus halutaan kohdentaa tiettyyn henkilöön, työnantajan tulee ottaa tälle yksilöllinen eläkevakuutus. Yksilöllistä eläkevakuutusta koskevat ehdot eivät ole yhtä joustavia kuin kollektiivisen lisäeläkejärjestelyn ehdot. Esimerkiksi alin mahdollinen eläkeikä on yrityksen solmimissa uusissa yksilöllisissä eläkevakuutuksissa 62 vuotta, kun se ryhmäeläkevakuutuksissa on 55 vuotta.

Työnantajan ottamat yksilölliset eläkevakuutukset kuuluvat eläkejärjestelmän kolmanteen pilariin ja ryhmäeläkevakuutukset toiseen pilariin.

Vapaaehtoista lisäeläketurvaa koskeva tutkimus on Suomessa ollut vähäistä. Viime vuosina lisäeläketurvan tutkimus on lisääntynyt, mutta se on keskittynyt lähinnä kolmanteen pilariin eli henkilöiden itse ottamiin yksilöllisiin eläkevakuutuksiin (mm. Määttänen 2005; Määttänen, Stenborg ja Valkonen 2004; Ahonen 2004; Väänänen 2004; Hietaniemi 2001). Sen sijaan eläketurvan toisesta pilarista eli työnantajan järjestämästä lisäeläketurvasta ei tutkimustietoa ole.

Tässä raportissa tutkitaan työnantajan järjestämää lisäeläketurvaa työnantajan näkökulmasta. Ensin luodaan yleiskuva ryhmäeläkevakuutuksiin. Raportin varsinaisessa empiiriosassa tarkastellaan aluksi, miten yleistä lisäeläketurva yrityksissä on, minkälaisissa yrityksissä sitä tarjotaan ja minkälaista lisäeläketurva on ehdoiltaan. Tutkimuksen pääpaino on tätä seuraavassa työnantajan ikäpolitiikan tarkastelussa. Miten lisäeläketurvaa tarjoavissa yrityksissä suhtaudutaan työhyvinvoinnin edistämiseen ja ikääntyneeseen työntekijään, ja onko ikääntyneen työssä pysymisen hyväksi toimittu konkreettisesti? Entä miten lisäeläketurvaa tarjoavissa toimipaikoissa on vähennetty työntekijöitä viimeisten vuosien aikana? Lisäeläketurvaa järjestäneitä työnantajia verrataan työnantajiin, joilla ei ole lisäeläkejärjestelyjä työntekijöilleen. Tutkimusaineistona on Tilastokeskuksen yritys- ja julkisyhteisörekisteristä poimittu 1 930 toimipaikan otos, josta tarkastellaan yksityisen sektorin toimipaikkoja. Tutkimusaineisto käsittää siten 1 059 yksityisen sektorin toimipaikkaa. Aineisto on kerätty haastattelututkimuksena kesällä 2004.

Tutkimukseen on antanut kimmokkeen julkisuudessakin esitetyt arvelut siitä, että joillakin toimialoilla työnantajat käyttäisivät lisäeläkejärjestelyjä työntekijöiden eläkkeelle siirtymisiän alentamistarkoituksessa¹. Erityisesti asia nousi esille vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä. Tällöin tuli voimaan ns. joustava 63–68 vuoden eläkeikä, jonka myötä työntekijällä on subjektiivinen oikeus jatkaa työntekoa aina 68-vuotiaaksi asti. Tätä oikeutta ei kuitenkaan välttämättä ole, mikäli työntekijällä on työnantajan järjestämä lisäeläke, johon liittyy alennettu eläkeikä.

Tutkimusaineisto kerättiin noin puoli vuotta ennen eläkeuudistuksen ja joustavan eläkeiän voimaantuloa. Mikäli lisäeläkejärjestelyjä olisi käytetty työntekijöiden eläkkeelle siirtämisen aikaistamiskeinona jo ennen eläkeuudistusta, lisäeläkkeiden käytön voisi olettaa lisääntyvän tässä tarkoituksessa joustavan eläkeiän voimaantulon myötä.

¹ Aihetta on tutkittu mm. Yhdysvalloissa, ks. esim. Lazear (1982).

2 Työsuhteeseen perustuva lisäeläketurva Suomessa

Ryhmäeläkevakuutuksella on maassamme melko pitkä historia, sillä sen voi katsoa toimineen työeläkevakuutuksena ennen varsinaisen työntekijän eläkelain (TEL) syntyä. Yksityisalojen eläkelain syntyvaiheessa rekisteröity ryhmäeläkevakuutus otettiin osaksi lakisääteistä eläketurvaa. Peruseläke jäi työeläkelain alkuaikoina lyhyen ansainta-ajan vuoksi alhaiseksi ja lisäeläketurva mahdollisti lakisääteistä eläkettä paremman eläkeaikaisen toimeentulon. Lakisääteisille eläkkeille oli järjestelmän alkuaikoina kylläkin määritelty vähimmäistaso², mutta se oli etenkin vanhemmille ikäryhmille melko matala. Vuonna 1975 yksityisten alojen lakisääteisten peruseläkkeiden tavoitetaso nostettiin 42 prosentista 60 prosenttiin ja vähimmäistaso vanhimmissakin ikäryhmissä 25 prosenttiin. Uudistus merkitsi lisäeläketurvan tarpeen olennaista pienentymistä. (Pentikäinen 1975; Ilmakunnas ja Tuominen 2004.)

Lakisääteisen työeläkejärjestelmän alkuaikoina rekisteröity lisäeläke liittyi yleisesti työsuhteeseen. Tälläkin hetkellä yhä lähes joka neljäs yksityisen sektorin työeläkkeensaaja saa lisäeläkettä. Työnantajan lisäeläketurvan merkitys on euromääräisesti kuitenkin vähäinen: toisen pilarin mukaiset eläkkeet muodostavat tällä hetkellä maksetuista eläkkeistä ainoastaan noin kolme prosenttia.

Ryhmäeläkevakuutusten voi sanoa jakautuvan karkeasti kahteen ryhmään, edellä esiteltyihin vanhanmallisiin sopimuksiin ja nykyisiin solmittaviin sopimuksiin. Nykyään ryhmäeläkevakuutuksia käytetään lakisääteisen eläketurvan täydentäjänä ja sen merkitys toimeentulon turvaajana on vähäinen. Vakuutusvalvontaviraston ja Eläketurvakeskuksen rekisteritietojen mukaan tällä hetkellä arviolta joka kymmenes yksityisen sektorin palkansaaja kuuluu työnantajan järjestämän ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Mikäli mukaan otetaan myös henkilöt, joilla on lisäeläkevapaakirja eli oikeus lisäeläketurvaan aikaisemmasta työsuhteesta, osuus hieman nousee. Sekä voimassa olevaan työsuhteeseen liittyvien sopimusten että etenkin lisäeläkevapaakirjojen joukossa on vielä paljon vanhanmallisia sopimuksia.

² Vähimmäistasoiselle eläkkeelle on työeläkejärjestelmästä siirtynyt kaikkiaan noin 514 000 eläkkeensaajaa. Nykyisissä eläkkeensaajissa heitä on Eläketurvakeskuksen rekisteritietojen mukaan noin 144 000 henkilöä (tilanne heinäkuussa 2005).

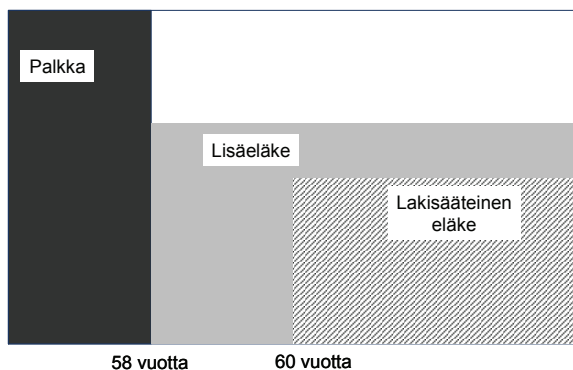
2.1 Ryhmäeläkevakuutuksen rakenne

Ryhmäeläkevakuutuksen ehtona on, että se koskee kollektiivista henkilöryhmää, johon kuuluu vähintään kaksi henkilöä. Lisäeläketurva on tyypillisesti joko määrällistä tai sen tarkoituksena on alentaa eläkeikää. Vakuutus voi olla myös näiden etuuksien yhdistelmä. Alin mahdollinen eläkeikä on 55 vuotta. Jos alennettu eläkeikä on määritelty eroamisiäksi esim. työsopimuksessa tai lisäeläketurvan ehtoissa, alempi eläkeikä on myös eroamisikä eikä työntekijällä tällöin ole subjektiivista oikeutta jatkaa työssä alennetun eläkeiän jälkeen. Eläkeuudistus ei muuttanut asiaa. Järjestely ei kuitenkaan saa olla työntekijän kannalta kohtuuton eli työntekijän eläketurvan suuruus alennetussa eläkeiässä voi tulla otettavaksi huomioon asian arvioinnissa.

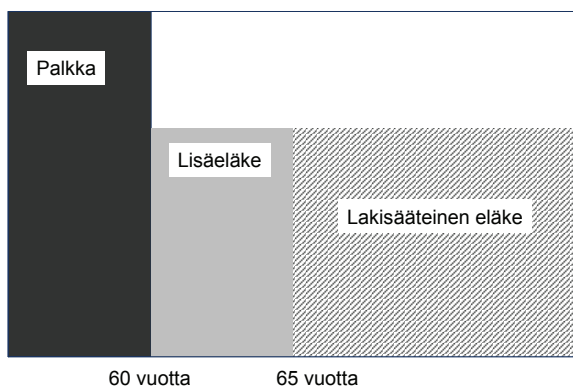
Ryhmäeläkevakuutus voidaan rakentaa usealla tavalla. Mikäli vakuutukseen liittyy alennettu eläkeikä, lakisääteinen vanhuuseläke voidaan ottaa varhennettuna ja lisäeläketurvalla korvataan ansiomenetystä. Mikäli alennettu eläkeikä on alle lakisääteisen varhennetun vanhuuseläkeiän, vaille lakisääteistä eläkettä jäävien eläkevuosien toimeentulo kustannetaan kaikkineen lisäeläkkeellä. Vuoteen 2005 asti lakisääteinen vanhuuseläke voitiin varhentaa 60 vuoden iästä alkaen. Vuodesta 2005 alkaen varhennetun vanhuuseläkkeen alaikäraja on ollut 62 vuotta. Kuvassa 1 on esitetty ryhmäeläkevakuutuksen erilaisia rakenne-mahdollisuuksia ennen vuotta 2005.

Kuva 1. Esimerkki ryhmäeläkevakuutuksen järjestämisestä ennen vuotta 2005.

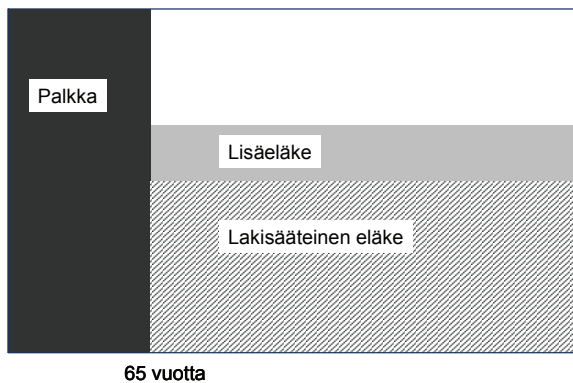
a) Eläkkeelle jääetään 58-vuotiaana, vanhuuseläke otetaan varhennettuna 60-vuotiaana. Lisäeläkkeellä katetaan palkan ja lakisääteisen eläkkeen väliin jäävien vuosien toimeentulo ja täydennetään varhennuksesta johtuva lakisääteisen eläkkeen alenema.



b) Eläkkeelle jääetään 60-vuotiaana. Vanhuuseläke otetaan täysiaikaisena 65-vuotiaana. Lisäeläkkeellä katetaan palkan ja lakisääteisen eläkkeen väliin jäävien vuosien toimeentulo.



c) Eläkkeelle jääetään normaalin lakisääteisen eläkkeen mukaisesti 65-vuotiaana. Lisäeläkkeellä korotetaan eläkeaikaisia tuloja lakisääteistä eläkettä korkeammiksi.



2.2 Maksut ja verotus

Ryhmäeläkevakuutus voi olla etuus- tai maksuperusteinen. Etuusperusteisessa järjestelyssä työntekijälle taataan tietty etuuden taso, esimerkiksi 66 prosentin suuruinen vanhuuseläke sovitussa eläkeiässä. Sen sijaan maksuperusteisessa järjestelmässä asetetaan ainoastaan maksuosuus ja aikanaan maksettava lisäeläke määräytyy kertyneen vakuutussäästön mukaan. Maksu voidaan esimerkiksi sopia joksikin kiinteäksi prosenttiosuudeksi työntekijän palkasta/tulospalkasta tai maksu voi olla sidottu yhtiön tulokseen. (Antila ym. 2003.) Nykyisin solmitaan lähes ainoastaan maksuperusteisia ryhmäeläkevakuutuksia. Maksuperusteisten sopimusten osuus vakuutuskannasta on kuitenkin vain muutama prosentti, sillä niitä on solmittu lähinnä vasta viime vuosina.

Ryhmäeläkevakuutusmaksut ovat yritykselle kokonaisuudessaan vähennyskelpoisia menoja. Myös vakuutukseen usein liittyvät henkivakuutus- ja työkyvyttömyysturvan menot ovat yritykselle vähennyskelpoisia. Työnantajan työntekijöilleen ottamien yksilöllisten eläkevakuutusten ehdot ovat ryhmäeläkevakuutuksia tiukemmat ja esimerkiksi 8 500 euroa ylittävät vuosimaksut katsotaan työntekijän palkaksi. Ryhmäeläkevakuutusmaksuja ei yleensä katsota työntekijän tuloiksi. Tätä on perusteltu mm. sillä, että etuuden saavuttaminen voi olla työsuhteen alkumetreillä työntekijälle epävarmaa. Oikeus lisäeläkkeeseen syntyy usein vasta työsuhteen jatkuttua tietyn ajan. Asiaa perustellaan myös sillä, että vakuutusmaksut eivät lisää palkansaajan veronmaksukykyä ennen etuuden saavuttamista. (HE80/2004.) Jälkimmäinen perustelu pätee tosin myös yksilöllisiin eläkevakuutuksiin, vaikka niiden osalta tuloksi lukeminen on tiukempaa. Koska vakuutusmaksuja ei katsota työntekijän tuloksi, työnantajan ei tarvitse toimittaa niistä ennakonpidätystä eikä maksa sosiaaliturvamaksuja. Aikanaan eläkkeensaajalle maksettava lisäeläke verotetaan ansiotulona.

Periaatteessa työntekijä voi maksaa osan ryhmäeläkemaksuista. Rekisteröidyn lisäeläkevakuutuksen alkuajoina tämä käytäntö olikin yleinen (Pentikäinen 1975). Vakuutusalan tietojen mukaan työntekijöiltä perittyjen maksujen osuus on nykyään kuitenkin vain muutama prosentti maksutulosta.

2.3 Rekisteröity ja rekisteröimätön ryhmäeläkevakuutus

Työnantajan työntekijöilleen järjestämät ryhmäeläkevakuutukset voivat olla rekisteröityjä tai rekisteröimättömiä. Rekisteröityjen lisäeläkkeiden ottaminen on vapaaehtoista, mutta niiden sisältöä ja toimintaa koskevat tietyt laissa määritellyt rajaukset. Ne ovat mm. sidottu TEL-indeksiin. Rekisteröity lisäeläkevakuutus voi sisältää vanhuuseläkkeen ohella työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen sekä perhe-eläkkeen. Mikäli lisäeläkevakuutus on rekisteröityä, työntekijä säilyttää automaattisesti oikeutensa karttuneeseen lisäeläkkeeseen myös työsuhteen päättyessä. Tällöin työntekijälle muodostetaan lisäeläkevapaakirja erikseen vanhuus-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen ja erikseen perhe-eläkkeen osalta. Vakuutettu voi myös itse jatkaa lisäeläkkeen kartuttamista ottamalla jatkovakuutuksen. (Järvenoja ja

Saarinen, 2001.) Rekisteröidyt lisäeläkejärjestelmät suljettiin vuoden 2001 alusta lähtien. Uusia lisäeläkevakuutuksia ei ole tämän jälkeen voinut enää rekisteröidä eikä voimassa oleviin lisäeläkevakuutuksiin ole pääsääntöisesti voinut rekisteröidä uusia työntekijöitä.

Rekisteröimättömät ryhmäeläkevakuutukset ovat vapaamuotoisia. Niiden ottaminen on täysin vapaaehtoista ja ne ovat sisällöltäänkin jokseenkin vapaasti muotoiltavissa. Tavallisesti rekisteröimätön ryhmäeläkevakuutus koskee vain vanhuuseläkettä, mutta siihen voidaan liittää myös työkyvyttömyys- ja perhe-eläketurva. Vapaamuotoiseen ryhmäeläkevakuutukseen ei välttämättä liity ns. vapaakirjaoikeutta eli oikeutta karttuneeseen lisäeläkkeeseen työsuhteen päättyessä. Mikäli vapaakirjaoikeutta ei ole, työntekijä menettää lisäeläketunsa työpaikkaa vaihtaessaan tai muussa irtisanomistilanteessa. Kertynyt rahasto-osuus joko palautetaan yritykselle tai se käytetään muiden vakuutettujen hyväksi. (Järvenoja ja Saarinen 2001; Antila ym. 2003). Yleensä vapaaehtoiisiin ryhmäeläkevakuutuksiin liittyy vapaakirjaoikeus, joka on esimerkiksi sidottu työsuhteen keston³. Vapaakirjaoikeus voi tosin olla vain osittainen, esimerkiksi 50 prosenttia karttuneesta lisäeläkkeestä.

³ Euroopan yhteisöjen komission tekemän direktiiviehdotuksen KOM(2005)507 pyrkimyksenä on parantaa lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyttä sekä jäsenvaltioiden välillä että niiden sisällä. Tässä yhteydessä komissio mm. esittää, että vapaakirjaoikeuden myöntämistä ei saa rajoittaa yli kahteen vuoteen.

3 Lisäeläketurva yksityisen sektorin toimipaikoilla

Tutkimuksen empiirinen osa perustuu työnantajille kesällä 2004 tehtyyn Joustava eläkeikä -haastattelututkimukseen. Tutkimusyksikkönä on toimipaikka⁴. Koska kyseessä on työnantajatutkimus, haastatteluun valittiin vain toimipaikkoja, joissa on vähintään yksi palkansaaja. Haastattelussa työnantajilta kysyttiin, onko työnantaja järjestänyt työntekijöilleen lisäeläketurvaa. Lisäksi työnantajalta kysyttiin ikääntyneen työntekijän työssä jatkamiseen ja sen tukemiseen liittyviä kysymyksiä.

3.1 Aineisto ja menetelmät

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena Tilastokeskuksen Työvoimapalvelut ja avoimet työpaikat -tutkimuksen yhteydessä. Haastattelukysymykset laadittiin Eläketurvakeskuksessa. Aineiston keräsi Tilastokeskus. Tutkimuksen otos poimittiin Tilastokeskuksen yritys- ja julkisyhteisötilastorekisteristä. Tutkimusaineisto käsitti 1 930 toimipaikkaa, joista tähän tutkimukseen rajattiin mukaan ainoastaan yksityinen sektori. Varsinainen tutkimusaineisto koostuu siten 1 059 yksityisen sektorin toimipaikasta. Otokseen valikoituneista yksityisalojen toimipaikoista 87 prosenttia vastasi haastatteluun ts. vastausaktiivisuus oli varsin hyvä (ks. aineistosta Tuominen, Takala ja Tuominen 2004).

Jotta aineisto olisi toimipaikan sijainnin ja henkilöstömäärän suhteen edustava, otantamenetelmänä käytettiin ositettua satunnaisotantaa. Tällainen otantamenetelmä on tyypillinen kysely- ja haastatteluaineistoissa eli ns. survey-aineistoissa. Ositekohtaiset painoker-toimet korjaavat aineiston otantamenetelmästä johtuvan vääristymän niin, että aineisto on ositustekijöiden suhteen kaikkia toimipaikkoja edustava. Taulukoissa esitetyt prosent-tiosuudet ovat painotettuja. Lukumäärät ovat painottamattomia.

Osa tiedoista, kuten toimipaikan ikä, perustuu rekisteritietoihin. Toimipaikoille on määriteltä toimiala tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan. Tutkimuksessa toimipaikkoja tarkastellaan sen mukaan, onko niissä järjestetty työntekijöille lisäeläketurvaa. Taustamuuttujina käytetään toimipaikan toimialaa, toimipaikan henkilöstön määrää, yrityksen ikää, ikääntyneiden eli 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden osuutta toimipaikan työntekijöistä, toimipaikan sijaintia (lääni), yrityksen taloudellista tilannetta ja työvoiman lisätarvetta. Taustamuuttujat ovat luokiteltuja.

Tutkimusmenetelminä käytetään ristiintaulukointia sekä logistista ja multinominaalista regressioanalyysiä. Logistinen regressiomalli on tavanomaisen regressiomallin erityistapaus, jossa selitettävä muuttuja voi saada vain kaksi arvoa. Tapahtuma, jota halutaan selittää,

⁴ Toimipaikka on yhden yrityksen omistama, yhdessä paikassa sijaitseva ja pääasiassa yhdenlaisia tavaroita tai palveluita tuottava yksikkö. Jokaisella yrityksellä on vähintään yksi toimipaikka, suurilla yrityksillä niitä saattaa olla satoja. Valtaosa yksityisen sektorin toimipaikoista on yhden toimipaikan yrityksiä.

saa mallissa arvon yksi. Muutoin selitettävä muuttuja saa arvon nolla. Multinomiaalisessa logit-mallissa selitettävä muuttuja on moniluokkainen.

Logistisessa regressiomallissa selitettävänä muuttujana on selitettävän tapahtuman riskin luonnollinen logaritmi⁵. Logistisissa malleissa ei ennusteta määriä vaan tapahtuman riskiä. Taulukoissa raportoidaan selitettävien muuttujien kertoimien estimaateista lasketut riskisuhteet (odds ratio ja relative risk ratios). Tulokset esitetään suhteessa muuttujan vertailuryhmään. Vertailuryhmän riskisuhde on 1,00. Jos muuttujan riskisuhde on suurempi kuin yksi, tapahtuman riski on kyseisessä ryhmässä suurempi kuin vertailuryhmässä. Vastaavasti riskisuhteen ollessa ykköstä pienempi tapahtuman riski on tarkasteltavassa ryhmässä pienempi kuin vertailuryhmässä.

3.2 Lisäeläkevakuutuksen yleisyys ja ehdot

Yksityisen sektorin työnantajista 19 prosentilla oli järjestetty lisäeläketurvaa jollekin työntekijäryhmälle. Lisäeläketurvan piiriin kuului minimissään joitain toimihenkilöitä ja kattavimmillaan yrityksen koko vakituinen henkilökunta. (Taulukko 1 ja taulukko 3.)

Lisäeläke koski 31 prosentissa toimipaikoista ainoastaan yksittäisiä toimihenkilöitä, muissa toimipaikoissa kattavuus oli tätä laajempi. 30 prosentissa toimipaikoista lisäeläke kattoi yli puolet vakituisesta henkilöstöstä. Työnantajan järjestämästä lisäeläketurvasta 60 prosenttia oli määrällistä lisäeläkettä ja 53 prosenttiin liittyi alennettu eläkeikä. Moniin sopimuksiin liittyi sekä alempi eläkeikä että korotettu eläkkeen määrä. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Lisäeläkkeen kattavuus ja rakenne. Lisäeläkettä järjestäneet yksityisen sektorin toimipaikat.

	Prosenttiosuus	Lukumäärä
Lisäeläkevakuutus koskee:		
koko vakituista henkilöstöä tai yli puolta henkilöstöstä	30	59
puolta tai alle puolta henkilöstöstä	39	84
yksittäisiä henkilöitä	31	87
Kaikki	100	230
Lisäeläkevakuutus sisältää:		
vain korotetun eläkkeen	30	58
vain alennetun eläkeiän	24	54
sekä korotetun eläkkeen että alennetun eläkeiän	30	85
muuta etuja	17	34
Kaikki	100	231

⁵ Riskillä (odds) tarkoitetaan tapahtuman Y todennäköisyyden suhdetta todennäköisyyteen, että tapahtuma ei tapahdu: $O(Y) = P(Y) / [1 - P(Y)]$. Riskisuhde (Odds Ratio) on kahden riskin $O(Y_2)$ ja $O(Y_1)$ välinen suhde: $OR = O(Y_2) / O(Y_1)$. Riskisuhde voidaan laskea myös logistisen regressiomallin estimoidun kertoimen kautta. Logistisessa regressiomallissa kerroinestimaatti b on selitettävän muuttujan riskisuhteen logaritmi: $b = \ln [(O(Y_2) / O(Y_1))]$, joten riskisuhde saadaan korottamalla eksponentti kertoimeen, $OR = e^b$.

Alennettua eläkeikää tarjottiin yhtä yleisesti niin koko henkilöstölle kuin vain yksittäisille henkilöille. Alennettu eläkeikä oli tyypillisimmin 58–60 vuotta. Alennettu eläkeikä voi olla määritelty työntekijän eroamisiäksi tai se voi olla joustava, jolloin työntekijällä on näin halutessaan mahdollisuus lykätä eläkkeellesiirtymistään. Hieman alle puolessa tapauksista työnantajan lisäeläketurvaan liittyvä alennettu eläkeikä oli määritelty näiden henkilöiden eroamisiäksi. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Toimipaikat, joissa lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä.

	Prosenttiosuus	Lukumäärä
Alennettu eläkeikä koskee:		
yksittäisiä henkilöitä	34	55
alle puolta tai puolta henkilöstöstä	35	50
yli puolta tai koko henkilöstöä	31	34
Kaikki	100	139
Alennettu eläkeikä on:		
eroamisikä	45	72
ei ole eroamisikä	38	54
ei osaa sanoa	17	13
Kaikki	100	139
Alennettu eläkeikä, vuosia:		
alle 58 vuotta	7	7
58–59 vuotta	38	37
60 vuotta	25	54
yli 60 vuotta	13	27
ei tietoa	18	14
Kaikki	100	139

3.3 Lisäeläketurvaa tarjoavat toimipaikat

Yksityisalojen toimipaikat ovat painottuneet teollisuuteen, kauppa- ja ravitsemusalalle sekä liike-elämän palveluita ja rahoitusta tuottaville aloille. Toimipaikkojen välillä ei ollut havaittavissa suuria eroja sen mukaan, oliko toimipaikoissa järjestetty lisäeläketurvaa työntekijöille vai ei. Lisäeläketurvaa työntekijöilleen tarjoavat toimipaikat sijoittuivat suhteellisesti muita toimipaikkoja useammin teollisuuteen sekä liikenne- ja kuljetusalalle – lisäeläketurvaa oli noin neljäsosassa näiden alojen toimipaikoista. Alueellisesti lisäeläketurvaa tarjottiin eniten Etelä-Suomessa sijaitsevilla toimipaikoilla. Suurissa toimipaikoissa henkilöstöllä oli hieman useammin työnantajan järjestämää lisäeläketurvaa kuin pienissä toimipaikoissa. (Taulukko 3 ja liitetaulukko 1.)

Taulukko 3. Lisäeläkettä tarjoavien toimipaikkojen osuus yksityisen sektorin toimipaikoista eräiden taustatekijöiden suhteen.

	Lisäeläketurvaa tarjoavien toimipaikkojen osuus, %
Henkilöstön määrä	
1–9	19
10–49	18
50–249	27
250–	32
Toimiala	
Teollisuus ym.	26
Rakennus	16
Kauppa ja ravitsemus ym.	16
Liikenne ym.	27
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	19
Muu	20
Lääni	
Etelä-Suomi	24
Länsi-Suomi ja Ahvenanmaa	18
Muu Suomi	11
Kaikki	
osuus	19
lukumäärä	231

Lisäeläketurvaa tarjoavia toimipaikkoja ei kuitenkaan ole mielekästä tarkastella yhtenä ryhmänä. Lisäeläketurvaa saatetaan järjestää vain ylimmälle johdolle tai se saattaa kattaa lähes koko vakituisen henkilökunnan. Lisäeläketurva voi olla ainoastaan määrällistä tai siihen voi liittyä alennettu eläkeikä. Jatkossa lisäeläketurvaa tarjoavia toimipaikkoja tarkastellaan erikseen sen mukaan, tarjotaanko niissä lisäeläkettä ainoastaan yksittäisille henkilöille vai kattaako lisäeläketurva useampia henkilöitä. Jako on perusteltua useastakin syystä. Yksittäisille henkilöille järjestetty lisäeläketurva koskee lähes poikkeuksetta ylintä johtoa ja se voidaan tulkita usein paitsi yhtenä johdon sitouttamiskeinona myös palkan osana. Lisäksi yksittäisille henkilöille tarjottavista etuuksista osa on todennäköisesti yksilöllisiä eläkevakuutuksia, joita koskevat ehdot eroavat eläkeiän ja verotuskäytännön osalta ryhmäeläkevakuutuksista. Usein nämä vakuutukset ovat omistajayrittäjien itselleen ottamia.

Paitsi kattavuuden mukaan lisäeläketurvaa tarjoavia toimipaikkoja tarkastellaan sen mukaan, sisältääkö lisäeläketurva alennetun eläkeiän. Käytännössä tällöin tarkastellaan erikseen sopimuksia, jotka sisältävät alennetun eläkeiän ja sen lisäksi mahdollisesti ns. määrällisiä etuuksia sekä erikseen sopimuksia, joihin sisältyy vain määrällisiä etuuksia eikä mahdollisuutta alentaa eläkeikää. Mikäli työnantajalla on useita erillisiä sopimuksia, joihin sisältyvät ehdot eroavat eläkeiän osalta toisistaan, ehdot on määritelty sen perusteella, minkälainen sopimus koskee suurinta osaa lisäeläkevakuutetuista.

Kun toimipaikkoja tarkastellaan etuuden kattavuuden ja etuuslajin mukaan, huomataan, että lisäeläketurvaa tarjoavat toimipaikat eroavat toisistaan toimialan ja toimipaikan alueellisen sijainnin, työntekijöiden ikärakenteen ja yrityksen iän mukaan (taulukko 4). Tästä

huolimatta ei voida määrittää tyyppillisiä yrityksiä, jotka tarjoaisivat tietyn tyyppistä lisäeläkevakuutusta työntekijöilleen.

Eniten omanlaisensa ryhmän muodostavat toimipaikat, joissa lisäeläketurva kattaa ainoastaan *yksittäisiä henkilöitä ja lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä*. Näiden toimipaikojen osuus yksityisalojen toimipaikoista on kolme prosenttia. Toimipaikat ovat keskimääräistä hieman uudempia ja ne ovat painottuneet kauppa-, majoitus- ja ravitsemusalalle sekä liike-elämän palveluita ja rahoitusta tuottaville aloille. Vaikka nämä toimipaikat sijaitsevat tyyppillisimmin Länsi- tai Etelä-Suomessa, peräti viidennes sijaitsee Oulussa, Itä-Suomessa ja Lapissa. Toimipaikat ovat henkilömäärältään hivenen keskitasoa suurempia. Liike-elämän palvelujen toimialan suuri osuus, toimipaikkojen alueellinen sijainti sekä toimipaikan ikä viittaavat siihen, että tämän ryhmän yhdeksi esimerkkitoimipaikaksi voinee kuvata nuorta IT-alan yritystä.

Toimipaikat, joilla *yksittäisille henkilöille järjestetty lisäeläke käsittää ainoastaan määrällistä lisäeläketurvaa*, ovat useimmiten kauppa-, majoitus- ja ravitsemusalalta, teollisuudesta tai liikenteeseen liittyvältä toimialalta. Toimipaikoissa on keskimääräistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa ja yritys on ollut toiminnassa useimmiten vähintään 10 vuotta. Toimipaikat ovat usein keskimääräistä toimipaikkaa suurempia henkilömäärällä mitattuna ja ne sijaitsevat Etelä-Suomessa. Yksityisalojen toimipaikoista nämä toimipaikat muodostavat kaksi prosenttia.

Toimipaikoissa, joissa *alennetun eläkeiän sisältävä lisäeläketurva kattaa useita henkilöitä*, on paljon sekä vanhoja että uusia toimipaikkoja: yli 40 prosenttia yrityksistä on ollut toiminnassa vähintään 20 vuotta, mutta toisaalta liki kolmannes on ollut toiminnassa alle 10 vuotta. Ikääntyneiden osuus työvoimasta on näissä toimipaikoissa melko korkea. Kauppa, majoitus ja ravitsemusalojen lisäksi nämä toimipaikat sijoittuvat usein liike-elämän palveluita ja rahoitusta tuottaville aloille sekä teollisuuteen. Toimipaikat sijaitsevat pääasiassa Etelä- ja Länsi-Suomessa ja ne ovat henkilömäärältään keskitasoa. Toimipaikkojen osuus yksityisalojen toimipaikoista on seitsemän prosenttia.

Toimipaikat, joissa *useita henkilöitä koskeva lisäeläke on vain määrällistä*, ovat henkilömäärältään pieniä. Ne ovat hieman keskimääräistä nuorempia yrityksiä, mutta tästä huolimatta toimipaikassa on melko paljon ikääntynyttä henkilöstöä. Toimipaikat ovat jakautuneet melko tasaisesti eri toimialoille ja ne sijaitsevat useimmiten Etelä-Suomessa. Toimipaikat muodostavat seitsemän prosenttia yksityisalojen toimipaikoista. (Taulukko 4 ja liitetäulukko 1.)

Taulukko 4. Tutkimusaineiston jakauma lisäeläketurvan ja taustatekijöiden suhteen.

	Yksittäiset henkilöt, lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä, %	Yksittäiset henkilöt, vain määrällinen lisäeläke, %	Useat henkilöt, lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä, %	Useat henkilöt, vain määrällinen lisäeläke, %	Ei lisäeläkettä, %	Kaikki, %
Henkilöstön määrä, toimipaikka						
1–9	69	66	67	84	75	74
10–49	23	20	24	13	21	21
50–	8	14	9	3	4	5
kaikki	100	100	100	100	100	100
Henkilöstön ikärakenne						
55 v. täyttäneiden osuus alle 20 %	89	42	56	60	71	69
20 % ja yli	11	58	44	40	29	31
kaikki	100	100	100	100	100	100
Yrityksen ikä, vuotta						
alle 10	26	16	31	27	28	27
10–19	53	48	27	46	38	38
20 ja yli	21	36	42	27	34	34
kaikki	100	100	100	100	100	100
Toimiala						
Teollisuus ym.	15	26	20	17	13	14
Rakennus	16	17	3	10	12	12
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	36	31	29	24	36	35
Liikenne ym.	0	23	15	17	9	10
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	24	1	26	16	20	20
muu	9	3	6	17	9	9
kaikki	100	100	100	100	100	100
Lääni						
Etelä-Suomi	36	84	47	67	45	47
Länsi-Suomi ja Ahvenenmaa	43	13	42	27	35	35
Itä-Suomi, Oulu, Lappi	21	3	10	6	20	18
kaikki	100	100	100	100	100	100
Kaikki						
osuus	3	2	7	7	81	100
lukumäärä	55	32	84	60	828	1 059

4 Lisäeläketurva ja ikääntyneen työntekijän työssäpysyminen

Yksilöllisen eläkevakuutuksen hankkineiden työntekijöiden eläkeaikeita on tutkittu jonkin verran. Pääsääntöisesti tuloksena on ollut, että lisäeläkkeen hankkineet aikovat jäädä jos-sain määrin muita aikaisemmin eläkkeelle. Toisaalta on ilmennyt, että läheskään kaikki lisäeläketurvaa hankkineet eivät ole ottaneet vakuutusta eläkeiän aikaistamistarkoituksessa. Esimerkiksi 45–64-vuotiaiden yksityisalojen palkansaajien eläkeaikeita koskeva tutkimus osoitti, että vaikka hieman yli puolet vapaaehtoisen lisäeläketurvan ottaneista arvioi jäävänsä enneaikaiselle eläkkeelle, samalla liki puolet lisäeläketurvaa hankkineista oli aikeissa jatkaa työskentelyä jopa keskimääräistä palkansaajaa pitempään. (Ahonen 2004.)

Nyt lisäeläketurvan vaikutusta työssä jatkamiseen on mahdollista tarkastella toiselta eli työnantajan puolelta. Miten työnantajan lisäeläketurva liittyy työnantajan ikäpolitiikkaan ja työntekijöiden työssä jatkamisen tukemiseen? Toimipaikat on jaettu neljään luokkaan:

- Toimipaikat, joissa on lisäeläketurvajärjestelyjä yksittäisille toimihenkilöille. Järjestelyt voivat sisältää alennetun eläkeiän, määrällisiä etuuksia tai molemmat.
- Toimipaikat, joissa tarjotaan lisäeläketurvaa useille henkilöille ja siihen liittyy alennettu eläkeikä. Sopimukseen saattaa liittyä myös määrällisiä etuuksia.
- Toimipaikat, joissa on lisäeläketurvajärjestelyjä useille henkilöille, mutta sopimukseen ei liity alennettua eläkeikää vaan ainoastaan määrällisiä etuja.
- Toimipaikat, joissa ei ole lisäeläkejärjestelyjä. Tätä luokkaa käytetään vertailuryhmänä.

Pääasiallinen mielenkiinto kohdistuu niihin lisäeläketurvaa tarjoaviin toimipaikkoihin, joissa lisäeläkevakuutukset kattavat useita toimipaikan työntekijöitä. Haastattelussa työnantajien edustajilta kysyttiin useita kysymyksiä ikääntyneiden työntekijöiden työllistamisestä, työssä pysymisen tukemisesta ja työhyvinvointiin panostamisesta.

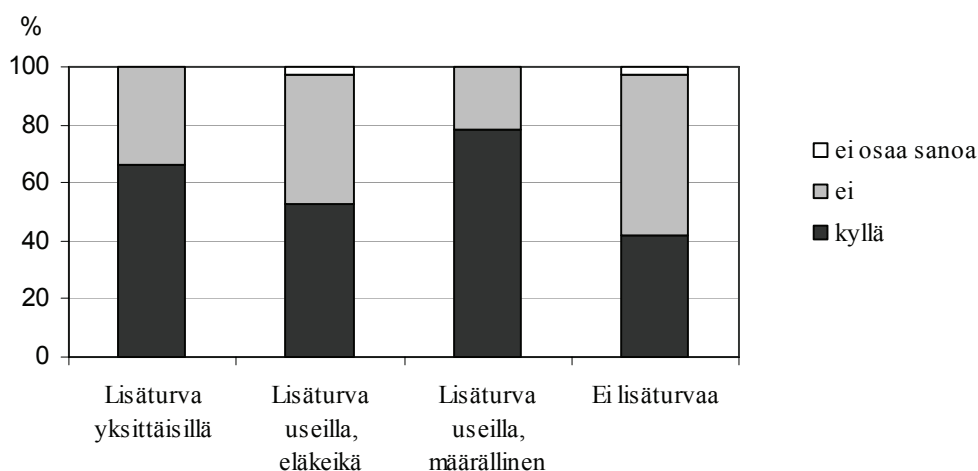
4.1 Työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jatkaminen

Tarkastellaan lähemmin työnantajien vastauksia kysymyksiin työhyvinvointiin panostamisesta, ikääntyneen työntekijän työssä jatkamismahdollisuuksista ja ikääntyneen työvoiman työllistamisestä tulevaisuudessa. Katsotaan aluksi, miten toimipaikoilla suhtaudutaan yleisesti työhyvinvoinnin edistämiseen ja onko toimipaikkojen välillä havaittavissa eroja sen mukaan, onko niissä järjestetty työntekijöille lisäeläketurvaa vai ei. Lisäeläketurva on jaettu selittävänä tekijänä edellä esitettyyn kolmeen luokkaan. Näitä verrataan toimipaikkoihin, joissa henkilöstölle ei ole järjestetty lisäeläketurvaa. Esitetty kysymys ja vastauksien jakauma on esitetty kuvassa 2.

Työhyvinvointiin panostamisesta oli tehty selkeä strateginen valinta eli työhyvinvointiin panostamisen voi sanoa olleen tietoista 40–80 prosentissa toimipaikoista. Työhyvinvointi-strategia oli selvästi yleisin toimipaikoissa, joissa useilla työntekijöillä oli määrällistä lisäeläketurvaa. Vähiten työhyvinvointiin panostettiin toimipaikoissa, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. (Kuva 2.) Tulos osoittautui tilastollisesti merkitseväksi myös taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen. Taustatekijöiden vakiointiin käytettiin logit-mallia. Taustatekijöistä kontrolloitiin toimipaikan henkilöstön määrä, toimiala, ikääntyneiden eli vähintään 55-vuotiaiden osuus henkilöstöstä, yrityksen ikä, yrityksen taloudellinen tilanne ja työvoiman tarve tulevaisuudessa.

Kuva 2. Työhyvinvointiin panostaminen ja lisäeläketurva.

'Onko työhyvinvointiin panostamisesta tehty toimipaikallanne selkeä strateginen valinta?'



Taulukossa 5 on esitetty estimaateista lasketut riskisuhteet. Esimerkiksi määrällistä lisäeläketurvaa useille henkilöille järjestäneiden toimipaikkojen riskisuhde 6,26 tarkoittaa, että ”riski” sille, että näissä toimipaikoissa on tehty työhyvinvointiin panostamisesta selkeä strateginen valinta, on 6,26-kertainen verrattuna toimipaikkoihin, joissa ei ole lisäeläketurvajärjestelyjä, kun taustatekijöiden vaikutus on otettu huomioon. Jouhevampi tapa ilmaista likipitään sama asia on puhua suhteellisista todennäköisyyksistä: kyseisissä lisäeläketoimipaikoissa panostetaan työhyvinvointiin kuusi kertaa todennäköisemmin suhteessa vertailuryhmän toimipaikkoihin, kun taustatekijöiden vaikutus on kontrolloitu.

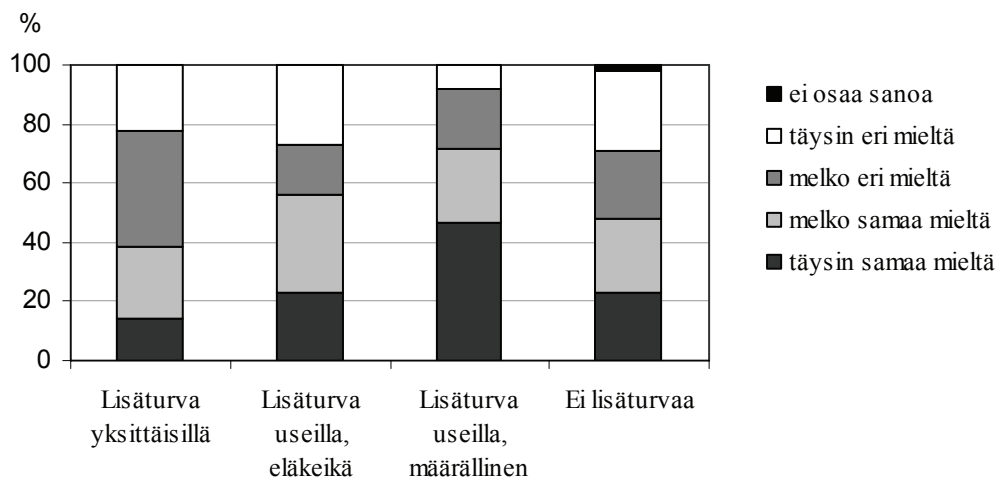
Yleisesti ottaen lisäeläketurvaa tarjoavissa toimipaikoissa panostettiin työhyvinvointiin todennäköisemmin kuin toimipaikoissa, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. Työhyvinvointi-strategia ja lisäeläketurva ilmentänevätkin molemmat aktiivista henkilöstöpolitiikkaa. Etenkin toimipaikoissa, joissa lisäeläkejärjestelyt kattoivat useita toimipaikan henkilöitä eikä lisäeläkkeeseen liittynyt alennettua eläkeikää, panostettiin työhyvinvointiin huomattavasti yleisemmin kuin toimipaikoissa, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. Myös toimipaikat, jois-

sa lisäeläkejärjestelyt koskivat vain yksittäisiä henkilöitä, erottuivat työhyvinvointiin panostamisessa selvästi edukseen toimipaikoista, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä.

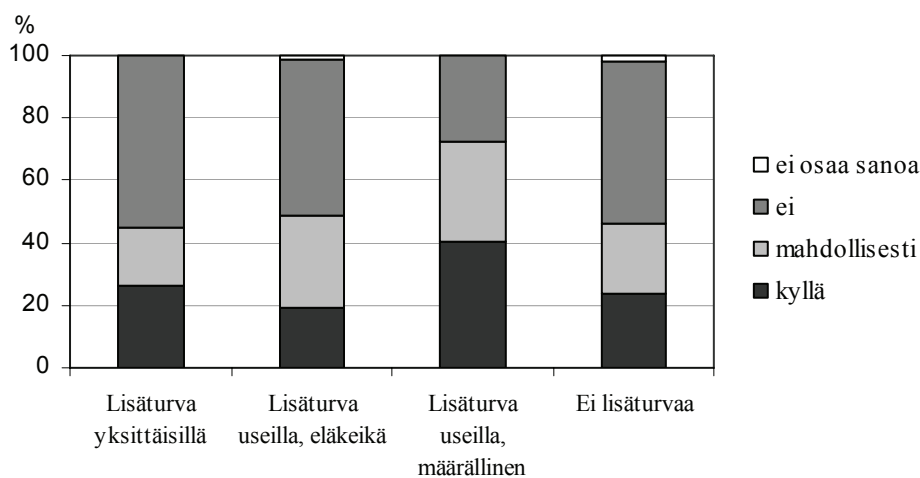
Seuraavaksi katsotaan miten toimipaikoilla suhtauduttiin nimenomaan ikääntyneen työntekijän työssä jatkamismahdollisuuksiin ja ikääntyneen työntekijän työllistämiseen tulevaisuudessa. Esitetyt kysymykset ja vastausten jakaumat on esitetty kuvassa 3. Vähintään melko samaa mieltä väitteen ’useimmissa tehtävissä toimipaikallanne voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi’ oli 40–70 prosenttia työnantajista. Vastausten erot olivat siten varsin suuria tarkasteltavissa toimipaikoissa. Myönteisimmin asiaan suhtauduttiin toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä oli määrällistä lisäeläketurvaa. (Kuva 3.)

Kuva 3. Työnantajan suhtautuminen ikääntyneen mahdollisuuksiin jatkaa työssä ja ikääntyneen työvoiman käyttöön tulevaisuudessa.

a) ’Useimmissa tehtävissä toimipaikallanne voi hyvin jatkaa 65-vuotiaaksi.’



b) ’Arveletteko, että toimipaikkanne voi tulevaisuudessa käyttää nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa?’



Noin puolet työnantajista arveli, että toimipaikalla voi ainakin mahdollisesti käyttää tulevaisuudessa nykyistä enemmän ikääntynyttä työvoimaa. Positiivisen poikkeuksen muodostivat jälleen ne työnantajat, joilla oli useita henkilöitä määrällisen lisäeläketurvan piirissä: näistä työnantajista noin 70 prosenttia katsoi, että tulevaisuudessa voidaan ainakin mahdollisesti käyttää ikääntynyttä työvoimaa nykyistä enemmän.

Toimipaikat, joissa lisäeläketurvaan sisältyi alennettu eläkeikä tai joissa lisäeläke oli vain yksittäisillä henkilöillä, eivät eronneet edellä esitettyjen kysymysten osalta toimipaikoista, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. (Kuva 3.)

Tulokset pysyivät samansuuntaisina myös taustamuuttujien vakioinnin jälkeen, mutta tulos osoittautui tilastollisesti merkitseväksi vain ikääntyneen työvoiman lisäämistä koskevassa kysymyksessä. Ikääntynyttä työvoimaa katsottiin ainakin mahdollisesti voitavan lisätä tulevaisuudessa suhteellisesti todennäköisemmin niissä toimipaikoissa, joissa useita henkilöitä oli määrällisen lisäeläkkeen piirissä. Ikääntyneen työvoiman lisäämisalttius oli näissä toimipaikoissa liki kolminkertainen verrattuna toimipaikkoihin, joissa lisäeläkejärjestelyjä ei ollut. Estimointitulokset on esitetty taulukossa 5.

Taustatekijät vaikuttivat mallissa siten, että työhyvinvointiin panostettiin ja ikääntyneen työvoiman lisäämistä pidettiin mahdollisena todennäköisimmin suurissa kuin pienissä toimipaikoissa. Toimipaikoissa, joissa oli vakaa taloudellinen tilanne, oli todennäköisempää, että useimmissa tehtävissä voi jatkaa 65-vuotiaaksi asti. Samoin toimipaikoissa, joissa oli tarvetta tulevaisuudessa lisätä työvoimaa, oli todennäköisemmin sellaisia työtehtäviä, joissa saattoi jatkaa 65-vuotiaaksi asti. Näissä toimipaikoissa suhtauduttiin myös positiivisemmin ikääntyneen työvoiman työllistämiseen tulevaisuudessa ja panostettiin muita toimipaikkoja todennäköisemmin työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin panostettiin todennäköisemmin nuorissa kuin vanhoissa yrityksissä. (Taulukko 5.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen ja ikääntyneiden työllistämiseen suhtautuivat positiivisemmin työnantajat, joilla oli järjestetty useille työntekijöille sellaista lisäeläketurvaa, johon ei liittynyt alennettua eläkeikää. Tuloksen voinee tulkita siten, että näillä toimipaikoilla on yleisestikin ottaen mietitty työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Henkilöstöpolitiikka on näissä yrityksissä aktiivista ja lisäeläketurva on yksi keino huolehtia työntekijän tulevaisuudesta ja toisaalta keino sitouttaa avainhenkilöstöä tai laajemmin koko henkilöstöä yritykseen.

Taulukko 5. Työhyvinvointiin panostaminen, ikääntyneiden työllistäminen ja ikääntyneen työvoiman jatkamismahdollisuus toimipaikalla. Erilliset logit-mallit, taulukoissa riskisuhteet (OR).

	Työhyvinvointiin panostaminen strategiana	Useimmissa tehtävissä voi jatkaa 65-vuotiaaksi asti ¹	Ikääntyneen työvoiman käyttöä mahdollista lisätä tulevaisuudessa ²
	OR, (keskivirhe; p-arvo) n=1044	OR, (keskivirhe; p-arvo) n=1044	OR, (keskivirhe; p-arvo) n=1044
SELITTÄVÄ TEKIJÄ			
Työnantajan lisäeläketurva:			
ei lisäeläketurvaa	1,00	1,00	1,00
lisäeläketurvaa			
- yksittäisillä henkilöillä	2,73 (1,11 ; 0,014)	0,61 (0,20 ; 0,136)	0,91 (0,31 ; 0,795)
- useilla henkilöillä (alennettu eläkeikä)	1,50 (0,54 ; 0,260)	1,19 (0,48 ; 0,665)	0,96 (0,37 ; 0,914)
- useilla henkilöillä (vain määrällinen etu)	6,26 (3,17 ; 0,000)	2,48 (1,26 ; 0,075)	2,85 (1,25 ; 0,017)
Taustatekijät			
Toimipaikan henkilöstö:			
alle 10 henkilöä	1,00	1,00	1,00
10–49 henkilöä	1,59 (0,32 ; 0,020)	1,26 (0,24 ; 0,224)	1,20 (0,24 ; 0,360)
50 tai yli henkilöä	3,30 (0,93 ; 0,000)	1,29 (0,32 ; 0,306)	2,03 (0,51 ; 0,005)
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa:			
alle viidennes	1,00	1,00	1,00
vähintään viidennes	0,76 (0,17 ; 0,224)	1,38 (0,32 ; 0,163)	1,02 (0,23 ; 0,929)
Yrityksen ikä:			
alle 10 vuotta	1,75 (0,42 ; 0,020)	1,24 (0,31 ; 0,377)	1,17 (0,28 ; 0,505)
vähintään 10 vuotta	1,00	1,00	1,00
Yrityksen taloudellinen tilanne:			
vakaa	1,37 (0,42 ; 0,316)	1,92 (0,61 ; 0,040)	0,66 (0,21 ; 0,192)
epävakaa	1,00	1,00	1,00
Työvoiman tarve tulevaisuudessa			
lisääntyy	1,98 (0,46 ; 0,003)	1,61 (0,35 ; 0,027)	1,63 (0,37 ; 0,030)
pysyy ennallaan tai vähenee	1,00	1,00	1,00
Toimiala:			
Teollisuus	1,00	1,00	1,00
Rakennus	0,94 (0,40 ; 0,874)	0,68 (0,27 ; 0,327)	0,99 (0,38 ; 0,988)
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	1,60 (0,46 ; 0,102)	0,74 (0,20 ; 0,265)	1,23 (0,34 ; 0,448)
Liikenne ym.	0,83 (0,33 ; 0,649)	0,98 (0,35 ; 0,946)	1,92 (0,70 ; 0,072)
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	1,31 (0,44 ; 0,415)	1,33 (0,43 ; 0,389)	1,58 (0,50 ; 0,145)
Muu	0,92 (0,34 ; 0,830)	1,97 (0,79 ; 0,091)	1,16 (0,46 ; 0,717)

1) Selitettävänä tekijänä 'täysin samaa mieltä' tai 'melko samaa mieltä' kysymykseen vastanneet.

2) Selitettävänä tekijänä 'kyllä' ja 'mahdollisesti' kysymykseen vastanneet.

4.2 Työssä jatkamista tukeva toiminta

Vain määrällistä lisäeläketurvaa useille työntekijöille järjestäneissä toimipaikoissa työnantajat suhtautuvat työhyvinvoinnin edistämiseen ja ikääntyneiden työllistämiseen positiivisemmin kuin toimipaikoissa, joissa ei ole lisäeläketurvajärjestelyjä. Edellä esitetyt kysymykset koskivat kuitenkin lähinnä työhyvinvoinnin edistämisaikomuksia sekä *asenteita* ikääntynyttä työvoimaa kohtaan. Mielenkiintoisempaa olisi tietää, näkyvätkö aikomukset ja asenteet käytännön toiminnassa ja päätöksen teossa. Tukevatko työnantajat tosiasiasa ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan työssä eläkeikään asti vai ovatko ikääntyneet ensimmäisiä lähtijöitä, kun toimipaikalla päätetään tehdä henkilöstön uudelleenjärjestelyjä?

Haastattelussa kysyttiin muutama kysymys työnantajan toimista viimeisten vuosien aikana. Vastausten avulla voi saada jonkinlaisen kuvan siitä, näkyykö esimerkiksi määrällistä lisäeläketurvaa tarjoavien työnantajien positiivinen suhtautuminen ikääntyneeseen työvoimaan ja työhyvinvoinnin edistämiseen myös käytännössä.

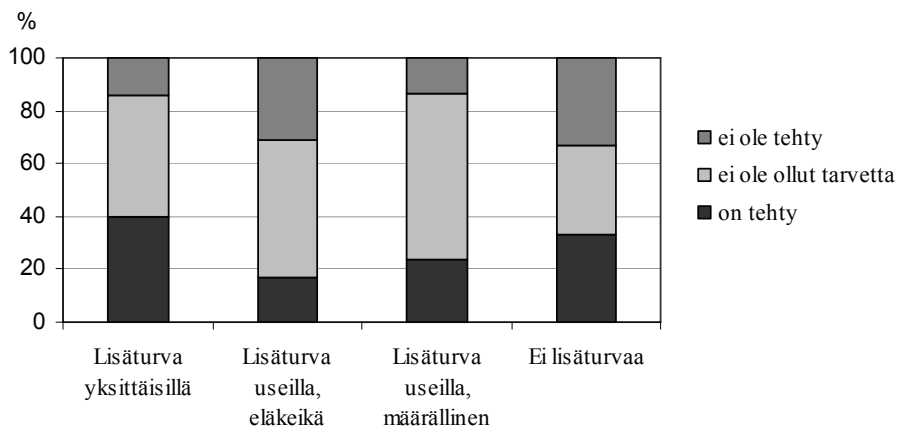
Työnantajan edustajalta kysyttiin, onko toimipaikassa viimeksi kuluneen vuoden aikana parannettu työaikojen joustavuutta tai sijoitettu ikääntyviä tarvittaessa uusiin tehtäviin. Vastausvaihtoehdot kumpaankin kysymykseen olivat: 'on tehty', 'ei ole ollut tarvetta tehdä', 'ei ole tehty' ja 'ei osaa sanoa'. Vastausvaihtoehtojen muodosta johtuen vastaus 'ei ole tehty' saa passiivisen sävyn 'ei ole tehty, vaikka olisi ehkä ollut tarvettakin tehdä'. Jotta vastaukset kuvaisivat parhaiten ikääntyneiden työhyvinvoinnin edistämistä, vastauksien tarkastelu rajoitetaan toimipaikkoihin, joissa on yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Vastausten jakaumat on esitetty kuvassa 4.

Työaikojen joustavuutta oli parannettu tai siihen ei viimeisen vuoden aikana ollut tarvetta 67–86 prosentissa toimipaikoista. Alle 15 prosentissa toimipaikoista, joissa useilla henkilöillä oli määrällinen lisäeläke tai lisäeläke oli vain yksittäisillä henkilöillä, oli jätetty reagoimatta mahdolliseen työaikojen joustotarpeeseen. Vastaava passiivisuus oli yleisempää toimipaikoissa, joissa lisäeläke sisälsi alennettua eläkeikää tai lisäeläkejärjestelyjä ei ollut lainkaan. (Kuva 4.)

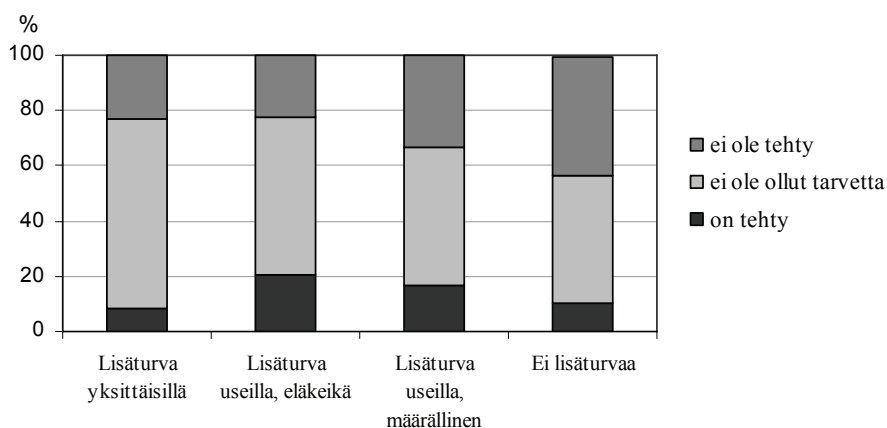
Ikääntyneitä oli sijoitettu uusiin tehtäviin tai siihen ei ollut ajanjaksolla tarvetta 57–77 prosentissa toimipaikoista. Tarpeeseen oli jätetty harvemmin reagoimatta toimipaikoissa, joissa henkilöstölle oli järjestetty lisäeläketurvaa kuin toimipaikoissa, joissa lisäeläkejärjestelyjä ei ollut. (Kuva 4.)

Kuva 4. Työyhteisön kehittämistoimenpiteet viimeksi kuluneiden 12 kk aikana. Yksityisen sektorin toimipaikat, joissa on yli 55-vuotiaita työntekijöitä.

a) Työaikojen joustavuuden parantaminen



b) Ikääntyneiden sijoittaminen tarvittaessa uusiin tehtäviin



Tulokset päivät myös taustamuuttujien vakioinnin jälkeen, mutta erot olivat tilastollisesti merkitseviä vain työaikajärjestelyihin liittyvässä kysymyksessä lisäeläketurvaa yksittäisiä henkilöille järjestäneiden toimipaikkojen kohdalla. Toimipaikoissa, joissa oli lisäeläkejärjestelyjä yksittäisille henkilöille, oli tarpeen tullen noin kolminkertainen todennäköisyys työaikajärjestelyille suhteessa toimipaikkoihin, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. (Taulukko 6).

Taulukko 6. Työaika- ja työtehtäväjärjestelyt viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Yksityisen sektorin toimipaikat, joissa on yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Erilliset logit-mallit. Taulukossa esitetään riskisuhteet (OR). Puuttuvat havainnot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

	Työaikajärjestelyjä parannettu tai siihen ei ole ollut tarvetta OR, (keskivirhe, p-arvo) n=679	Ikääntyneitä sijoitettu tarvittaessa uusiin tehtäviin tai siihen ei ole ollut tarvetta OR, (keskivirhe, p-arvo) n=678
SELITTÄVÄ TEKIJÄ		
Työnantajan lisäeläketurva:		
ei lisäeläketurvaa	1,00	1,00
lisäeläketurvaa		
- yksittäisillä henkilöillä	3,20 (1,86 ; 0,045)	2,36 (1,16 ; 0,080)
- useilla henkilöillä (alennettu eläkeikä)	1,02 (0,56 ; 0,973)	2,62 (1,34 ; 0,060)
- useilla henkilöillä (vain määrällinen etu)	2,16 (1,29 ; 0,198)	1,13 (0,74 ; 0,854)
Taustatekijät		
Toimipaikan henkilöstö:		
alle 10 henkilöä	1,00	1,00
10–49 henkilöä	0,85 (0,30 ; 0,635)	0,88 (0,27 ; 0,669)
50 tai yli henkilöä	0,57 (0,22 ; 0,146)	0,86 (0,31 ; 0,684)
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa:		
alle viidennes	1,00	1,00
vähintään viidennes	0,73 (0,24 ; 0,344)	0,86 (0,24 ; 0,583)
Yrityksen taloudellinen tilanne:		
vakaa	0,73 (0,31 ; 0,461)	0,78 (0,35 ; 0,587)
epävakaa	1,00	1,00
Toimiala:		
Teollisuus	1,00	1,00
Rakennus	0,56 (0,30 ; 0,278)	0,52 (0,26 ; 0,190)
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	1,57 (0,63 ; 0,268)	0,68 (0,27 ; 0,331)
Liikenne ym.	0,74 (0,44 ; 0,611)	0,86 (0,42 ; 0,756)
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	1,09 (0,48 ; 0,846)	0,63 (0,27 ; 0,284)
Muu	0,87 (0,54 ; 0,826)	1,33 (0,78 ; 0,632)
Työhyvinvoinnin edistäminen:		
on strateginen valinta	2,61 (0,82 ; 0,002)	1,87 (0,55 ; 0,033)
ei ole	1,00	1,00

Jotta voitaisiin katsoa henkilöstöpolitiikan yhteyttä työnantajan toimiin, malliin lisättiin työhyvinvointistrategia selittäväksi tekijäksi⁶. Tekijä osoittautui merkitseväksi. Toimipaikoissa, joissa on työhyvinvointistrategia, on myös tarvittaessa toimittu konkreettisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi. Näissä toimipaikoissa oli tarvittaessa noin kaksi kertaa todennäköisemmin järjestely työaikoja tai työtehtäviä suhteessa toimipaikkoihin, joissa ei ollut työhyvinvointistrategiaa. Muut taustamuuttajat – henkilöstön määrä, ikääntyneiden osuus,

⁶ Määrällinen lisäeläketurva ei osoittautunut merkitseväksi, vaikka strategiamuuttuja jätettiin mal-leista pois.

toimiala ja yrityksen taloudellinen tilanne – eivät osoittautuneet merkitseviksi. (Taulukko 6.)

Kattavasti määrällistä lisäeläketurvaa työntekijöilleen järjestäneet toimipaikat eivät näytä juuri erottuvan muista toimipaikoista mitattaessa toimia työn joustavuuden parantamiseksi, vaikka edellä esitetyt ”asennekysymykset” ehkä antoivat niin olettaa. Sen sijaan työhyvinvointistrategia osoittautui merkitseväksi: toimipaikoissa, joissa panostettiin tietoisesti työhyvinvointiin, myös reagoitiin muita toimipaikkoja herkemmin työn joustavuuden parantamisvaateisiin. Työhyvinvoinnin edistäminen oli strategiana lähes 80 prosentissa toimipaikoista, joissa oli useita henkilöitä määrällisen lisäeläketurvan piirissä.

5 Lisäeläketurva ja työvoiman vähentäminen

Työsuhde voi päättyä useastakin syystä. Työntekijä voi lähteä omasta tahdostaan esimerkiksi vaihtaessaan työpaikkaa tai jäädä vanhuuseläkkeelle tms. Työntekijä voi jäädä ennenaikaiselle eläkkeelle terveydellisistä syistä tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle joko pelkän lakisääteisen eläkkeen turvin tai mahdollisesti tätä aikaisemmin lisäeläkevakuutuksen turvin. Työsuhteen ollessa määräaikainen se saattaa päättyä määräajan lopussa. Työsuhde voi päättyä myös työnantajan toimesta irtisanomiseen, jolloin työntekijä jää usein ainakin hetkellisesti työttömäksi ja mikäli ikäraja- ja työhistoriavaatimukset täyttyvät, irtisanottu ”pääsee” työttömyyseläkeputkeen.

Työnantaja joutuu yleensä maksamaan vähintään irtisanomisajan palkan suuruisen korvauksen työntekijän irtisanomisesta. Tämän lisäksi ikääntyneen työntekijän irtisanominen voi aiheuttaa työnantajalle lisäkustannuksia, mikäli irtisanottu jää ns. työttömyyseläkeputkeen ja yritykselle määräytyy työttömyyseläkkeestä omavastuumaksu. Työnantajalle alkaa muodostua vastuuta omista työttömyyseläketapauksistaan, jos yrityksen henkilömäärä on vähintään 50 henkilöä⁷.

Vuodesta 1997 vuoteen 2005 asti työttömyysputken alaikärajana on ollut 55 vuotta (vuodesta 2005 alkaen 57 vuotta). Työttömyysputki koostuu kolmesta toisiinsa nivoutuvasta, mutta erillisestä etuosasta: ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta (500 päivää), työttömyysturvan lisäpäivistä (60 vuoden ikään asti) sekä varsinaisesta työttömyyseläkkeestä, joka päättyy vanhuuseläkeikään. Vuoden 2005 eläkeuudistus lakkauttaa työttömyyseläkkeen asteittain ja pitää työttömät työttömyysturvajärjestelmän piirissä. Myös työttömyyseläkkeiden omavastuut siirtyvät työttömyysvakuutukseen. Vaikka etuus siirtyy eläkejärjestelmästä työttömyysturvajärjestelmään, ilmiö säilyy.

Miten lisäeläke määräytyy ikääntyneen työntekijän jäädessä työttömäksi? Jos lisäeläkevakuutus sopimukseen liittyy ainoastaan vanhuuseläke, mutta ei työttömyyseläkettä, vakuutettu voi nostaa vanhuuseläkevapaakirjan vakuutus sopimuksessa mainitussa eläkeiässä esimerkiksi samaan aikaan lakisääteisen työttömyyseläkkeen kanssa. Jos lisäeläkevakuutus sopimukseen ei liity oikeutta vanhuuseläkevapaakirjaan, mutta sopimus sisältää työttömyyseläkkeen, vakuutettu saa lisäeläkkeen ainoastaan työttömyyseläkkeenä.

⁷ Pientyönantajat eivät vastaa suoranaisesti omista työttömyyseläketapauksistaan. Omavastuumaksu kasvaa lineaarisesti henkilömäärän kasvaessa. Yrityksiltä, joissa on vähintään 800 henkilöä, peritään täysimääräinen omavastuumaksu. Täysimääräinen maksu on 80 prosenttia eläkemenosta (eläketa- pahtumasta vanhuuseläkeikään asti). Tällöin työnantaja maksaa kokonaan työttömyyseläkkeen rahastoidun osan aiheuttamat kustannukset. Viimeinen työnantaja vastaa kaikista työttömyyseläkkeiden kustannuksista sille määritellyn omavastuun mukaisesti. Työttömyyseläkkeistä ei aiheudu kustannuksia yrityksille, mikäli työntekijä irtisanoutuu tai hänet irtisanotaan työntekijästä johtuvasta, muusta kuin terveydellisestä syystä. Työntekijän irtisanomisesta ei koidu täysimääräisiä omavastuumaksuja, mikäli työntekijä on palkattu yli 50-vuotiaana ja hänet irtisanotaan kolmen vuoden sisällä palkkaamisesta. (Lindell 2003.) Omavastuumaksut muuttuivat vuodesta 2006 alkaen, tästä lisää ks. esim. Hakola ja Uusitalo (2005).

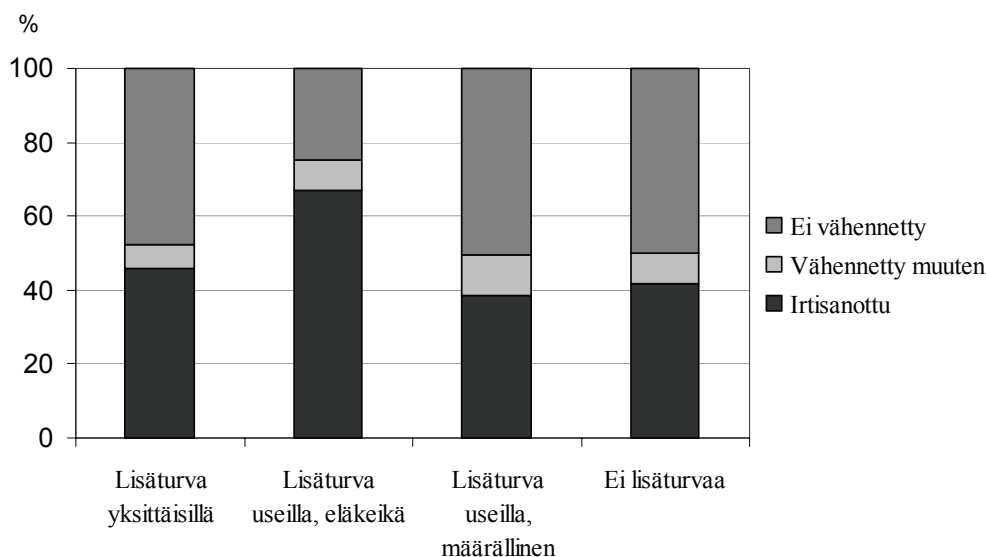
5.1 Työvoiman vähentäminen

Katsotaan nyt, onko työntekijöiden vähentämisessä näkyvissä eroja sen mukaan, onko toimipaikassa järjestetty työntekijöille lisäeläketurvaa. Työnantajahaastattelussa työnantajan edustajalta kysyttiin, onko toimipaikassa viimeisen kolmen vuoden aikana jouduttu siirtämään työntekijöitä työttömyyseläkeputkeen, irtisanomaan muuten, lomauttamaan tai vähentämään muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia työntekijöitä? Vastausvaihtoehdot olivat 'kyllä', 'ei' ja 'ei osaa sanoa'.

Lomautuksia ei tarkastella, sillä mielenkiinto kohdistuu työntekijöiden vähentämiseen. Kysymys koskee ainoastaan sitä, onko ajanjaksolla toimipaikassa irtisanottu/vähennetty työntekijöitä vai ei, joten vastaukset eivät kerro vähentämisten määrästä – ei siitä kuinka usein vähentämistoimenpide on tehty eikä siitä kuinka montaa ihmistä se on koskenut. Luonnollisesti on selvää, että toimipaikan koolla on erittäin vahva yhteys siihen onko toimipaikassa ylipäänsä vähennetty ihmisiä vai ei. Tästä syystä tarkastelu keskittyy vähintään 10 henkilön toimipaikkoihin. Pienissä toimipaikoissa se, että irtisanominen tai muu vähentäminen on tapahtunut kolmen vuoden aikana, on liian sattumanvaraista, jotta siitä voitaisiin aineiston koko huomioon ottaen tehdä luotettavia johtopäätöksiä.

Vähintään yksi työntekijä oli vähennetty viimeisen kolmen vuoden aikana 50–75 prosentissa toimipaikoista. Vähentäminen oli tapahtunut yleisimmin toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä oli lisäeläkkeessä alennettu eläkeikä. Yksi tai useampi henkilö oli irtisanottu kolmen vuoden aikana 40–65 prosentissa toimipaikoista. Useimmin näin oli tehty toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä oli alennetun eläkeiän sisältävä lisäeläke. (Kuva 5.)

Kuva 5. Työntekijöiden vähentäminen viimeisen kolmen vuoden aikana niissä yksityisen sektorin toimipaikoissa, joissa on vähintään 10 työntekijää (n=662).



Tulokset pätevät myös henkilöstön lukumäärän, ikääntyneiden osuuden, toimipaikan sijainnin, toimialan ja yrityksen taloudellisen tilanteen kontrolloinnin jälkeen. Taustatekijöiden vakiointiin käytettiin multinominaalista logit-mallia. Mallia tulkitaan muutoin kuten logit-mallia, mutta selitettävä tekijä on kolmiluokkainen: työntekijä/työntekijöitä on irtisanottu, työntekijä/työntekijöitä on vähennetty muutoin tai työntekijöitä ei ole vähennetty lainkaan (käytetään vertailutilana). Arvioitavia työntekijöiden vähentämistapoja on siis kaksi (irtisanominen ja muu vähentäminen) ja molempia niistä verrataan vaihtoehtoon, jossa työntekijöitä ei ole vähennetty kolmen vuoden aikana lainkaan. Vertailutila sisältää siten työsuhteen jatkumisen ohella myös tapauksia, joissa henkilö on esimerkiksi jäänyt eläkkeelle tai lähtenyt omasta tahdostaan pois, mutta hänen tilalleen on otettu uusi työntekijä.

Taulukossa 7 on raportoitu riskisuhteet. Multinominaalisessa logit-mallissa selittävän muuttujan suhteellinen riskisuhde RRR (Relative Risk Ratio) kertoo, kuinka moninkertainen riski kyseiseen työntekijän vähentämistapaan liittyy tiettyyn ryhmään kuuluvassa toimipaikassa verrattuna siihen, ettei työntekijöitä ole vähennetty lainkaan. Oletetaan esimerkiksi, että irtisanomiseen liittyvä riskisuhde tiettyyn ryhmään kuuluvassa toimipaikassa on suurempi kuin yksi. Tällöin irtisanominen oli ajanjaksolla kyseiseen ryhmään kuuluvassa toimipaikassa vertailuryhmään nähden todennäköisempi tapahtuma kuin se, että työntekijöitä ei ollut vähennetty ajanjaksolla lainkaan.

Mallin tuloksista nähdään, että toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä oli lisäeläkkeessä alennettu eläkeikä, oli tarkasteluajankohtana kolminkertainen riski irtisanomistapahtumalle vailla lisäeläketurvaa oleviin toimipaikkoihin nähden kuin siihen, että työntekijöitä ei ollut kyseisenä ajanjaksona vähennetty lainkaan. Tulos on tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 7.)

Taustatekijät vaikuttivat mallissa siten, että suurissa toimipaikoissa irtisanomisen todennäköisyys ajanjaksolla oli luonnollisesti pieniä toimipaikkoja suurempi kuin se, ettei työntekijöitä ollut vähennetty ajanjaksolla lainkaan. Etelä-Suomen toimipaikoissa irtisanominen oli ajanjaksolla muuta Suomea todennäköisempää kuin se, ettei työntekijöitä ollut vähennetty. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Työntekijöiden vähentäminen viimeisen kolmen vuoden aikana. Yksityisen sektorin toimipaikat, joissa vähintään 10 työntekijää. Multinominaalinen logit-malli. Taulukossa esitetään suhteelliset riskisuhteet RRR. Puuttuvat havainnot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle (n=654).

	Työntekijä/ työntekijöitä on irtisanottu ¹	Työntekijä/ työntekijöitä on vähennetty (muutoin kuin irtisanomalla) ¹
	RRR (keskivirhe ; p-arvo)	RRR (keskivirhe ; p-arvo)
SELITTÄVÄ TEKIJÄ		
Työnantajan lisäeläketurva:		
ei lisäeläketurvaa	1,00	1,00
lisäeläketurvaa:		
- yksittäisillä henkilöillä	0,83 (0,37 ; 0,679)	0,67 (0,52 ; 0,601)
- useilla henkilöillä (alennettu eläkeikä)	3,05 (1,70 ; 0,045)	2,48 (1,57 ; 0,151)
- useilla henkilöillä (vain määrällinen etu)	0,83 (0,52 ; 0,765)	1,08 (0,81 ; 0,921)
Taustatekijät		
Toimipaikan henkilöstö¹:		
10–49 henkilöä	1,00	1,00
50– henkilöä	3,82 (1,14 ; 0,000)	1,72 (0,80 ; 0,244)
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa:		
alle viidennes	1,00	1,00
vähintään viidennes	1,76 (0,23 ; 0,362)	0,66 (0,33 ; 0,397)
Toimipaikan sijainti:		
Etelä-Suomi	1,71 (0,45 ; 0,041)	1,36 (0,54 ; 0,442)
Muu Suomi	1,00	1,00
Yrityksen taloudellinen tilanne:		
vakaa	0,43 (0,22 ; 0,100)	0,68 (0,42 ; 0,532)
epävakaa	1,00	1,00
Toimiala:		
Teollisuus	1,00	1,00
Rakennus	0,73 (0,30 ; 0,438)	0,39 (0,29 ; 0,198)
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	0,68 (0,23 ; 0,262)	0,42 (0,19 ; 0,056)
Liikenne ym.	0,72 (0,31 ; 0,446)	0,20 (0,15 ; 0,033)
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	0,47 (0,17 ; 0,035)	0,12 (0,07 ; 0,000)
Muu	1,64 (1,02 ; 0,451)	3,04 (2,62 ; 0,199)

1) Vertailutilana se, ettei työntekijöitä ei ole vähennetty ajanjaksolla lainkaan.

Työntekijöiden siirtäminen työttömyyseläkeputkeen tai irtisanominen eivät kuitenkaan näytä alennettua eläkeikää sisältävää lisäturvaa tarjoavissa toimipaikoissa liittyvän varsinaiseen työvoiman vähentämistarpeeseen vaan luultavasti pikemminkin työvoiman uudelleenjärjestelyyn. Kysyttäessä irtisanomisia tai muita vähentämisiä tehneistä toimipaikoista onko toimipaikkojen henkilöstön määrä viimeisen kolmen vuoden aikana vähentynyt, havaitaan, että alennettua eläkeikää sisältävää lisäeläkettä useille työntekijöille kustantaneissa toimipaikoissa henkilöstön määrä oli itse asiassa pysynyt ennallaan tai lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana useammin kuin toimipaikoissa, joissa henkilöstöllä ei ollut lisäeläke-etuuksia. (Taulukko 8).

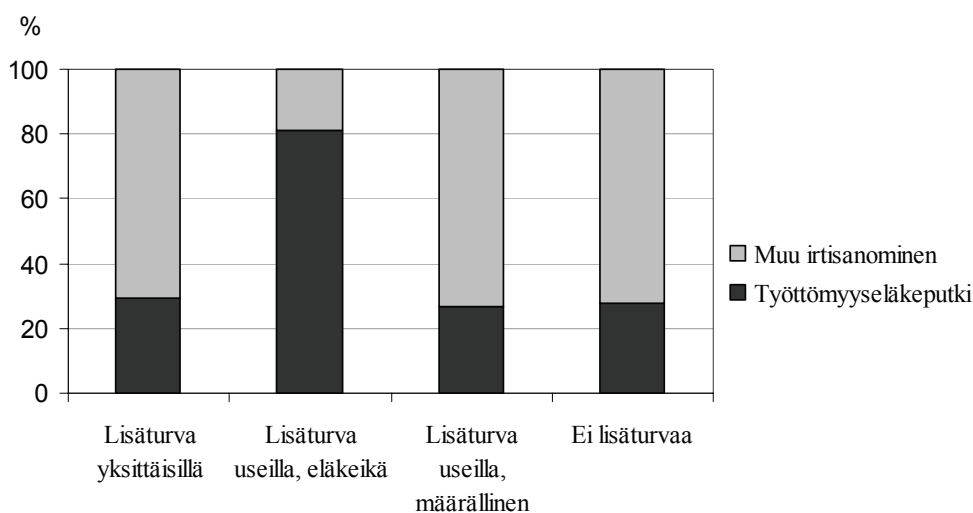
Taulukko 8. Henkilöstön määrän muutos viimeisen kolmen vuoden aikana. Ne vähintään 10 henkilön yksityisen sektorin toimipaikat, joissa työntekijöitä on kolmen vuoden aikana vähennetty.

Henkilöstön määrä 3 vuoden aikana	Lisäeläketurvaa, %			Ei lisäeläke- turvaa, %
	Yksittäisillä henkilöillä	Useilla henkilöillä, alennettu eläkeikä	Useilla henkilöillä, vain määrällinen etu	
Lisäntynyt tai pysynyt ennallaan	75	86	84	74
Vähentynyt	25	14	16	26
Kaikki, %	100	100	100	100
Lukumäärä	40	43	21	291

5.2 Työttömyyseläkeputken käyttö

Tarkastellaan vielä erikseen irtisanomisia ja sitä miten ne on tehty. Kysymyksestä pystytään analysoimaan erikseen ikääntyneiden irtisanomisia (työntekijöitä on siirretty työttömyyseläkeputkeen) ja muita irtisanomistilanteita. Irtisanominen oli tapahtunut nimenomaan työttömyyseläkeputken kautta selvästi muita toimipaikkoja useimmin toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä oli alennetun eläkeiän sisältävä lisäeläke. Näissä toimipaikoissa 80 prosenttiin irtisanomisista liittyi työttömyyseläkeputken käyttö. Muissa toimipaikoissa työttömyyseläkeputkea oli käytetty alle 30 prosentissa irtisanomisista. Erot olivat siten varsin suuria sen mukaan, millaista lisäeläketurva oli ehdoiltaan. (Kuva 6.)

Kuva 6. Irtisanomistapa niissä yksityisen sektorin vähintään 10 henkilön toimipaikoissa, joissa on irtisanottu työntekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana.



Tulokset pätevät myös taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen. Malliin otettiin mukaan vain toimipaikat, joissa oli irtisanottu työntekijä 12 kuukauden aikana. Mallissa selitetään työttömyyseläkeputken käyttöä irtisanomiskeinona. Verrokkiryhmänä ovat toimipaikat, joissa irtisanomiskeinona ei ole käytetty työttömyyseläkeputkea. Alennetun eläkeiän sisältävää lisäeläketurvaa kattavasti henkilöstölleen kustantaneissa toimipaikoissa riski sille, että irtisanomiskeinona oli käytetty nimenomaan työttömyyseläkeputkea, oli lähes 12-kertainen suhteessa sellaisiin irtisanomisen tehneisiin toimipaikkoihin, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Työttömyyseläkeputken käyttö irtisanomiskeinona. Ne yksityisen sektorin vähintään 10 henkilön toimipaikat, joissa on 12 kuukauden aikana irtisanottu vähintään yksi työntekijä. Logit-malli, taulukossa on esitetty riskisuhteet. Puuttuvat havainnot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

	Irtisanomisessa käytetty työttömyyseläkeputkea ¹ OR, (keskivirhe, p-arvo) n=571
SELITTÄVÄ TEKIJÄ	
Työnantajan lisäeläketurva:	
ei lisäeläketurvaa	1,00
lisäeläketurvaa:	
- yksittäisillä henkilöillä	0,88 (0,40 ; 0,769)
- useilla henkilöillä (alennettu eläkeikä)	11,94 (8,13 ; 0,000)
- useilla henkilöillä (vain määrällinen etu)	0,61 (0,68 ; 0,659)
Taustatekijät	
Toimipaikan henkilöstö ¹ :	
10–49 henkilöä	1,00
50– henkilöä	2,62 (0,86 ; 0,004)
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa:	
alle viidennes	1,00
vähintään viidennes	2,53 (1,12 ; 0,037)
Toimipaikan sijainti:	
Etelä-Suomi	0,28 (0,11 ; 0,001)
Muu Suomi	1,00
Yrityksen taloudellinen tilanne:	
vakaa	2,49 (1,23 ; 0,065)
epävakaa	1,00
Toimiala:	
Teollisuus	1,00
Rakennus	0,72 (0,39 ; 0,543)
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	1,22 (0,63 ; 0,707)
Liikenne ym.	1,09 (0,60 ; 0,881)
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	0,61 (0,30 ; 0,318)
Muu	1,17 (1,09 ; 0,863)

1) Vertailuryhmänä toimipaikat, joissa irtisanomiskeinona ei ole käytetty työttömyyseläkeputkea.

Taustamuuttajat vaikuttivat mallissa siten, että Etelä-Suomessa oli epätodennäköisemmin käytetty irtisanomiskeinona työttömyyseläkeputkea kuin muualla Suomessa. Toimipaikoissa, joissa oli paljon ikääntyneitä työntekijöitä, myös työttömyyseläkeputken käyttö irtisanomistilanteessa oli muita toimipaikkoja todennäköisempää. Suurissa toimipaikoissa työttömyyseläkeputken käyttö irtisanomiskeinona oli todennäköisempää kuin pienissä toimipaikoissa. (Taulukko 9.)

Alennettu eläkeikä voi olla määritelty työntekijän eroamiseksi tai se voi olla joustava, jolloin sopimuksessa määriteltyä eläkeikää voi työntekijän näin halutessa lykätä. Alennettu eläkeikä oli määritelty työntekijän eroamiseksi 45 prosentissa kaikista alennettua eläkeikää sisältävissä lisäeläkkeissä (taulukko 2). Kun katsotaan asiaa työttömyyseläkeputkea käyttäneiden toimipaikkojen osalta, nähdään, että työttömyysputken käyttö oli yleisintä niissä toimipaikoissa, joissa alennettu eläkeikä oli työntekijöiden eroamisikä: Alennettu eläkeikä oli eroamisikä yli 80 prosentissa työttömyysputkea käyttäneistä toimipaikoista, mutta vain reilussa 40 prosentissa toimipaikoista, joissa työttömyysputkeen ei ollut ajanjaksolla irtisanottu henkilöitä. (Taulukko 10.)

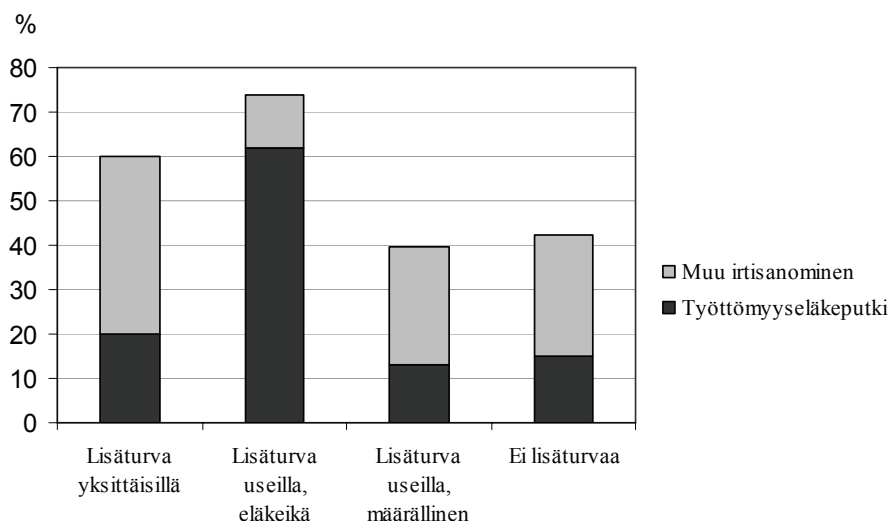
Taulukko 10. Työttömyyseläkeputken käyttö ja alennettu eläkeikä eroamisikänä. Yksityisen sektorin vähintään 10 henkilön toimipaikat, joissa on lisäeläketurvaa useilla henkilöillä ja siihen liittyy alennettu eläkeikä.

Alennettu eläkeikä	Toimipaikassa käytetty työttömyyseläkeputkea 3 v. aikana	
	kyllä	ei
on eroamisikä	82	44
ei ole eroamisikä	18	45
ei osaa sanoa	0	11
kaikki	100	100
lukumäärä	24	35

Koska halutaan hahmottaa nimenomaan ikääntyneiden työntekijöiden irtisanomisia, rajataan tarkastelu vielä niihin toimipaikkoihin, joissa on ikääntyneitä työntekijöitä. Katsotaan, miten yleisesti ja millä tavoin näissä toimipaikoissa on irtisanottu työntekijöitä.

Yli 70 prosentissa toimipaikoista, joissa useita henkilöitä oli alennetun eläkeiän sisältävän lisäeläketurvan piirissä, oli irtisanottu henkilöitä. Reilussa 60 prosentissa näistä toimipaikoista ikääntyneitä oli irtisanottu työttömyysputkeen. Ero oli huomattava muihin toimipaikkoihin nähden: korkeintaan viidenneksessä muista toimipaikoista oli käytetty työttömyysputkea. Muissa toimipaikoissa olikin useammin irtisanottu muutoin kuin työttömyyseläkeputkeen. (Kuva 7.)

Kuva 7. Työnantajan järjestämä lisäeläketurva ja työttömyyseläkeputkeen siirtäminen ja irtisanominen viimeisen kolmen vuoden aikana. Ne yksityisen sektorin vähintään 10 henkilön toimipaikat, joissa on 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä.



Tulokset pätevät myös henkilöstön lukumäärän, ikääntyneiden osuuden, toimipaikan sijainnin, toimialan ja yrityksen taloudellisen tilanteen kontrolloinnin jälkeen. Taustatekijöiden vakiointiin käytettiin multinomiaalista logit-mallia. Mallissa selitettävä muuttuja on kolmiluokkainen. Verrokkiryhmänä on käytetty toimipaikkoja, joissa ei ole kolmen vuoden aikana irtisanottu henkilöitä (työttömyysputkeen tai muutoin). Täten verrokkiryhmä sisältää työsuhteen jatkumisen ohella mm. tapaukset, joissa henkilö on jäänyt lakisääteiselle eläkkeelle tai lisäeläkkeelle, työntekijän määräaikainen työsuhde on päättynyt tai hän on irtisanoutunut itse. Toisin sanoen vertailuryhmä voi käsittää myös tapauksia, joissa työntekijöitä on vähennetty esimerkiksi siten, että omasta tahdostaan lähteneiden tilalle ei ole otettu uusia työntekijöitä.

Mallin tuloksista nähdään, että toimipaikoissa, joissa useita henkilöitä on alennetun eläkeiän sisältävän lisäeläkkeen piirissä, oli tarkasteluajankohtana yhdeksänkertainen riski työttömyyseläkeputken käytölle vailla lisäeläketurvaa oleviin toimipaikkoihin nähden kuin siihen, että irtisanomisia ei ollut tehty. Lisäeläketurvaa yksittäisille henkilöille tai vain määrällistä lisäeläkettä tarjoavissa toimipaikoissa työttömyysputken käyttö oli suunnilleen yhtä todennäköistä kuin toimipaikoissa, joissa ei ollut lisäeläkejärjestelyjä. (Taulukko 11.)

Työttömyysputken käytössä ilmenneet erot eivät siten selity sillä, että lisäeläketurvaan sisältyvää alennettua eläkeikää tarjoavissa toimipaikoissa henkilöstö olisi ikääntyneempää tai toimipaikat olisivat henkilömäärällä mitattuna muita suurempia. On kuitenkin muistettava, että tulos kertoo ainoastaan, että toimipaikoissa, joissa useilla henkilöillä on alennetun eläkeiän sisältävä lisäeläke, on tapahtunut työttömyyseläkeputkeen irtisanominen ajanjaksolla muita toimipaikkoja todennäköisemmin. Tulos ei kerro, kuinka usein tai kuinka monta henkilöä on irtisanottu.

Taulukko 11. Työnantajan lisäeläketurvan ja työntekijöiden irtisanominen viimeisen kolmen vuoden aikana. Ne yksityisen sektorin vähintään 10 henkilön toimipaikat, joissa on 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Multinominaalinen logit-malli. Taulukossa esitetään suhteelliset riskiosuudet (RRR). Puuttuvat havainnot on jätetty tarkastelun ulkopuolelle (n=519).

	Työntekijä/ työntekijöitä on irtisanottu työttömyyseläkeputkeen ¹ RRR (keskivirhe ; p-arvo)	Työntekijä/ työntekijöitä on irtisanottu muulla tavoin ¹ RRR (keskivirhe ; p-arvo)
SELITTÄVÄ TEKIJÄ		
Työnantajan lisäeläketurva:		
ei lisäeläketurvaa	1,00	1,00
lisäeläketurvaa:		
- yksittäisillä henkilöillä	1,34 (0,69 ; 0,573)	1,55 (0,75 ; 0,363)
- useilla henkilöillä (alennettu eläkeikä)	9,05 (5,40 ; 0,000)	0,96 (0,58 ; 0,948)
- useilla henkilöillä (vain määrällinen etu)	1,01 (0,70 ; 0,990)	0,96 (0,97 ; 0,965)
Taustatekijät		
Toimipaikan henkilöstö ¹ :		
10–49 henkilöä	1,00	1,00
50– henkilöä	4,58 (1,65 ; 0,000)	2,47 (0,87 ; 0,010)
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa:		
alle viidennes	1,00	1,00
vähintään viidennes	1,19 (0,45 ; 0,647)	0,48 (0,18 ; 0,045)
Toimipaikan sijainti:		
Etelä-Suomi	0,77 (0,28 ; 0,479)	0,84 (0,37 ; 0,688)
Muu Suomi	1,00	1,00
Yrityksen taloudellinen tilanne:		
vakaa	1,11 (0,51 ; 0,823)	2,45 (0,81 ; 0,007)
epävakaa	1,00	1,00
Toimiala:		
Teollisuus	1,00	1,00
Rakennus	0,68 (0,39 ; 0,503)	0,74 (0,37 ; 0,557)
Kauppa, ravitsemus, majoitus ym.	0,76 (0,37 ; 0,583)	0,77 (0,35 ; 0,572)
Liikenne ym.	1,20 (0,68 ; 0,753)	0,80 (0,41 ; 0,661)
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	0,33 (0,17 ; 0,035)	0,56 (0,27 ; 0,223)
Muu	1,13 (0,88 ; 0,871)	1,93 (1,62 ; 0,432)

1) Verrokkiryhmänä toimipaikat, joissa ei ole kolmen vuoden aikana irtisanottu henkilöitä.

Mistä ikääntyneiden kohonnut irtisanomisalttius työttömyyseläkeputkeen voisi näissä toimipaikoissa johtua? Edellä näimme, että valtaosassa työttömyysputkea käyttäneistä toimipaikoista alennettu eläkeikä oli samalla näiden työntekijöiden eroamisikä. Alennettua eläkeikää kattavasti henkilöstölleen kustantaneista yrityksistä 42 prosenttia oli ollut toiminnassa vähintään 20 vuotta (taulukko 4). Vanhojen toimipaikkojen lisäeläkevakuutukset ovat todennäköisesti myös vanhoja eli rekisteröityä lisäeläketurvaa tai niihin rinnastettavaa lisäeläkettä. Nämä sopimukset ovat usein hieman jäykempiä kuin nykyisin solmittavat vakuutus sopimukset: mm. niihin liittyvä alennettu eläkeikä lienee uusia sopimuksia yleisemmin määritelty työntekijän eroamisiäksi.

Rekisteröityyn lisäeläketurvaan voi liittyä myös työttömyyseläke, joka maksetaan lakisääteisen työttömyyseläkkeen päälle. Työntekijän taloudellinen tilanne olisi tällöin työttömyyseläkkeellä parempi kuin pelkän lakisääteisen eläkkeen turvin ja tämä saattaa ainakin periaatteessa vaikuttaa paitsi työnantajan irtisanomiskäyttäytymiseen myös työntekijän halukkuuteen vastustaa irtisanomista. Tosin kaikissa irtisanomisissa tehneissä toimipaikoissa vakuutus sopimukset tuskin ovat rekisteröityä lisäeläketurvaa, sillä alennetun eläkeiän lisäeläketuimipaikoista kolmasosa oli ollut toiminnassa vasta alle 10 vuotta.

Lähellä eläkeikää oleva saattaa olla ”toinen jalka eläkkeellä” jo ennen varsinaista eläkeikää eikä irtisanominen muuta hänen tulevaisuudensuunnitelmiaan välttämättä yhtä radikaalisti kuin sellaisen henkilön, joka on suunnitellut jatkavansa työelämässä vielä useita vuosia. On kenties mahdollista, että työnantaja päätyy herkemmin esimerkiksi työtehtävien uudelleenjärjestelypaineessa irtisanomiskäyttöön, mikäli sen voi kohdistaa henkilöön, joka olisi muutaman vuoden sisällä joka tapauksessa jäämässä ennenaikaiselle eläkkeelle kohtuullisen eläkkeen turvin. On myös muistettava, että työntekijä saattaa olla itsekin aiheessa aloitteellinen. Esimerkiksi puolison eläkkeelle jääminen, puolison sairastuminen tai vaikkapa lastenlasten hoito saattavat suunnata työntekijän ajatuksia suunniteltua aikaisempaan työelämästä poistumiseen.

On myös mahdollista, että ryhmäeläke otetaan suunnitellusti ennen irtisanomista. Tällöin esimerkiksi irtisanomisuhan alaisille työntekijöille otetaan ryhmäeläke ja eläkevakuutukseen maksetaan ennen mahdollista irtisanomista muutama suuri sijoitus. Tämän tyyppisiä ratkaisuja on tietävästi jonkin verran tehtykin, mutta kovin yleinen käytäntö tuskin on, onhan se varsin kallis. Korkeaa kertamaksuista ryhmäeläkettä lienee pikemminkin käytetty joskus tilanteissa, joissa työntekijöiden toivotaan itse irtisanovan itsensä ja työnantajan välttävän näin irtisanomisen aiheuttamilta kustannuksilta.

Periaatteessa emme tosin edes tiedä, onko näissä toimipaikoissa irtisanottu nimenomaan niitä henkilöitä, joilla on työsuhteeseen liittyvää lisäeläketurvaa. Tosin mikäli ikääntyneiden irtisanomiset koskisivat muita kuin lisäeläkevakuutettuja, toimipaikalla noudatettaisiin melko systemaattista ikääntyneiden poistopolitiikkaa.

Aineiston koko ei mahdollistanut suuryritysten tarkastelua erikseen. Suurissa yrityksissä henkilöstöpolitiikka on oletettavasti systemaattisempaa kuin pienissä ja tai keskisuurissa yrityksissä ja olisikin mielenkiintoista nähdä, onko lisäeläketurvalla laajempaa vaikutusta yritysten irtisanomiskäyttäytymiseen vai onko kyse suuryritysten osalta ainoastaan yksittäisistä tapauksista.

6 Loppupäätelmiä

Työnantajan lisäeläketurvaa ei ole aikaisemmin Suomessa tutkittu. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimipaikkatasolla lisäeläketurvan yleisyyttä, sen kattavuutta ja etuuksia sekä tutkia työnantajan näkökulmasta lisäeläketurvan roolia työntekijöiden varhaisessa työelämästä poistumisessa.

Arviolta joka kymmenes yksityisen sektorin palkansaaja kuuluu työnantajan järjestämän ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Työnantajapuolelta katsottuna lisäeläkkeitä on järjestetty työntekijöille vajaalla 20 prosentilla yksityisen sektorin toimipaikoista. Lisäeläke voi olla ainoastaan määrällistä tai siihen voi liittyä alennettu eläkeikä. Hieman yli puoleen työnantajan järjestämään lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä. Alennettu eläkeikä on yleisemmin 58–60 vuotta. Alennettu eläkeikä on määritelty työntekijän eroamisiäksi eli työsuhteen päättymisajankohdaksi vajaassa puolessa tapauksessa alennetun eläkeiän sisältävistä sopimuksista.

Noin 14 prosentissa yksityisen sektorin toimipaikoista lisäeläke kattaa yksittäisiä henkilöitä laajemmin toimipaikan henkilöstöä. Näistä puolessa, eli seitsemässä prosentissa yksityisalojen toimipaikoista, lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä.

Toimipaikkojen välillä ei ole suuria eroja sen mukaan, onko toimipaikoissa järjestetty lisäeläketurvaa työntekijöille. Lisäeläketurvaa tarjoavat toimipaikat sijoittuvat suhteellisesti muita toimipaikkoja useammin teollisuuteen sekä liikenne- ja kuljetusalalle. Alueellisesti lisäeläketurvaa tarjotaan eniten Etelä-Suomessa.

Tämän tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää, käyttävätkö työnantajat lisäeläkejärjestelyjä varmistaakseen työntekijöidensä varhaisen eläkkeelle jäämisen. Vastausta tähän kysymykseen etsittiin tarkastelemalla työnantajan suhtautumista ja toimia ikääntynyttä työntekijää kohtaan sekä yleisemmin työnantajan työhyvinvointiin panostamista ja työntekijöiden vähentämistoimia. Lisäeläketurvaa tarjoavia työnantajia verrattiin työnantajiin, joilla ei ollut lisäeläkejärjestelyjä työntekijöilleen. Lisäeläketurvaa tarjoavia toimipaikkoja tarkasteltiin erikseen sen mukaan, kuinka kattavasti lisäeläke koski henkilöstöä ja liittyikö lisäeläkkeeseen alennettu eläkeikä. Pääpaino oli niissä toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeen piirissä oli yksittäisiä henkilöitä useampi henkilö.

Lisäeläketurvaa useille henkilöille järjestäneet toimipaikat näyttävät jakautuvan niissä noudatettavan ikäpolitiikan perusteella kahteen ryhmään. Sellaisissa lisäeläketurvaa hankineissa toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeeseen ei liity alennettua eläkeikää, asennoidutaan positiivisemmin ikääntyneeseen henkilöstöön kuin toimipaikoissa, joissa lisäeläkejärjestelyjä ei ole. Näissä toimipaikoissa panostetaan työhyvinvointiin muita toimipaikkoja yleisemmin ja suhtaudutaan muita toimipaikkoja positiivisemmin ikääntyneen työvoiman työllistämiseen tulevaisuudessa. Tulosta voinee tulkita siten, että etenkin määrällistä lisäeläkettä hankitaan työntekijöille aktiivista henkilöstöpolitiikkaa harjoittavissa toimipaikoissa, joissa panostetaan työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Sen sijaan toimipaikat, joissa useilla työntekijöillä on alennetun eläkeiän sisältävä lisäeläke, eivät erotu ikäasenteiden suhteen toimipaikoista, joissa henkilöstölle ei ole järjestetty lisäeläketurvaa. Lisäksi ilmeni, että näissä toimipaikoissa oli irtisanottu työntekijä viime vuosien aikana todennäköisemmin kuin muissa toimipaikoissa. Irtisanomiskeinona oli käytetty huomattavasti muita toimipaikkoja useammin työttömyyseläkeputkea. Työttömyyseläkeputken käyttö oli yleisintä niissä toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeeseen liittyvä alennettu eläkeikä on määritelty työntekijän eroamisiäksi. Vain määrällistä lisäeläkettä työntekijöilleen hankkineissa toimipaikoissa työttömyyseläkeputken käyttö ei ollut muita yleisempää.

Selitys työttömyyseläkeputken todennäköisemmälle käytölle toimipaikoissa, joissa lisäeläkkeeseen liittyy alennettu eläkeikä, tuskin kuitenkaan liittyy siihen, että lisäeläkkeen tarkoituksena olisi alun perin ollut ikääntyneen työntekijän työsuhteen päättäminen ennen aikojaan. Sekä työnantajan että ikääntyneen työntekijän ratkaisuun saattaa esimerkiksi vaikuttaa se, että työsuhde on joka tapauksessa päätymässä ennen lakisääteistä eläkeikää. Yritysten ikärakenteesta päätellen osa alennetun eläkeiän sisältävistä lisäeläketurvasopimuksista lienee vanhanmallista ns. rekisteröityä lisäeläketurvaa. Näihin sopimuksiin voi liittyä työttömyyseläke. Työntekijän taloudellinen tilanne olisi tällöin työttömyyseläkkeellä parempi kuin pelkän lakisääteisen eläkkeen turvin ja tämä saattaa vaikuttaa sekä työnantajan irtisanomiskäyttäytymiseen että työntekijän halukkuuteen vastustaa irtisanomista.

Tutkimus ei antanut selkeitä viitteitä siitä, että työnantajat käyttäisivät lisäeläkejärjestelyjä varmistaakseen ikääntyneiden työntekijöiden eläkkeellesiirtymisen ennen lakisääteistä eläkeikää. Lopullista vastausta on kuitenkin vaikea antaa, koska aineisto perustuu haastatteluun ennen joustavan eläkeiän voimaantuloa. Teemaan lieneekin syytä palata jatkossa, kun joustava 63–68 vuoden eläkeikä on todenteolla jalkautunut työpaikoille.

VIITTEET

Ahonen Kati. 2004. ”Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä” teoksessa Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet (toim. Tuominen Eila). Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki.

Antila Veli-Aunus, Erwe Ossi, Lohi Ilkka ja Salminen Jaakko. 2003. Vapaaehtoinen henkilövakuutus. Suomen vakuutusalan koulutus ja kustannus Oy. Helsinki.

Hakola Tuulia ja Uusitalo Roope. 2005. Eläkevakuutusmaksujen vaikutus rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:2. Helsinki.

HE 80/2004.

Hietaniemi Marjukka. 2001 ”Yksilöllinen eläkevakuutus lakisääteisen turvan rinnalla” teoksessa Muuttuva työ ja eläketurva (toim. Tuominen Eila). Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2001:1. Helsinki.

Iimakunnas Seija ja Tuominen Eila. 2004. ”Työeläketurva – Yhteisvastuuta sukupolvien välillä” teoksessa Yhteiskuntavastuu, näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen (toim. Järvinen Raija). Tampere.

Järvenoja Markku ja Saarinen Mauri. 2001. Vapaaehtoinen eläkevakuutus. Edita.

KOM(2005)507 Ehdotus: Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi lisäeläkeoikeuksien siirrettävyyden parantamisesta.

Lazear Edward P. 1982. Pensions as severance pay. NBER Working Paper Series. WP No. 944.

Lindell Christina. 2003. ”Eläkkeiden rahoitus” teoksessa Suomen eläkejärjestelmä (toim. Hietaniemi Marjukka ja Vidlund Mika). Eläketurvakeskus, Helsinki.

Määttänen Niku, Stenborg Markku ja Valkonen Tarmo. 2004. Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja kansantalous. ETLA keskusteluaiheita No. 892. Helsinki.

Määttänen Niku. 2005. Vapaaehtoiset eläkevakuutukset, verotus ja säästäminen. ETLA keskusteluaiheita No. 983. Helsinki.

Pentikäinen Teivo. 1975. Työeläke, työeläkelakien yleisselostus. Vakuutusalan koulutuskeskus.

Tuominen Eila, Takala Mervi ja Tuominen Kristiina. 2004. Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 51. Helsinki.

Väänänen Janne. 2004. ”Vapaaehtoinen eläkesäästäminen: kuka ja miksi?” teoksessa Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla (toim. Forma Pauli ja Väänänen Janne). Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.

LIITE

Litetaulukko 1. Yksityisen sektorin työnantajien jakauma taustamuuttujien mukaan.

	On lisäeläke- turvaa, %	Ei lisäeläke- turvaa, %	Kaikki, %	Lukumäärä
Toimipaikan henkilöstön määrä				
1–9	73	75	74	391
10–49	20	21	21	402
50–249	7	4	5	201
250–	1	0	1	65
kaikki	100	100	100	1 059
Ikääntyneiden osuus toimipaikassa				
alle 20 %	62	71	69	793
20 % ja yli	38	29	31	256
kaikki	100	100	100	1 049
Toimiala				
Teollisuus ym.	19	13	14	285
Rakennus	9	12	12	111
Kauppa ja ravitsemus ym.	29	36	35	293
Liikenne ym.	14	9	10	107
Liike-elämän palvelut ja rahoitus	19	20	20	190
Muu	10	9	9	73
Kaikki	100	100	100	1 059
Lääni				
Etelä-Suomi	57	45	47	390
Länsi-Suomi ja Ahvenenmaa	33	35	35	418
Itä-Suomi	4	9	8	125
Oulu	4	9	8	98
Lappi	3	3	3	28
kaikki	100	100	100	1 059
Yrityksen ikä, vuotta				
alle 10	27	28	27	235
10–19	41	38	38	318
20 ja yli	32	34	34	506
kaikki	100	100	100	1 059
Kaikki				
osuus	19	81	100	1 059
lukumäärä	231	778	1059	1 059



Eläketurvakeskus on Suomen työeläkejärjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja työeläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

Pensionsskyddscentralen är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojekten är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.

The Finnish Centre for Pensions is the statutory central body of the Finnish earnings-related pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.



Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511

Faksi (09) 148 1172

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Tfn 010 7511

Fax (09) 148 1172

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS

Finland

Tel. +358 10 7511

Fax +358 9 148 1172

ww.etk.fi