

# Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset

Kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä

JYRI LIUKKO  
ANU POLVINEN  
MEERI KESÄLÄ  
JARNO VARIS



ELÄKETURVAKESKUKSEN  
TUTKIMUKSIA



# **Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset**

**Kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä**

JYRI LIUKKO  
ANU POLVINEN  
MEERI KESÄLÄ  
JARNO VARIS

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 029 411 20 • Faksi 09 148 1172

**Pensionskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon 029 411 20 • Fax 09 148 1172

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Phone +358 29 411 20 • Fax +358 9 148 1172

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Helsinki 2017

ISBN 978-951-691-272-4 (nid.)

ISBN 978-951-691-267-0 (PDF)

ISSN 1236-3049 (painettu)

ISSN 1798-7482 (verkkajulkaisu)

## SAATE

Tämä tutkimus on syntynyt monenlaisen yhteistyön tuloksena. Kirjoittajien ohella tutkimuksen suunnitteluun ja kyselylomakkeen tekemiseen osallistuivat tutkimuksen ohjausryhmään kuuluneet Susan Kuivalainen, Mikko Laaksonen ja Juha Rantala. Aineiston otannasta ja rekisteritietojen yhdistämisestä aineistoon vastasi Jarno Varis. Tutkimuksen toteuttamiseen ja kyselylomakkeen viimeistelyyn saaduista kommenteista kiitämme erityisesti Mikko Kauttoa, Jukka Kivekästä, Tomi Kyyrää ja Pasi Mustosta. Lisäksi kyselylomaketta ja tutkimusasetelmaa kommentoivat lukuisat työeläkealan työkyvyttömyysperustejaoksen, laskuperustejaoksen ja T-ryhmän asiantuntijat. Kiitämme myös työeläkeyhtiöitä yhteistyöstä tutkimuksen toteuttamiseen tarvittavien taustatietojen hankkimisessa. Sähköisen kyselylomakkeen toteutuksesta ja lähettämisestä vastasi Marika Sahlberg. Paperiversion postituksen toteuttivat Päivi Hautamo, Anne Inna, Merja Jokinen, Anne Katajamäki ja Taija Purola. Kiitämme kaikkia kyselyn lähettämiseen osallistuneita joustavasta yhteistyöstä. Tutkimusraportin käsikirjoitukseen saaduista kommenteista kiitämme Jaakko Ahoa, Mikko Kauttoa, Susan Kuivalaista, Mikko Laaksosta ja Juha Rantala. Tutkimuksen viimeistelyvaiheessa saimme myös hyödyllisiä kommentteja Eläketurvakeskuksen tutkimusseminaarin osallistujilta sekä laskuperustejaoksen jäseniltä. Lopuksi kiitämme Merja Raunista raportin taittamisesta ja viimeistelystä.

*Jyri Liukko, Anu Polvinen, Meeri Kesälä ja Jarno Varis*



## TIIVISTELMÄ

Suomalaisessa työeläkejärjestelmässä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia kohdistetaan suurille työnantajille niiden työntekijöille myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella. Tätä rahoitusjärjestelmää kutsutaan työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamalliksi. Mallin keskeisenä tarkoituksena on kannustaa työnantajia ennaltaehkäisemään työkyvyttömyystapauksia.

Tämä tutkimus täydentää aiempia maksuluokkamallista tehtyjä tutkimuksia tarkastelemalla yksityisen sektorin työnantajien näkemyksiä mallin toimivuudesta ja sen mahdollisista toivotuista ja ei-toivotuista vaikutuksista. Tutkimus perustuu työnantajille lähetettyyn kyselyyn.

Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota erityisesti kolmeen kokonaisuuteen. Ensinnäkin tarkastelun kohteena on maksuluokkamallin tuntemus ja ymmärrettävyys, toiseksi maksuluokkamallin toimivuus ja oikeudenmukaisuus ja kolmanneksi mallin vaikutukset työkyvyn tukemiseen sekä rekrytointeihin ja irtisanomisiin.

### *Kustannusten kohdentuminen työnantajalle kannustaa yrityksiä työkyvystä huolehtimiseen*

Kyselyn perusteella kustannusten kohdentuminen työnantajalle kannustaa yrityksiä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä. Mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse, sitä enemmän maksuluokkamallilla koettiin olevan vaikutusta. Työntekijöiden työkyvystä huolehtimisen lisäksi tämä tulos päti myös siihen, miten hyvin malli tunnetaan ja miten työkyvyttömyyseläketapauksia ja niiden kustannuksia seurataan. Sen sijaan työnantajan koolla ei näytä olevan selkeää yhteyttä siihen, miten toimivana, oikeudenmukaisena tai ymmärrettävänä mallia pidetään.

### *Maksuluokkamallilla on myös jonkin verran ei-toivottuja työllisyysvaikutuksia*

Etenkin suuremmissa yrityksissä maksuluokkamallilla näyttäisi olevan ainakin jonkin verran yhteiskunnan ja työnhakijoiden kannalta ei-toivottuja työllisyysvaikutuksia, erityisesti tiettyjen riskiryhmien rekrytointeihin. Rekrytointivaikutukset nähtiin sitä suuremmiksi, mitä isommasta työnantajasta oli kyse. Esimerkiksi suurimmista työnantajista 30 prosenttia oli sitä mieltä, että maksuluokkamallilla on ollut vaikutusta yrityksen rekrytointeihin paljon tai melko paljon. Li-

säksi suuremmista työnantajista vain viidennes vastasi, että rekrytointivaikutuksia ei ole ollut lainkaan. Vapamuotoisissa avovastauksissa viitattiin myös jonkin verran siihen, että maksuluokkamallilla voi olla kielteisiä vaikutuksia muun muassa ikääntyneiden rekrytointeihin. Mallilla nähtiin olevan myös jonkinlaisia vaikutuksia irtisanomisiin, mutta tämän kyselyn perusteella tästä aiheesta ei saada yksiselitteistä kuvaa.

### *Enemmistö työnantajista pitää maksuluokkamallia melko toimivana*

Valtaosa kyselyyn vastanneista työnantajista kaikissa kokoluokissa piti maksuluokkamallia ainakin osittain toimivana, vaikka avovastauksissa mallin monia yksityiskohtia kritisoitiin. Täysin varauksetta maksuluokkamallin toimivuuteen suhtautui työnantajan kokoluokasta riippuen noin 15–30 prosenttia vastaajista. Lisäksi suhtautumista nykyisen maksuluokkamallin toimivuuteen kuvaa se, että enemmistö työnantajista kannatti kustannusvaikutusten pitämistä ennallaan. Tosin suuremmissa yrityksissä oli melko paljon myös kustannusvaikutuksen lieventämisen kannattajia. Vain hyvin harva vastaaja oli sitä mieltä, että työkyvyttömyyseläketapausten ei pitäisi vaikuttaa eläkemaksuun lainkaan.

### *Ongelmakohtina työnantajan vaikuttamismahdollisuudet ja mallin monimutkaisuus*

Enemmistö kyselyyn vastanneista työnantajista piti maksuluokkamallia ainakin osittain oikeudenmukaisena. Avovastauksissa maksuluokkamallin oikeudenmukaisuutta kuitenkin kritisoitiin melko paljon. Erityisen paljon vastaajat toivat esiin sitä, että työnantajilla ei monissa tilanteissa ole kovin paljon vaikutusmahdollisuuksia työkyvyttömyyseläkkeiden toteutumiseen. Kyselyn perusteella järjestelmän ongelmakohtina ovat lisäksi sen monimutkaisuus ja mallin joidenkin yksityiskohtien ymmärrettävyys sekä tietyissä tilanteissa yksittäisen eläketapausten suuret kustannusvaikutukset sekä kustannusvaikutusten sattumanvaraisuus ja hankala ennustettavuus.

Mallin monimutkaisuus näkyy siinä, että noin kolmannes maksuluokkamallin piiriin kuuluvista työnantajista (koosta riippumatta) ei kokenut mallia kovin ymmärrettävänä. Kyselyn perusteella lisää informaatiota järjestelmästä tarvitaan etenkin pienemmissä yrityksissä. Kokemukset tiedonsaannin riittävydestä olivat sitä parempia, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Myös kehittämis ehdotuksia maksuluokkamallin ymmärrettävyyden parantamiseksi tuotiin esiin.



Esimerkiksi eläkeyhtiöiden toivottiin tarjoavan työnantajille laskentatyökaluja, joilla voisi helpottaa järjestelmän kustannusvaikutusten arviointia.

*Työnantajat kehittäisivät mallin yksityiskohtia, mutta kokonaisuutena valtaosa pitää mallia tarkoituksenmukaisena*

Tämän tutkimuksen tulokset voidaan tiivistää siten, että osa työnantajista kritisoi maksuluokkamallin yksityiskohtia liittyen esimerkiksi työnantajan vaikuttamismahdollisuuksiin ja rekrytointivaikutuksiin, mutta kokonaisuutena mallia pidetään melko yleisesti tarkoituksenmukaisena.



## SUMMARY

Under the Finnish pension system, the costs of disability insurance are allocated to major employers in proportion to the disability pensions awarded to their employees. This funding system is called disability insurance experience rating. The key purpose of the mechanism is to encourage employers to take a proactive approach to disability prevention.

This study complements earlier research on experience rating and explores the views of Finnish private sector employers on the effectiveness of the system and its potential desirable and undesirable effects. The data were collected by questionnaire.

We have three broad research questions. First, to what extent are employers familiar with and understand the experience rating system; second, how effective and how just and fair is experience rating; and third, what impact does the system have on supporting employees' capacity to work and on recruitment and dismissals?

### *Allocation of costs to employers encourages businesses to support employees' capacity to work*

The questionnaire results indicate that the allocation of disability insurance costs to employers encourages businesses to support their employees' capacity to work. The bigger the employer, the greater the perceived effect of experience rating. This result applied not only to supporting employees' capacity to work, but also to how well the mechanism of experience rating is known and how closely cases of disability retirement and their costs are monitored. By contrast it seems that the size of employer has no clear association with perceptions of the system's effectiveness or justness and fairness, or with how easy it is to understand.

### *Experience rating has some undesirable employment effects*

Especially in larger businesses it seems that experience rating has at least some undesirable employment effects, both from the point of view of individual job applicants and society at large, particularly in recruitment among certain risk groups. The larger the employer, the greater the perceived recruitment effects. In the largest employer category, 30 per cent expressed the view that experience

rating has affected company recruitments to a great or rather great extent. In addition, only one in five major employers said they thought there had been no effects on recruitment. Open-ended responses also made some reference to the fact that experience rating can have negative effects on the recruitment of older employees, for instance. Furthermore, the system was considered to have some effect on dismissals, but the data collected in this questionnaire cannot provide an unequivocal answer to this question.

### *Majority of employers consider experience rating rather effective*

The majority of employers in all size categories thought the system of experience rating was at least partly effective, although many of its details were criticized in open-ended responses. Some 15–30 per cent of employers in different size categories had no reservations at all about the effectiveness of experience rating. These positive perceptions were underscored by the finding that most employers were in favour of retaining the current cost effects of the system, although in larger companies there was also quite strong support for mitigating the cost effects. Only very few respondents took the view that disability pension cases should have no effect on the size of pension contributions.

### *Problems stem from lack of employer influence and complexity of experience rating*

The majority of the employers who responded to the questionnaire considered experience rating at least partly just and fair. Open-ended responses, however, included quite a few criticisms of the system of experience rating. The respondents particularly drew attention to the fact that in many situations the employers have only limited influence over the prevention of disability pensions. Furthermore, employers reported having problems with the complexity of the system and difficulties understanding some details of the system. There were also critical comments regarding the high cost effects of single pension cases, the randomness of the cost effects and poor predictability.

The complexity of experience rating is reflected in the result that across all size categories, one-third of the employers coming under the system found it rather difficult to understand. Based on the questionnaire results smaller companies in particular need more information about the system. The larger the size of employer, the better the perceived adequacy of information. Some proposals

were put forward to help make the system easier to understand. For instance, it was suggested that pension providers should make available the calculation tools that employers need to more readily assess the cost effects of the system.

*Employers would improve details of the system, but the majority consider it appropriate and fit for purpose*

In sum, the results of this research show that some employers have criticisms concerning the details of experience rating, such as the lack of employer influence and its recruitment effects, but overall it is quite widely felt that the system is appropriate and fit for purpose.



# SISÄLTÖ

<b>1 Johdanto</b> .....	15
<b>2 Maksuluokkamallin toiminta</b> .....	18
2.1 Työkyvyttömyyseläketapausten vaikutus työnantajan työeläke- maksuun.....	19
2.2 Maksuluokkateknikka .....	21
2.3 Työnantajan koon vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksun määräytymiseen .....	24
2.4 Suomalaiset työnantajat ja maksuluokkamalli.....	26
2.5 Työnantajien mahdollisuudet vaikuttaa työkyvyttömyys- eläkemaksuun .....	28
2.6 Maksuluokkamallin uudistukset vuonna 2017 .....	30
2.7 Työeläkejärjestelmän muita kannustinmalleja .....	31
<b>3 Aineisto</b> .....	35
3.1 Kyselyn toteutus.....	35
3.2 Otanta .....	36
3.3 Vastausasteet.....	37
3.4 Kyselyaineistoon yhdistetyt rekisteritiedot.....	38
3.5 Kyselyyn vastanneet työnantajat .....	39
3.6 Vastausaktiivisuus keskeisten taustamuuttujien mukaan.....	43
<b>4 Maksuluokkamallin tuntemus ja ymmärrettävyys</b> .....	46
4.1 Maksuluokkamallin tuntemus sekä työkyvyttömyyseläkkeiden ja niistä aiheutuvien kustannusten seuranta .....	47
4.2 Maksuluokkamallin ymmärrettävyys ja tiedonsaanti .....	49
<b>5 Maksuluokkamallin toimivuus ja oikeudenmukaisuus</b> .....	55
5.1 Maksuluokkamallin toimivuus.....	55
5.2 Maksuluokkamallin oikeudenmukaisuus .....	62
<b>6 Maksuluokkamallin vaikutukset henkilöstöpolitiikkaan</b> .....	73
6.1 Työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ja työkyvyn edistäminen.....	73
6.2 Rekrytointi ja irtisanomiset.....	82

<b>7 Yhteenveto ja johtopäätökset</b> .....	92
7.1 Maksuluokkamallin tuntemus, ymmärrettävyys ja tiedonsaanti.....	93
7.2 Maksuluokkamallin toimivuus.....	94
7.3 Maksuluokkamallin oikeudenmukaisuus .....	96
7.4 Maksuluokkamallin kannustinvaikutukset työkyvyn edistämiseen.....	97
7.5 Maksuluokkamallin vaikutukset rekrytointeihin ja irtisanomisiin...	98
7.6 Johtopäätökset.....	99
<b>LÄHTEET</b> .....	102
<b>LIITTEET</b> .....	105
Liite 1 Suurille työnantajille lähetetty kyselylomake.....	105
Liite 2 Pienille työnantajille (ei maksuluokkamallin piirissä) lähetetty kyselylomake .....	110
Liite 3 .....	113
Liite 4 .....	115



# 1 Johdanto

Suomalaisen työeläkejärjestelmän yksi erityispiirre on, että työkyvyttömyyseläkkeiden rahoituksessa kustannuksia kohdistetaan suurille työnantajille niiden työntekijöille myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella. Tämä työnantajien omavastuuta korostava periaate on ollut työeläkejärjestelmässä sen alusta lähtien, ja sen tarkoituksena on kannustaa työnantajia ennaltaehkäisemään työkyvyttömyystapauksia. Järjestely on myös kansainvälisesti harvinainen, sillä samankaltaisia riskiluokitteluun tai niin sanottuun kokemusperäiseen hinnoitteluun perustuvia työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustapoja ei sosiaalivakuutuksessa ole käytössä muualla Euroopassa Alankomaita lukuun ottamatta (Kyyrä & Paukkeri 2015, 13; ks. myös Koning 2009; Van Sonsbeek & Gradus 2013; Koning & Lindeboom 2015). Sen sijaan lakisääteisessä tapaturmavakuutuksessa kokemusperäisiä maksujärjestelmiä on käytössä muissakin maissa, ja markkinaehtoisessa yksityisvakuutuksessa riskiluokittelua pidetään usein itsestään selvänä lähtökohtana. Suomen erityislaatuisen mallin syntyyn on oletettavasti vaikuttanut se, että yksityiset vakuutuslaitokset olivat kiinteästi mukana työeläkejärjestelmän synnyssä ja toimeenpanossa alusta lähtien.

Vuoteen 2005 asti yksityisen sektorin työeläkejärjestelmässä oli käytössä niin kutsuttu omavastuumalli, jossa suuret työnantajat vastasivat suoraan työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista kokonaan tai osittain riippuen työnantajan koosta. Vuonna 2006 käyttöön otetut kansainväliset tilinpäätösstandardit (IFRS) pakottivat kuitenkin uudistamaan järjestelmää, minkä vuoksi mallia jouduttiin muuttamaan teknisesti monimutkaisemmaksi. Uusi järjestelmä sai nimen maksuluokkamalli. Maksuluokkamallissa työnantaja ei enää vastaa suoraan eläkkeiden kustannuksista, vaan maksut perustuvat työnantajille määriteltyn riskitasoon ja sen mukaisiin maksuluokkiin.

Maksuluokkamallin piiriin kuuluvat työnantajat, joiden palkkasumma on noin kaksi miljoonaa euroa vuodessa tai enemmän. Maksuluokan vaikutus työnantajan eläkemaksuun lisääntyy palkkasumman kasvaessa. Työnantajilla, joiden palkkasumma ylittää noin 30 miljoonaa euroa, maksuluokan vaikutus on täysimääräinen. Pienet työnantajat eivät kuulu maksuluokkamallin piiriin, vaan maksavat yhteisvastuullista keskimääräiseen työkyvyttömyyseläkeriskiin perustuvaa vakiomaksua.

Tutkimusten (Korkeamäki & Kyyrä 2012; Kyyrä ym. 2012) mukaan aiemmin käytössä ollut omavastuumalli näyttäisi kannustaneen työnantajia panostamaan työntekijöidensä sairastuvuuden ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn. Sen si-

jaan maksuluokkamallista tähän mennessä tehdyt tutkimukset eivät ole pystyneet osoittamaan vastaavia kannustinvaikutuksia (Kyyrä ym. 2012; Kyyrä & Tuomala 2013; Kyyrä & Paukkeri 2015). Kysymystä laajimmin käsitelleiden Kyyrän ja Paukkerin (2015) keskeinen tulos on, ettei maksuluokkamallin piiriin kuuluminen tai sen sisältämien taloudellisten kannustimien suuruus näytä olevan yhteydessä työntekijöiden todennäköisyyteen joutua sairauslomalle, kuntoutustuelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle.

Kyyrä ja Paukkeri (2015, 56) pohtivat tämän tuloksen yhtenä mahdollisena syynä sitä, että työnantajien vaikuttamismahdollisuudet työntekijöidensä työkykyyn saattavat olla sen verran rajalliset, ettei taloudellisilla kannustimilla sen vuoksi olisi merkitystä. Näin voi hyvin olla, mutta toisaalta saman syyn olisi pitänyt vaikuttaa myös omavastuumallin kannustimiin. Toiseksi syyksi kannustinvaikutusten puuttumiselle Kyyrä ja Paukkeri nostavat maksuluokkamallin monimutkaisuuden. Maksuluokkamallissa on runsaasti teknisiä yksityiskohtia, joiden vaikutusta voi olla vaikea hahmottaa. Esimerkiksi uuden työkyvyttömyyseläketapauksen kustannuksia ei välttämättä ole helppoa arvioida etukäteen, toisin kuin vanhassa omavastuumallissa. Toinen olennainen ero näissä malleissa on omavastuumalliin kuulunut maksunpalautuksen mahdollisuus. Omavastuumallissa myös määräaikaisista työkyvyttömyyseläkkeistä eli kuntoutustuista aiheutui maksuvaikutus. Jos työntekijä kuntoutui takaisin työelämään, omavastuumallissa maksua palautettiin työnantajalle. Maksuluokkamallissa tällainen kannustin ei ole tilinpäätösstandardien vuoksi mahdollinen.

Vaikka aiemmissa tutkimuksissa ei ole löydetty näyttöä sille, että maksuluokkamallin sisältämien taloudellisten kannustimien suuruus vaikuttaisi työnantajien työkyvyttömyysriskiin, monia kysymyksiä on jäänyt avoimeksi. On mahdollista, että malli vaikuttaa työnantajien toimintaan tavoilla, joita näissä tutkimuksissa ei ole pystytty osoittamaan ja jotka eivät näy suoraviivaisesti työkyvyttömyysriskissä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on täydentää aiempia maksuluokkamallista tehtyjä tutkimuksia tarkastelemalla työnantajien näkemyksiä maksuluokkamallin toimivuudesta ja sen mahdollisista toivotuista ja ei-toivotuista vaikutuksista. Tutkimus perustuu Eläketurvakeskuksessa toteutettuun kyselyyn, joka lähetettiin 2 733:lle yksityisen sektorin työnantajalle syksyllä 2016 (ks. tarkemmin luku 3).<sup>1</sup> Tällä kyselytutkimuksella ei ole mahdollista selvittää edellä

---

1 Tässä tutkimuksessa keskitytään Työntekijän eläkelain (395/2006) mukaiseen vakuuttamiseen, tarkemmin sanottuna yksityisen sektorin työnantajiin, joiden työntekijät ovat vakuutettuina työeläkeyhtiöissä. Säätiöissä ja kassoissa vakuutetut eivät ole tutkimuksessa mukana, sillä ne eivät kuulu tarkastelun kohteena olevaan maksuluokkamalliin. Myös julkisen sektorin työnantajat on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle, koska julkisen sektorin rahoitusjärjestelmät poikkeavat yksityisen sektorin maksuluokkamallista.

mainituissa tutkimuksissa käsiteltyä kysymystä maksuluokkamallin kannustimien ja työkyvyttömyysriskin välisestä yhteydestä. Sen sijaan tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman monipuolinen kuva erikokoisten työnantajien näkemyksistä maksuluokkamallista ja sen toimivuudesta. Näitä ovat esimerkiksi näkemykset maksuluokkamallin kannustavuudesta, mallin ymmärrettävyydestä ja työnantajien kokemista vaikuttamismahdollisuuksista työkyvyttömyystapausten ennaltaehkäisyyn.

Tutkimuksella on kolme sisällöllistä pääkysymystä: 1) Miten hyvin työnantajat tuntevat maksuluokkamallin? 2) Minkälaisia kokemuksia työnantajilla on nykyisen mallin toimivuudesta ja sen oikeudenmukaisuudesta? 3) Minkälaisia näkemyksiä työnantajilla on maksuluokkamallin kannustinvaikutuksista työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn ja toisaalta sen vaikutuksista rekrytointeihin ja irtisanomisiin? Tutkimuksen keskeinen tarkoitus on selvittää, miten työnantajien näkemykset näihin kysymyksiin ovat yhteydessä työnantajan kokoon. Tämän vuoksi tarkastelemme työnantajien vastauksia systemaattisesti eri kokoluokissa (ks. luku 3). Maksuluokkamallilla on sitä suuremmat taloudelliset vaikutukset, mitä isommasta työnantajasta on kyse. Tällöin myös vastaajien näkemysten voidaan olettaa olevan yhteydessä työnantajan kokoon. Lisäksi syvennämme tutkimuksessa esiin tulevia teemoja tarkastelemalla vastaajien vapaa-  
muotoisia kommentteja.

Tutkimusraportti etenee siten, että johdannon jälkeen kuvaamme maksuluokkamallin toimintaperiaatteita ja teknistä toteutustapaa. Luvussa 3 käymme läpi tutkimuksen aineistoa ja otantaa. Luvut 4–6 ovat tutkimuksen tuloslukuja. Luvussa 4 tarkastelemme työnantajien tietotasoa ja tiedonsaantia maksuluokkamallista ja työkyvyttömyyseläkkeiden rahoituksesta sekä sitä, miten työnantajat seuraavat työkyvyttömyyseläketapauksia ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Luvussa 5 käsittelemme työnantajien tyytyväisyyttä nykymalliin tarkastelemalla muun muassa vastaajien käsityksiä mallin toimivuudesta ja oikeudenmukaisuudesta eri näkökulmista. Luvussa 6 syvennymme siihen, minkälaisia vaikutuksia maksuluokkamallilla nähdään olevan työnantajien henkilöstöpolitiikkaan, yhtäältä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn ja työkyvyn tukemiseen ja toisaalta työntekijöiden rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Luvussa 7 vedämme tutkimuksen tuloksia yhteen ja pohdimme, minkälaisia johtopäätöksiä tuloksista on mahdollista tehdä.

## 2 Maksuluokkamallin toiminta

Yksinkertaistettuna maksuluokkamalli toimii siten, että suurilla työnantajilla (palkkasumma yli kaksi miljoonaa euroa vuodessa) yrityksen nykyisten ja tietyillä ehdoilla myös entisten työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat eläkevakuutusmaksun suuruuteen. Pienillä työnantajilla omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapaukset eivät vaikuta maksun suuruuteen lainkaan, vaan ne maksavat keskimääräiseen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa vakiomaksua.

Maksuluokkamallissa työnantajalle lasketaan maksuluokka (1–11), johon vaikuttaa yrityksen työntekijöille toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet. Mitä suurempi työkyvyttömyyseläkemeno yrityksen työntekijöistä aiheutuu verrattuna *kooltaan* ja *ikärakenteeltaan* vastaavaan yritykseen, sitä korkeampi on työnantajan maksuluokka. Iäkrakenteen huomioiminen tarkoittaa käytännössä sitä, että vaikka ikääntyneet päätyvät työkyvyttömyyseläkkeelle nuoria yleisemmin, iäkkäämmän henkilöstörakenteen omaavan työnantajan maksuluokka ei ainakaan henkilöstön iän vuoksi ole korkeampi kuin nuoremman henkilöstörakenteen yrityksessä. Maksuluokat on määritelty siten, että maksuluokan 4 tulisi vastata työnantajien keskimääräistä työkyvyttömyysriskiä. Korkeassa maksuluokassa (5–11) työeläkemaksuun sisältyvä työkyvyttömyyseläkemaksu on keskimääräistä korkeampi ja matalassa maksuluokassa (1–3) keskimääräistä alhaisempi.

Lisäksi mallin keskeinen piirre on, että maksuluokan vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun lisääntyy työnantajan koon kasvaessa. Vaikutus on täysimääräinen yrityksillä, joiden palkkasumma ylittää noin 30 miljoonan euron rajan. Palkkasummaltaan noin 2–30 miljoonan euron väliin sijoittuvat työnantajat maksavat osin tasasuuruista vakiomaksua ja osin maksuluokan mukaan määräytyvää maksua (ks. kuvio 2.3).

Seuraavissa alaluvuissa kuvaamme tarkemmin TyEL-maksuluokkamallin toimintaa. Yksityisen sektorin ohella myös julkisilla aloilla työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat työnantajan maksuihin, mutta malleissa on joitakin olennaisia eroja. Julkisen sektorin järjestelmiä kuvaillaan lyhyesti alaluvussa 2.7.

## 2.1 Työkyvyttömyyseläketapausten vaikutus työnantajan työeläkemaksuun

Kuten aiemmin käytössä olleessa omavastuumallissa, myös maksuluokkamallissa periaate työnantajan vastuusta työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä on säilynyt samana. Keskeinen ero on kuitenkin siinä, että maksuluokkamallissa työnantajat eivät enää vastaa suoraan tietyn työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista. Sen sijaan yrityksen työntekijöille myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat yrityksen riskitasoon, jonka avulla työnantajan maksuluokka ja työkyvyttömyyseläkemaksu vuosittain määritetään. Työkyvyttömyyseläkkeiden ohella maksun suuruuteen vaikuttavat työnantajan koko ja henkilöstön ikärakenne.<sup>2</sup>

Työnantajan kustannusvastuun periaatteen ja sen teknisen toteutustavan eli maksuluokkamallin tarkoituksena on kohdentaa kustannuksia työkyvyttömyysriskin mukaisesti ja siten kannustaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä sekä osallistumaan mahdollisuuksien mukaan työntekijän kuntoutukseen ja työhön paluun tukemiseen. Työnantaja ei vapaudu kustannusvastuusta edes työsuhteen päätyttyä, mikäli työkyvyttömyyden katsotaan alkaneen melko pian työsuhteen päättymisen jälkeen.

Oleellista vastuun määräytymisessä on niin sanottu *eläketapahtumahetki* eli päivä, jolloin työkyvyttömyyden katsotaan alkaneen. Työeläkeyhtiö määrittää eläketapahtuman päivämäärän työeläkehakemuksen käsittelyn yhteydessä. Eläketapahtumahetki on tyypillisesti esimerkiksi sairausloman alkamisen päivä. Vastuu työeläkekustannuksista (vastuunjaon tarkasteluajaksi) kohdistuu kahdelle kalenterivuodelle ennen eläketapahtuman vuotta (ks. kuvio 2.1). Jos tarkasteluajana työnantajia on useampia, vastuu jakautuu heidän maksamiensa palkkojen suhteessa. Jos taas tarkasteluajalla on karttunut eläkettä sosiaali-etuuksien kuten ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan perusteella, vastaava osa eläkkeestä jää työeläkejärjestelmän yhteisesti kustannettavaksi.<sup>3</sup> Työnantajalle kohdistuva vastuu otetaan huomioon maksuluokkaa määritettäessä, ja yksittäinenkin eläketapaus saattaa vaikuttaa työeläkemaksuun, mikäli siitä aiheutuvan laskennallisen eläkemenon määrä nostaa työnantajan korkeampaan maksuluokkaan. Eläkemenoksi katsotaan se vastuu, joka työeläkeyhtiölle aiheutuu

2 Yksityisen sektorin työnantajan kustannusvastuun periaate on mainittu Työntekijän eläkelain (TyEL) pykälän 169 ensimmäisessä momentissa, ja tarkat laskentasäännöt on määritelty sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen TyEL:n mukaisen eläkevakuutuksen erityisperusteissa, joita kutsutaan lyhyemmin laskuperusteiksi (TyEL:n erityisperusteet 2017).

3 Vastuu eläkkeestä jaetaan työeläkelaitoksille *vastuunjaon tarkasteluajan ansioiden* suhteessa. Näitä ovat työansioiden lisäksi myös niin sanotut palkattomien aikojen ansiot. (Ks. tarkemmin Työeläkelakipalvelu 2017.)

työkyvyttömyyseläkkeen maksamisesta vanhuuseläkeikään saakka. Nuoren henkilön työkyvyttömyyseläke on siten työnantajalle pääsääntöisesti kalliimpi kuin iäkkäämmän. Kukin eläketapaus vaikuttaa maksuluokkaan kahden vuoden ajan. Esimerkiksi vuonna 2015 myönnetty työkyvyttömyyseläke vaikuttaa työnantajan maksuun vuosina 2017–2018.

Toistaiseksi myönnettävän työkyvyttömyyseläkkeen sijaan henkilölle voidaan myöntää määräaikainen työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki. Lisäksi aktiivisen työeläkekuntoutuksen ajalta voidaan maksaa kuntoutuskorotusta tai kuntoutusrahaa. Määräaikaiset etuudet eivät vaikuta maksuluokkaan. Tällä pyritään kannustamaan työnantajaa helpottamaan kuntoutuksen jälkeistä työhön paluuta, jotta pysyvältä työkyvyttömyydeltä vältyttäisiin.

Jos määräaikaisen etuuden jälkeen alkaa pysyvä työkyvyttömyyseläke, työkyvyttömyyden katsotaan yleensä alkaneen jo ensimmäisen etuuden eläketapahtumahetkellä. Pysyvään työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyvä eläketapahtumahetki saatetaan siis määrittää useamman vuoden taakse. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa maksuvaikutus tulee henkilöstä, joka ei ole ollut työnantajan palveluksessa moneen vuoteen. Kuntoutustukea ei ole tarkoitettu kestämaan yli kahden vuotta, mutta pitkät kuntoutustukijaksot ja niiden ketjuttaminen ovat yleistyneet jonkin verran.<sup>4</sup> Aktiiviseen työeläkekuntoutukseen osallistuneiden keskuudessa kuntoutustuelta työelämään palaaminen on viime vuosina kuitenkin hieman lisääntynyt, ja tässä ryhmässä kuntoutustuen muuttuminen toistaiseksi myönnetyksi työkyvyttömyyseläkkeeksi on vähentynyt (ETK 2016, 30).

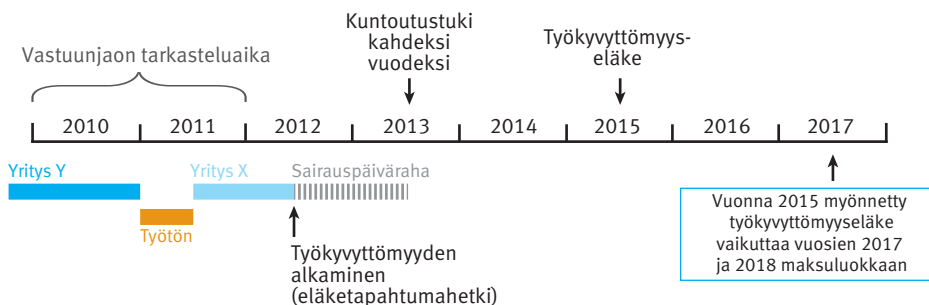
Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös osaeläkkeenä. Osatyökyvyttömyyseläke on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä, ja siitä syntyvä maksuluokkaan vaikuttava eläkemeno on puolet täyden eläkkeen eläkemenosta. Jos osatyökyvyttömyyseläke jonakin myöhempänä vuonna johtaa täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen, työnantajalle alun perin laskettu vastuu ei enää kasva. Työnantajalla on siten kannuste etsiä mahdollisuuksia työntekijän osittaisen työkyvyn hyödyntämiseen ainakin aluksi, sillä kustannus osatyökyvyttömyyseläkkeestä jää pienemmäksi kuin täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä, vaikka osaeläke muuttuisi myöhemmin täydeksi eläkkeeksi.

---

4 Kun peräkkäisten kuntoutustukijaksojen pituudet lasketaan yhteen, TyEL:n mukaisten kuntoutustukien mediaani on vaihdellut 13–15 kuukauden välillä vuodesta 2000 lähtien. Kuitenkin jos ensimmäinen myöntö oli ennen vuotta 2006, alle viisi prosenttia jaksoista oli yli 60 kuukautta pitkiä. Näiden erityispitkien jaksojen osuus on kasvanut niin, että vuonna 2011 alkaneista jaksoista liki yhdeksän prosenttia kesti yli 60 kuukautta. (Eläketurvakeskuksen rekisteripöimintä.)

**Kuvio 2.1.****Esimerkki maksuluokkaan vaikuttavasta työkyvyttömyyseläkkeestä.**

- Työntekijä on töissä 31.12.2010 saakka yrityksessä Y, sen jälkeen 6 kk työttömänä kunnes työllistyy 1.7.2011 yritykseen X.
- Työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuonna 2012. Kuntoutustuki myönnetään vuonna 2013 ja työkyvyttömyyseläke vuonna 2015.
- Yrityksille Y ja X tulee maksuluokkaan vaikuttavaa eläkemenoa vuosina 2017 ja 2018.



Työntekijän ansiot vastuunjaon tarkasteluajalla vuosina 2010–2011:

- Yritys Y:n palkat 20 000 € vuonna 2010.
  - 6 kk:n työttömyyspäivärahan perusteena olevat ansiot 10 000 €.
- Näiden ansioiden osalta eläke on eläkelaitosten yhteisesti kustannettavaa, eikä työnantajalle tule vastuuta.
- Yritys X:n palkat 10 000 € vuonna 2011.

Yhteensä vuoden 2011 tasossa 40 357 €.

Maksuluokkaan vaikuttava vastuu jakautuu seuraavasti:

Yritys Y	Yhteisesti kustannettavaa	Yritys X
50 %	25 %	25 %

**2.2 Maksuluokkatekniikka**

Maksuluokkamallissa työnantajalle lasketaan maksuluokka väliltä 1–11, johon vaikuttaa yrityksen työntekijöistä aiheutunut laskennallinen työkyvyttömyyseläkemeno. Samasta asiasta käytetään myös termiä työkyvyttömyyseläkevastuu. Maksuluokka 4 vastaa työnantajien keskimääräistä työkyvyttömyyseläkeriskiä. Pienemmissä maksuluokissa olevilla yrityksillä on keskimääräistä alhaisempi työkyvyttömyyseläkeriski ja suuremmissa vastaavasti korkeampi työkyvyttömyyseläkeriski.

Maksuluokan määrittämistä varten yritykselle lasketaan vuosittain niin sanottu *riskisuhde* kahdelle edeltävälle vuodelle näinä vuosina alkaneiden pysyvien työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella. Riskisuhteen laskennassa verrataan yrityksen nykyisten ja vastuun piiriin kuuluvien entisten työntekijöiden aiheuttamaa työkyvyttömyyseläkevastuuta teoreettiseen vastuuseen. Teoreettinen vastuu lasketaan sellaiselle laskennalliselle työnantajalle, jolla olisi tarkasteltavaa

työnantajaa vastaava palkkasumma ja työntekijöiden ikärakenne sekä ikäluokka-kohtaisesti keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemeno. Riskisuhde on suurempi kuin yksi, mikäli työnantajan vastuu ylittää laskennallisen vastuun, ja pienempi kuin yksi, mikäli vastuu alittuu. Kahden edeltävän vuoden riskisuhteiden keskiarvon perusteella lasketaan maksuluokka tulevalle vuodelle taulukon 2.1 mukaisesti. Maksuluokan perusteella määräytyvä maksuluokkakerroin vaikuttaa työeläkemaksun työkyvyttömyysosaan eli työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuun.

### **Taulukko 2.1.**

*Maksuluokat, riskisuhteiden keskiarvot ja maksuluokkakertoimet.*

Maksuluokka	Riskisuhteiden keskiarvo	Maksuluokkakerroin
11	vähintään 5	5,5
10	4,00–4,99	4,5
9	3,00–3,99	3,5
8	2,50–2,99	2,75
7	2,00–2,49	2,25
6	1,50–1,99	1,75
5	1,20–1,49	1,35
4	0,80–1,19	1
3	0,50–0,79	0,65
2	0,20–0,49	0,35
1	alle 0,2	0,1

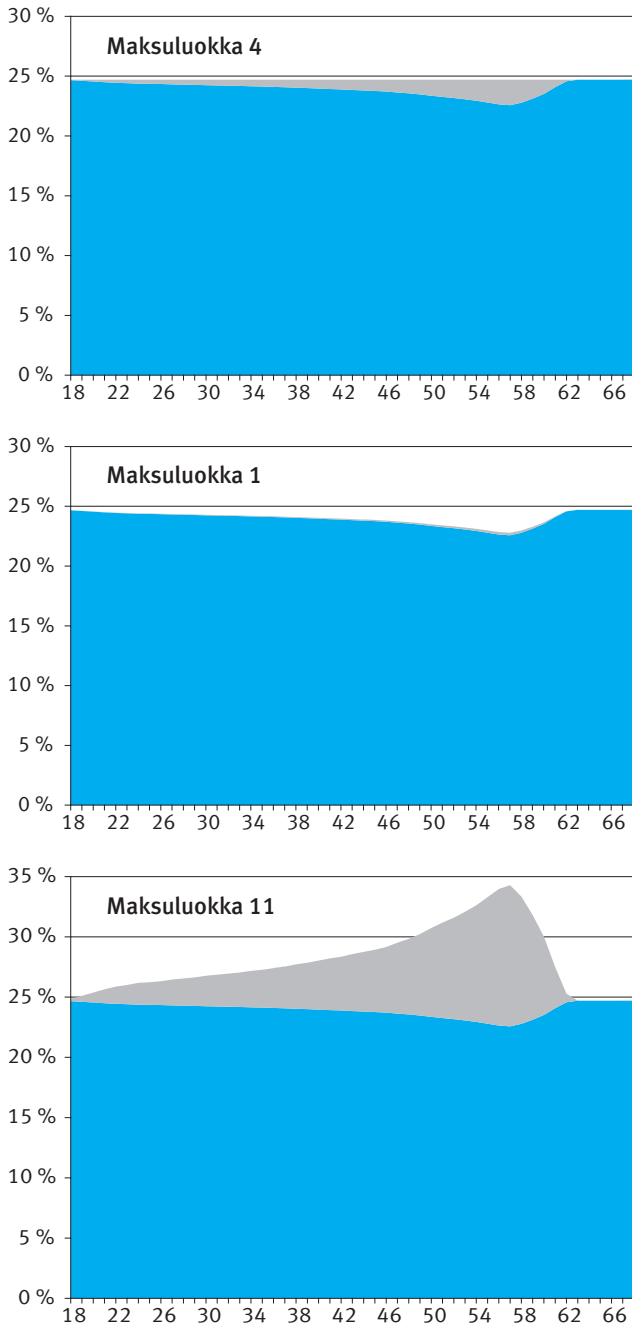
Laskentatekniikka aiheuttaa kannustinvaikutukseen viivettä. Esimerkiksi vuoden 2017 maksuluokka lasketaan vuoden 2016 syksyllä ja silloin tarkastellaan vuosien 2015 ja 2014 riskisuhteita eli näinä vuosina myönnettyjä eläkkeitä, joissa eläketapahtuma on puolestaan sattunut jonakin aikaisempana vuonna.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on ollut viime vuosina keskimäärin noin prosentti palkasta, ja eri maksuluokissa keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vaihtelee 0,1 ja 5,5 prosentin välillä. Maksuluokasta 4 poikkeavissa maksuluokissa *työntekijäkohtainen* työeläkemaksu vaihtelee kuitenkin myös työntekijän iän mukaan (kuvio 2.2). Maksuluokan vaikutus molempiin suuntiin (joko maksua alentavasti tai korottavasti) on suurin korkean työkyvyttömyysriskin ikäluokissa. Kuviossa 2.2 havainnollistetaan myös laajemmin sitä, minkälaisen osuuden työkyvyttömyyseläkemaksu eri-ikäisillä työntekijöillä muodostaa koko työeläkemaksusta kolmessa eri maksuluokassa suurella työnantajalla, joka maksaa pelkkää maksuluokkamaksua.



**Kuvio 2.2.**

Täysimääräisesti maksuluokkamallin piirissä olevan suurtyönantajan työntekijäkoh-  
tainen TyEL-maksu prosentteina palkasta vuonna 2015 eri maksuluokissa iän mukaan.



Esimerkissä on kyse yhden miespuolisen työntekijän työeläkemaksun vaihtelusta iän mukaan kolmessa eri maksuluokassa. Esimerkin työnantaja on täysin maksuluokkamallin piirissä eli palkkasumma on yli 32 milj. euroa.

Osa TyEL-maksusta käytetään työkyvyttömyyseläkkeiden rahoittamiseen ja tämä osuus on korkein suuren työkyvyttömyys-riskin ikäluokissa.

Maksuluokassa 4 (perusluokka) TyEL-maksu ei kuitenkaan riipu vakuutetun iästä, vaan maksun osat yhteensä summautuvat keskimääräiseksi maksuksi. Muissa maksuluokissa TyEL-maksun työkyvyttömyysosa kerrotaan maksuluokkakertoimella, jolloin työkyvyttömyysosan muutos vaikuttaa koko TyEL-maksun määrään.

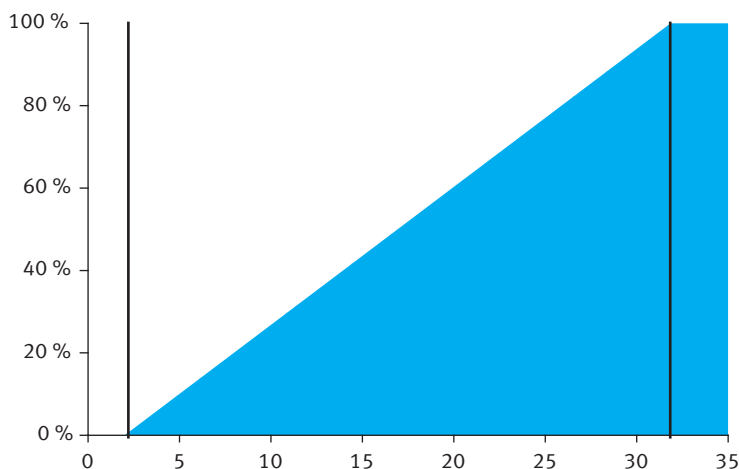
Kuvan maksu sisältää myös palkansaajan osuuden. Vuonna 2015 53 vuotta täyttänyt palkansaaja maksoi TyEL-maksua 7,20 % palkasta ja nuoremmat maksoivat 5,70 %. Työnantajan osuus maksusta oli siis pienempi 53 vuotta täyttäneen työntekijän tapauksessa.

## 2.3 Työnantajan koon vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksun määräytymiseen

Pienimmät työnantajat, joiden vuosittainen palkkasumma jää noin kahden miljoonan euron rajan alapuolelle, eivät ole maksuluokkamallin piirissä. Pienille työnantajille työkyvyttömyyseläkemaksu on vuosittain määrättävä keskimääräiseen työkyvyttömyyseläkeriskiin perustuva vakiomaksu (tariffimaksu). Suurimmat yritykset, joiden vuosittainen palkkasumma ylittää reilun 30 miljoonan euron rajan, ovat täysimääräisesti maksuluokkamallin piirissä, ja heillä maksuluokkakertoimella vaikuttaa koko työkyvyttömyyseläkemaksuun (maksuluokkamaksun osuus 100 %). Tarkat palkkasummarajat muuttuvat vuosittain yleisen palkkehityksen mukaan. Rajojen väliin jäävät "keskisuuret" työnantajat (palkkasumma noin 2–32 miljoonaa euroa vuodessa vuonna 2013) ovat mallin piirissä osittain. Näiden työnantajien *omavastuuaste* eli maksuluokkamaksun osuus työkyvyttömyyseläkemaksusta määräytyy lineaarisesti palkkasumman mukaan. Näiden työnantajien työkyvyttömyyseläkemaksu on osittain vakiomaksu ja osittain maksuluokkakertoimella kerrottu maksu, ja maksuluokan vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun lisääntyy työnantajan palkkasumman kasvaessa (ks. kuvio 2.3).

### Kuvio 2.3.

*Maksuluokkamaksun osuuden määräytyminen työkyvyttömyyseläkemaksusta vuonna 2015.*



Maksuluokkamaksun osuus lasketaan kahden vuoden takaisen palkkasumman perusteella. Vuonna 2015 työnantaja ei ollut maksuluokkamallin piirissä, jos vuoden 2013 palkkasumma oli alle kaksi miljoonaa euroa, ja oli täysin mallin piirissä, jos vuoden 2013 palkkasumma ylitti noin 32 miljoonaa euroa.

Taulukossa 2.2 havainnollistetaan työnantajan koon vaikutusta työkyvyttömyyseläkemaksuun esimerkkien avulla yrityksissä, joiden palkkasumma on 1, 10, 20 tai 40 miljoonaa euroa vuodessa. Vuonna 2015 keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli noin 0,8 prosenttia palkkasummasta (ETK 2017).<sup>5</sup> Taulukon esimerkissä pieni työnantaja (palkkasumma miljoona euroa) maksaa keskimääräistä maksua eli 8 000 euroa vuodessa. Lisäksi kaikki maksuluokassa 4 olevat työnantajat maksavat keskimääräistä maksua suhteessa yrityksen palkkasummaan, sillä tässä luokassa maksuluokakerroin on 1. Taulukon esimerkkiyrityksistä kaksi keskimäistä (palkkasumat 10 ja 20 miljoonaa euroa) maksavat osin maksuluokan mukaan määräytyvää maksua ja osin keskimääräistä tariffimaksua. Sen sijaan palkkasummaltaan 40 miljoonan euron yritys maksaa täysimääräisesti maksuluokkamaksua. Jos tämän kokoinen yritys on maksuluokassa 3 (vuonna 2015), maksu saadaan kertomalla keskimääräinen maksu maksuluokan 3 kertoimella ( $0,65 \times 320\,000 \text{ eur} = 208\,000 \text{ eur}$ ). Yritys maksaa siten 112 000 euroa vähemmän työkyvyttömyyseläkemaksua maksuluokassa 3 kuin mitä se maksaisi maksuluokassa 4. Vastaavasti jos maksuluokka olisi 5, maksu olisi 112 000 euroa suurempi kuin maksuluokassa 4. Jos yritys olisi maksuluokassa 11, se maksaisi 1 440 000 euroa suurempaa maksua kuin maksuluokassa 4 oleva ja palkkasummaltaan samankokoinen yritys. Esimerkki havainnollistaa, kuinka mittava maksuluokan vaikutus voi suurilla yrityksillä olla. Lisäksi yrityksen henkilöstön ikärakenne voi joko lieventää tai voimistaa *maksuluokan vaikutusta* kuvion 2.2 mukaisesti, vaikka *maksuluokkaa määritettäessä* ikärakenne vakioidaan.

---

5 Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu voi vaihdella vuosittain. Keskimääräinen työkyvyttömyysriski on laskenut viime vuosina, kun työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on vähentynyt. Esimerkiksi vuonna 2009 keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,6 prosenttia palkkasummasta (Kyyrä & Paukkeri 2015, 19).

**Taulukko 2.2.**

*Työkyvyttömyyseläkemaksun määrä erikokoisissa yrityksissä maksuluokan mukaan vuonna 2015.*

Maksuluokka	Yrityksen palkkasumma (suluissa maksuluokkamaksun osuus)			
	1 milj. € (0 %)	10 milj. € (27 %)	20 milj. € (60 %)	40 milj. € (100 %)
11	8 000	177 200	592 000	1 760 000
10	8 000	155 600	496 000	1 440 000
9	8 000	134 000	400 000	1 120 000
8	8 000	117 800	328 000	880 000
7	8 000	107 000	280 000	720 000
6	8 000	96 200	232 000	560 000
5	8 000	87 560	193 600	432 000
4	8 000	80 000	160 000	320 000
3	8 000	72 440	126 400	208 000
2	8 000	65 960	97 600	112 000
1	8 000	60 560	73 600	32 000

Taulukossa oletetaan, että yrityksen palkkasumma vuonna 2013 on samaa suuruusluokkaa kuin vuonna 2015 ja että työntekijöiden ikärakenne on keskimääräinen.

## 2.4 Suomalaiset työnantajat ja maksuluokkamalli

Suomessa on paljon pieniä yrityksiä, ja valtaosa työnantajista on maksuluokkamallin ulkopuolella. Vuonna 2015 maksuluokkamallin palkkasummarajan alle jääviä työnantajia oli noin 98 prosenttia kaikista TyEL-vakuutetuista työnantajista. Näiden työnantajien palveluksessa työskenteli noin 46 prosenttia työntekijöistä, ja niiden palkkasumma oli yhteensä 36 prosenttia koko TyEL:ssä vakuutetusta palkkasummasta. Toisaalta työnantajia, joiden palkkasumma vuonna 2015 oli vähintään maksuluokkatekniikan ylärajan verran, oli vain 0,1 prosenttia kaikista työnantajista. Näiden työnantajien palveluksessa työskenteli kuitenkin noin 22 prosenttia työntekijöistä, ja ne maksoivat yhteensä 27 prosenttia kokonaispalkkasummasta. (Kuvio 2.4; ETK 2017.)

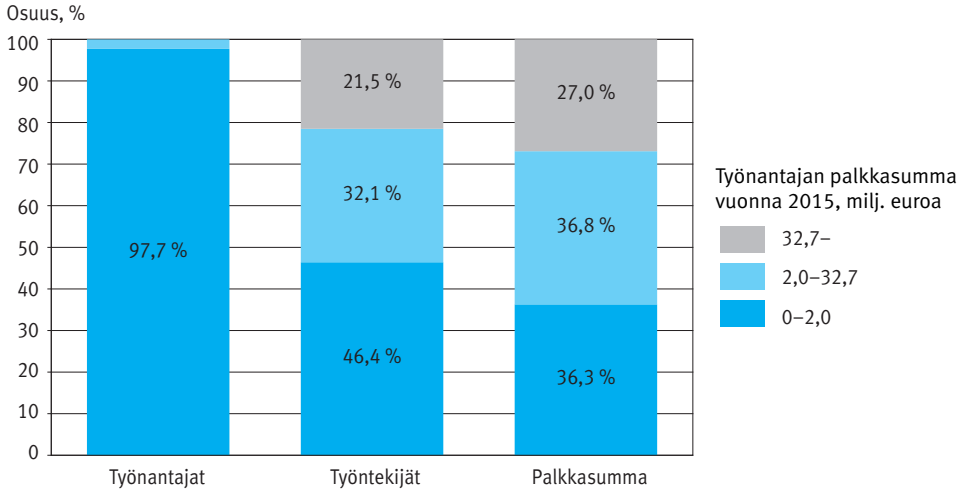
Taulukossa 2.3 on arvioitu kaikkien maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien osuus kussakin maksuluokassa vuonna 2016.<sup>6</sup> Suurin osa työnantajista sijoittuu neljään alimpaan maksuluokkaan ja noin puolet työnantajista maksuluokkaan 1. Työnantajien suuri määrä alimmassa maksuluokassa johtuu sii-

<sup>6</sup> Osalla työnantajista on useampia maksuluokkia hajautettuna vakuutuksittain eri eläkelaitoksiin. Jos työnantajalla on useampia maksuluokkia, arvioissa on huomioitu palkkasummaltaan suurimman vakuutuksen maksuluokka.

tä, että tässä maksuluokassa on paljon pieniä työnantajia, joilla ei ole ollut lainkaan työkyvyttömyyseläketapauksia edeltävinä vuosina.<sup>7</sup>

**Kuvio 2.4.**

*Työnantajien, työntekijöiden ja palkkasumman jakautuminen erikokoisten työnantajien kesken vuonna 2015.*



Lähde: ETK 2017.

**Taulukko 2.3.**

*Työnantajien jakautuminen eri maksuluokkiin vuonna 2016 (arvio), prosenttia.*

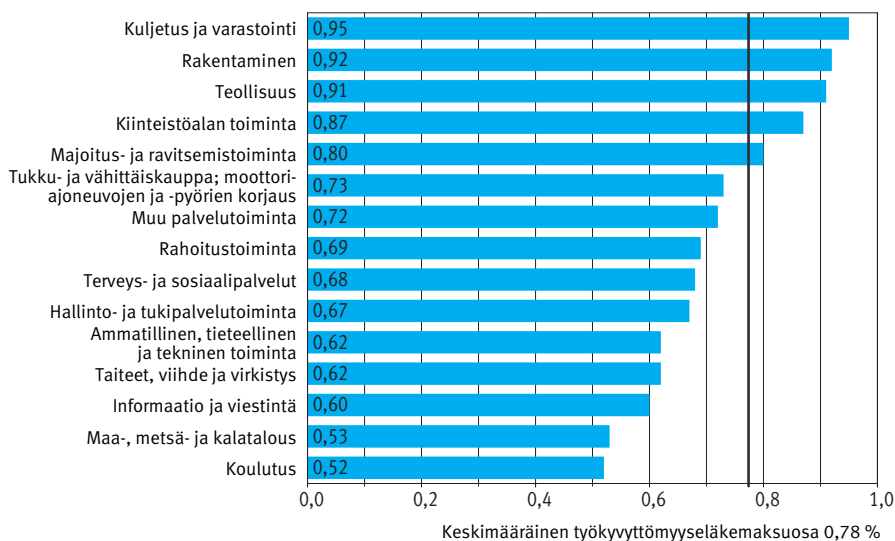
Maksuluokka	Työnantajien osuus vuonna 2016, %
11	3
10	1
9	3
8	3
7	3
6	6
5	5
4	10
3	12
2	7
1	47

<sup>7</sup> Kyselyyn vastanneiden työnantajien jakautuminen eri maksuluokkiin työnantajan koon mukaan on esitetty alaluvun 3.5 kuviossa 3.1.

Toisin kuin työnantajan kokoa tai ikärakennetta, toimialaa ei maksuluokkamallissa oteta huomioon. Työkyvyttömyyseläkeriski eri toimialojen välillä kuitenkin vaihtelee, ja maksuluokkamallin vaikutuksesta korkeamman riskin toimialojen suurilla ja keskisuurilla työnantajilla on myös keskimääräistä korkeampi maksu ja päinvastoin (kuvio 2.5). Kuviossa 2.5 esitetyt lukuja tarkasteltaessa on syytä huomioida, että maksuluokan lisäksi myös kullakin toimialalla toimivien yritysten koko ja ikärakenne voivat vaikuttaa laskettuihin osuuksiin. Silti luvut ovat ainakin suuntaa-antavia.

### Kuvio 2.5.

*Työkyvyttömyyseläkemaksu erällä päätoimialoilla vuonna 2015 yrityksissä, joissa työkyvyttömyyseläkemaksuun sisältyy maksuluokkaan perustuvaa osuutta, prosenttia palkkasummasta.*



Lähde: ETK 2017.

## 2.5 Työnantajien mahdollisuudet vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun

Maksuluokkamallin taloudelliset kannustimet perustuvat ajatukseen, että työnantajilla on mahdollisuus vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisyyteen. Työnantaja voi vaikuttaa työolojen ja -tapojen terveellisyteen ja rasittavuuteen sekä tarjota työhyvinvointia edistäviä palveluita. Lisäksi työnantaja

voi mahdollisesti mukauttaa työtehtäviä henkilön työkyvyn ollessa uhattuna tai heikentynyt ja tarjota osa-aikaisia tai mukautettuja työtehtäviä kuntoutusjakson jälkeen. Maksuluokkamallissa on myös pyritty hillitsemään työnantajan halukkuutta irtisanoa sairastunut tai työkyvyltään heikentynyt työntekijä kustannusten välttämiseksi. Tämän vuoksi vastuu eläkekustannuksista jakautuu vähintään kahden edeltävän vuoden työnantajille ennen työkyvyttömyyden alkamisvuotta (ks. luku 2.1).

Kuten edellä todettiin, yksittäisen sairastumisen ja sen mahdollisen maksuluokkavaikutuksen välillä voi olla useamman vuoden viive. Maksuvaikutus voi myös tulla ennakoimatta tilanteessa, jossa työntekijä ei ole enää yrityksen palveluksessa eikä työnantajalla ole ollut tietoa sairastumisesta. Ennakoimattomuutta lisäävät yhtäältä lyhyet työsuhteet ja toisaalta pitkät kuntoutustukijaksot.

Työnantajan on mahdollista vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun myös yritysraakenteen kautta. Konsernimuotoinen työnantaja voi noudattaa niin sanottua *konsernitekniikkaa* vakuutusmaksun laskennassa vähintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Tällöin kaikille konsernin yrityksille lasketaan yhteinen maksuluokka ja vakuutusmaksu koko konsernin palkkasumman perusteella. Konsernitekniikan käyttö on kuitenkin työeläkeyhtiöiden mukaan erittäin vähäistä (Kyyrä & Paukkeri 2015, 20). Yleisempi vaihtoehto on laskea kullekin konsernin yritykselle oma vakuutusmaksu, jolloin maksuluokan vaikutus näissä yrityksissä on niiden koon vuoksi pienempi kuin konsernitekniikkaa käytettäessä. On myös mahdollista, että osa konsernin yrityksistä jää kokonaan maksuluokkamallin ulkopuolelle. Konsernin sisällä on siis periaatteessa mahdollista pienentää kustannuksia yritysjärjestelyillä, esimerkiksi siirtämällä korkeamman työkyvyttömyysriskin työntekijöitä pienempiin tytäryrityksiin. Toisaalta työnantaja voi hyötyä konsernitekniikan valinnasta, jos konsernin riskitaso on keskimääräistä alempi. Lisäksi maksutekniikan valinta vaikuttaa TyEL-maksuun myös maksutappioihin varatun maksunosan kautta, mikä hyödyttää konsernitekniikan valintoja.<sup>8</sup> Toisin sanoen osa järjestelmän piirteistä voi kannustaa pienempiin yrityskokoihin, osa suurempiin.

Lisäksi yksittäinen työnantaja voi ottaa työeläkevakuutuksia useammasta eläkeyhtiöstä esimerkiksi eri henkilöstöryhmille (esim. työntekijät ja toimihenkilöt). Tässä tapauksessa eri eläkeyhtiöissä olevilla vakuutuksilla voi olla eri maksuluokka, mutta työnantajan omavastuuaste eli maksuluokkamaksun osuus työ-

---

<sup>8</sup> Vuonna 2015 suurimmat työnantajat maksoivat TyEL-maksun maksutappio- ja hoitokuluosia yhteensä noin puoli prosenttiyksikköä pienempiä työnantajia vähemmän. Toisin kuin maksutappioihin varattu osa, hoitokulut lasketaan kuitenkin aina koko konsernin palkkasummasta riippumatta maksutekniikan valinnasta.

kyvyttömyyseläkemaksusta lasketaan kaikille vakuutuksille yhteensä. Yksittäinen työnantaja ei siis voi pienentää keinoitekoisesti omavastuuastettaan. On tapauskohtaista, voiko työnantaja saada taloudellista hyötyä erilaisilla vakuutusjärjestelyillä.

## 2.6 Maksuluokkamallin uudistukset vuonna 2017

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet työnantajat toivat esiin erilaisia tilanteita, joissa yksittäisestä työkyvyttömyyseläketapauksesta aiheutuvat kustannukset tuntuvat kohtuuttomilta. Tällaisia näkemyksiä on esitetty jo aiemmin. Työnantajat ovat pitäneet esimerkiksi vapaa-ajalla sattuneiden tapaturmien maksuvaikutuksia epäoikeudenmukaisina. Vapaa-ajan tapaturmia ja joitakin muita vastaavia kysymyksiä käsiteltiin vuonna 2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen neuvotteluiden yhteydessä. Selvitykset johtivat laskuperusteiden muuttamiseen siten, että vuoden 2017 alun jälkeen sattuneita eläketapahtumia ei huomioida maksuluokkaa laskettaessa eräissä erityistapauksissa (ks. tarkemmin STM 2015).

Ensinnäkin maksuluokkamallissa ei enää huomioida vapaa-ajalla sattunutta tapaturmaa, jos työnantaja on liittännyt lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen ja tästä vakuutuksesta myönnetään tapaturmaeläkettä. Tapaturman osuus työkyvyttömyyden aiheutumisessa jätetään siis tapaturmavakuutusyhtiön arvioitavaksi.

Toisena erityistapauksena maksuluokkaan eivät vaikuta sellaisten henkilöiden eläkkeet, jotka ovat työsuhteen alkaessa olleet merkittynä työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään työnhakijaksi, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet vamman tai sairauden takia. Aikaisemmin tällaiselle niin sanotulle vajaakuntoiselle tai osatyökykyiselle henkilölle voitiin tehdä erillinen vakuutussopimus maksuluokkavaikutuksen välttämiseksi. Erillisen sopimuksen laatiminen koettiin kuitenkin hankalaksi eikä tätä mahdollisuutta paljonkaan käytetty. Nykyisin erillistä vakuutusta ei enää tarvita, vaan näiden henkilöiden työkyvyttömyyseläkkeet jätetään yksinkertaisesti pois maksuluokkavaikutusten laskennasta. Uudistuksen tarkoituksena oli keventää TE-hallinnon rekisteriin merkittyjen vajaakuntoisten henkilöiden palkkaamiseen liittyvää byrokratiaa ja tehdä heidän työllistamisestään aiempaa helpompaa.



## 2.7 Työeläkejärjestelmän muita kannustinmalleja

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Työntekijän eläkelain (TyEL) mukaista vakuustointia harjoittavien työeläkevakuutusyhtiöiden asiakkaina olevien työnantajien eläkevakuutusmaksun kannustinvaikutuksia. Työnantaja voi joissain tapauksissa ottaa TyEL-vakuutuksen myös työeläkesäätiöstä tai työeläkekassasta. Näissä tilanteissa työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset kokonaisuudessaan ovat joko yhden työnantajan vastuulla tai kustannukset jaetaan säätiöön tai kassaan kuuluvien työnantajien kesken yhteisvastuullisesti. Työeläkeyhtiöiden hoitamien eläkkeiden lisäksi myös merimieseläkkeissä ja julkisilla aloilla on käytössä omanlaisensa kannustinmallit.

### *Merimieseläkkeiden omavastuumaksu*

Merimieseläkelain (MEL) piiriin kuuluvien työnantajien työkyvyttömyyseläkevakuuttamisessa otettiin käyttöön omavastuumaksu vuodesta 2017 alkaen. Maksu vaikuttaa täysimääräisesti, jos työnantajan palkkasumma on yli 22 miljoonaa euroa ja osittain, jos palkkasumma on yli 2,3 miljoonaa. Työnantajalle lasketaan omavastuuaste ja riskisuhde samaan tapaan kuin TyEL-maksussa. TyEL-maksuluokkamallista järjestelmä eroaa kuitenkin siinä, että MEL-eläkevakuutusmaksua korotetaan tai alennetaan työnantajan riskisuhteen mukaisesti. Mallissa ei toisin sanoen ole maksuluokkia, vaan riskisuhteen muutos vaikuttaa lineaarisesti maksuun. (Ks. tarkemmin Merimieseläkekassa 2017.)

### *Valtion eläkkeiden työkyvyttömyysriskimaksu*

Valtion eläkkeiden työkyvyttömyysriskimaksun laskenta muistuttaa melko paljon TyEL-maksuluokkamallia. Samoin kuin TyEL-mallissa, työkyvyttömyysriskimaksu lasketaan palkkasummaan perustuvan maksuluokkamaksun osuuden ja kahden vuoden riskisuhteisiin perustuvan maksuluokkakertoimen perusteella. Laskenta on pääpiirteissään samanlaista kuin TyEL-maksuluokkamallissa. Keskeinen ero on ensinnäkin siinä, että työkyvyttömyysoamalla katetaan myös työkyvyttömän henkilön vanhuus- ja perhe-eläkevastuut. Toiseksi TyEL-mallista poiketen osatyökyvyttömyyseläkkeen muuttuminen täydeksi työkyvyttömyyseläkkeeksi vaikuttaa maksuun myös osatyökyvyttömyyseläkkeen myöntämivuoden jälkeen, mikä kannustaa panostamaan osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan työkykyyn ja työssä jatkamiseen. Kuntoutustuet ja muut määräaikaikaiset kuntoutusetuudet eivät vaikuta maksuluokkaan, kuten eivät TyEL:issäkään. (Ks. tarkemmin Keva 2017a.)

### *Kevan jäsenyhteisöjen varhaiseläkemenoperusteinen maksu*

Kevan jäsenyhteisöjen eli muun muassa kuntien eläkemaksuissa ei ole käytössä maksuluokkia, vaan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset jaetaan työnantajille portaattomammin (ks. tarkemmin Keva 2017b). Myöskään Kevan maksussa maksuvaikutusta ei ole pienillä jäsenyhteisöillä ja maksuvaikutus kasvaa palkkasumman mukaan.

Toisin kuin maksuluokkamalleissa, Kevan jäsenyhteisöillä myös kuntoutustuki vaikuttaa maksuun, jolloin työnantajalla on kannuste vaikuttaa työntekijän työkykyyn jo ennen kuntoutustuen alkamista. Kuntoutumishyvitys kuitenkin nolaa maksuvaikutuksen aktiivisen kuntoutuksen ajalta tai jos työntekijä palaa töihin kuntoutustuelta. Työnantaja saa siis aktiivisesta työhön paluun tavoittelusta ja työhön paluusta välittömän hyödyn.

Kunakin vuonna alkaneet varhaiseläkkeet vaikuttavat jo saman vuoden työeläkemaksuun, josta määrätään ensin ennakko- ja myöhemmin lopullinen maksu. Yksittäinen eläke vaikuttaa maksuun eläkkeen alkamishetkestä lukien 36 kuukauden ajan. Osatyökykyisten palkkaamiseen kannustetaan siten, että kolmen vuoden seurantajakson jälkeiset tapahtumat eivät aiheuta uutta maksua, vaikka henkilö joutuisi esimerkiksi uudelleen kuntoutustuelle.

Osatyökyvyttömyyseläke ei vaikuta maksuun lainkaan. Maksuvaikutus tulee vasta siinä vaiheessa, jos eläke muuttuu täysiaikaiseksi. Tämän voi olettaa kannustavan osatyökyvyttömyyseläkkeiden hyödyntämiseen TyEL-mallia voimakkaammin. Osatyökyvyttömyyseläkkeet ovatkin olleet hyvin suosittuja kunta-alalla, ja niiden ajatellaan korvanneen täysiä eläkkeitä ja erityisesti 2000-luvulla poistuneita yksilöllisiä varhaiseläkkeitä. Osatyökyvyttömyyseläkeläisistä hyvin suuri osa jatkaa töissä saman työnantajan palveluksessa (Koski-Pirilä 2011).

### *Julkisten alojen kannustimien vertailua TyEL-maksuluokkamalliin*

Julkisten alojen kannustinjärjestelmissä on useita edellä kuvattuja lisäkannusteita, joita ei sellaisenaan voi soveltaa yksityisiin työnantajiin, sillä TyEL-vaikuttavia yrityksiä sitovat IFRS-tilinpäätösstandardien asettamat vaatimukset.

EU:n jäsenvaltioissa julkisesti noteerattujen yritysten on pitänyt laatia konsernitilinpäätöksensä IFRS-standardien mukaan viimeistään vuodesta 2005 lähtien. Työeläkeyhtiöiden TyEL-vakuutukset ja niihin sisältyvä maksuluokkamalli on nykyisellään tulkittu IFRS-tilinpäätöksissä maksuperusteiseksi vakuutusjärjestelyiksi. Tämä tarkoittaa, että yrityksillä ei voi olla takautuvia velvoitteita vakuutuksista ja maksut ovat määräytyessään lopullisia. Toisin sanoen sama va-

kuutustapahtuma voi vaikuttaa maksuun vain kerran. Tämän vuoksi esimerkiksi kuntoutustuelta työhön palaamista ei voida huomioida maksuhyvityksenä kuten Kevan jäsenyhteisöillä. Samasta syystä osatyökyvyttömyyseläkkeen muuttaminen täydeksi työkyvyttömyyseläkkeeksi (seuraavasta kalenterivuodesta alkaen) ei voisi vaikuttaa maksuluokkaan kuten valtion eläkejärjestelmässä, jossa sekä osa- että täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisellä on kustannusvaikutuksia. Jos työntekijä on jo osatyökyvyttömyyseläkkeellä, TyEL-malli ei kannusta osatyökyvyttömyyseläkkeen alkamisvuoden jälkeen ehkäisemään täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Julkisen ja yksityisen puolen kannustinjärjestelmien eroista tehtyjä selvityksiä on koottu sosiaali- ja terveysministeriön johdolla toimineen Kannustetyöryhmän raporttiin (STM 2015, 7–8). Esimerkiksi työeläkealan asiantuntijoista koostuva laskuperustejaos on selvittänyt näiden eroja useaan otteeseen. Vuonna 2014 pohdittiin julkisen ja yksityisen sektorin mallien yhdenmukaistamista osatyökyvyttömyyseläkkeiden osalta siten, että osatyökyvyttömyyseläkkeistä ei tulisi yksityisellä sektorilla maksuvaikutusta silloin, kun työnantaja järjestää osatyökyvyttömyyseläkkeensaajalle työtä. Laskuperustejaoksen mukaan tähän vaihtoehtoon liittyy kuitenkin ongelmia erityisesti työssäoloehdon seurantaan liittyen eikä sen toteuttamista kannatettu.

Kannustetyöryhmän raportissa sivutaan myös sitä, miksi osatyökyvyttömyyseläkkeitä hyödynnetään julkisella sektorilla enemmän kuin yksityisellä. Julkisen puolen osatyökyvyttömyyseläkkeiden suuremman osuuden syiksi on arvioitu muun muassa julkisen sektorin työvoiman ikärakennetta, työnantajan maksun osatyökyvyttömyyseläkettä suosivaa rakennetta sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen aktiivista markkinointia kuntatyönantajille (Poutiainen & Sihvonen 2010).

Yhtenä keskeisenä erona valtion ja kunta-alan järjestelmissä suhteessa TyEL-maksuluokkamalliin on yhden eläkemyönnön kustannusvaikutuksen jakautuminen pidemmälle ajanjaksolle. TyEL-mallissa eläkemyöntö vaikuttaa kahden vuoden maksuun ja niihin työnantajiin, jotka ovat maksaneet palkkaa eläketapahtumavuotta eli työkyvyttömyyden alkamisvuotta edeltävien kahden kalenterivuoden tarkasteluaikana. Kunta-alalla puolestaan uusi eläke vaikuttaa enintään neljän eri vuoden varhe-maksuun, ja eläkkeen kustannusvastuu jakautuu eläketapahtumaa edeltävän viiden kalenterivuoden työnantajille. Myös valtion työkyvyttömyysriskimaksun tapauksessa vastuu eläkkeestä jakautuu viiden edeltävän vuoden työnantajille. TyEL-mallin lyhyempiä tarkastelujaksoja on perusteltu laskuperustetyöryhmissä esimerkiksi eläkelaitosten väliseen tietojenvaihtoon liittyvillä hankaluuksilla. Vakuuttavia eläkelaitoksia sekä myös työnanta-

jia ja erilaisia yritysjärjestelytilanteita on yksityisellä puolella suurempi määrä, ja tietoja eläkelaitosten välillä vaihdetaan erityisesti vakuutusten siirtoon liittyvissä tilanteissa. Pidemmät tarkastelujaksot myös pidentäisivät eläkkeen maksuvaikutuksen aikaviivettä.

## 3 Aineisto

### 3.1 Kyselyn toteutus

Työnantajakysely työkyvyttömyyseläkkeiden rahoituksesta ja maksuluokkamallista toteutettiin syys- ja lokakuussa 2016. Kysely lähetettiin 2 733 työnantajalle, joista 1 764 oli maksuluokkamallin piirissä olevia suuria työnantajia ja 969 sen ulkopuolella olevia pieniä työnantajia. Työnantajakysely toteutettiin sähköisenä kyselynä (Webropol). Työnantajien yhteystiedot saatiin eläkeyhtiöiltä. Koska kaikkien työnantajien sähköpostiosoitteita ei ollut saatavilla, osalle työnantajista saatekirje ja linkki kyselyyn lähetettiin maapostitse. Kysely lähti 2 035 työnantajalle sähköpostitse ja 698 työnantajalle maapostitse.<sup>9</sup> Ruotsinkielisiä lomakkeita lähetettiin 142 kappaletta. Tämä oli noin viisi prosenttia kaikista lomakkeista.

Suurille maksuluokkamallin piirissä oleville työnantajille kysely sisälsi yhteensä 23 kysymystä. Työnantajille, jotka eivät kuuluneet maksuluokkamallin piiriin, lähetettiin hieman suppeampi lomake, josta oli poistettu neljä maksuluokkamallin kannustavuutta koskevaa kysymystä sekä kolme taustakysymystä.<sup>10</sup> Kaikissa lomakkeissa oli mahdollisuus kommentoida erikseen tiettyjä kysymyksiä ja lomakkeen lopussa koko kyselyn aihepiiriä vapaamuotoisesti. Tähän raporttiin on otettu mukaan lähinnä suurempien työnantajien avovastauksia (maksuluokkamaksun osuus vähintään 10 %). Näiden työnantajien avovastaukset ovat erityisen kiinnostavia, koska suurissa yrityksissä maksuluokkamalli tunnetaan melko hyvin ja kommentit ovat usein punnittuja ja perusteltuja. Kyselylomakkeet ovat liitteissä 1 ja 2.

Kyselyn mukana lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja painotettiin vastaamisen tärkeyttä ja mahdollisuutta vaikuttaa järjestelmän kehittämiseen. Lisäksi saatteessa korostettiin, että aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja sen tulokset raportoidaan anonymisti. Saatteen lisäksi kysely-

---

9 Suuret työnantajat saivat kyselyn pääasiassa sähköpostin välityksellä. Sen sijaan lähes 50 prosentille pienistä työnantajista kysely lähti maapostin kautta. (Ks. liitetaulukko 3.1.) Vastausasteet jokaisella kyselykierroksella olivat maapostin kautta kirjeen saaneilla työnantajilla hiukan suuremmat kuin sähköpostitse kyselyn saaneilla.

10 Joidenkin työnantajien taustatietojen puutteiden vuoksi 22 kyselyyn vastannutta suurtyönantajaa sai pienille työnantajille suunnatun suppeamman lomakkeen, josta puuttui neljä kannustinvaikutuksiin liittyvää kysymystä sekä kolme taustakysymystä. Nämä yritykset ovat analyysissä mukana, mutta neljän kannustinvaikutuksia koskevan kysymyksen osalta vastaukset puuttuvat, minkä vuoksi ne on sisällytetty kysymyskoh-taiseen katoon. Suppeamman lomakkeen saaneet suurtyönantajat kuuluivat yhtä lukuun ottamatta kahteen pienimpään maksuluokkamalliin kuuluvaan kokoluokkaan (maksuluokkamaksun osuus alle 50 %).

lomakkeen alussa oli teksti, joka sisälsi lyhyen esittelyn työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallista.

Saatekirje sekä luonnos kyselystä laadittiin Eläketurvakeskuksessa ja ne lähetettiin kommentoitavaksi aihepiirin asiantuntijoille keväällä 2016. Syksyllä Eläketurvakeskus lähetti listat otokseen kuuluvista työnantajista eläkeyhtiöille, jotka lähettivät työnantajien yhteystiedot, maksuluokkatiedot ja uusimmat tiedot vakuutusten päättymisistä.

Eläketurvakeskus lähetti kyselyn työnantajille ensimmäisen kerran syyskuun puolivälissä. Viimeisimmät muistutukset lähetettiin lokakuun loppupuolella. Kahden ensimmäisen kyselykierroksen aikana Webropolin käytössä ilmeni hetkellisiä toimintahäiriöitä, mikä saattoi vaikuttaa vastausaktiivisuuteen. Muistutuksia lähetettiin sähköpostitse neljä kierrosta ja maapostitse kaksi kierrosta.

## 3.2 Otanta

Perusjoukko suomalaisista työnantajista poimittiin Eläketurvakeskuksessa Yritysten työeläkemaksut -tilaston aineistosta, joka on TyEL-eläkeyhtiöiden toimittama aineisto suomalaisista yksityisen sektorin työnantajista. Tutkimuksesta jätettiin pois pienimmät työnantajat sekä työnantajat, joiden palkkasumma oli muuttunut merkittävästi poiminta-ajankohtaa edeltävän vuoden aikana. Jälkimmäisellä kriteerillä haluttiin karsia otoksesta ne työnantajat, joiden koko tai yritys-rakenne oli muuttunut esimerkiksi fuusion tai muiden yritysjärjestelyjen kautta niin paljon, että se vaikuttaisi vastauksiin ja hankaloittaisi tulosten analyysia. Aineistosta poimittiin työnantajat, jotka täyttivät seuraavat ehdot:

- yritykselle löytyi Y-tunnus
- Y-tunnus oli oikeanmuotoinen
- yritys on ollut olemassa vuosina 2013 ja 2014
- palkkasumman muutos vuosien 2013 ja 2014 välillä oli alle 20 prosenttia
- yritykselle löytyi toimialaluokitus, ja toimialaluokitus ei ollut tuntematon
- työnantajan vakuutukset eivät olleet päättyneet vuoden 2016 syksyyn mennessä
- työntekijöiden lukumäärä vuonna 2014 oli vähintään viisi.

Yllä olevien kriteerien jälkeen perusjoukoksi muodostui 27 017 työnantajaa, joista poimittiin ositetulla satunnaisotannalla 2 733 työnantajaa vuoden 2014 maksuluokkamaksun osuuden mukaan siten, että otoksessa oli neljä prosenttia maksuluokkamallin ulkopuolella olevista pienistä työnantajista ja 62 prosent-

tia niistä työnantajista, joiden maksuluokkamaksun osuus oli alle kymmenen prosenttia. Suurista työnantajista, joiden maksuluokkamaksun osuus oli 10–49, 50–99 tai 100 prosenttia, otokseen otettiin mukaan kaikki edellä mainitut ehdot täyttävät työnantajat.

### 3.3 Vastausasteet

Vastauslomakkeen täytti 754 työnantajaa, joista vuonna 2016 maksuluokkamallin ulkopuolella olevia pieniä työnantajia oli 211 ja maksuluokkamallin piiriin kuuluvia työnantajia 543. Vastausaktiivisuus oli sitä suurempi, mitä suurempi oli työnantajan koko ja siten sen omavastuuaste eli maksuluokkamaksun osuus työkyvyttömyyseläkemaksusta (taulukko 3.1). Pienillä työnantajilla, jotka eivät olleet maksuluokkamallin piirissä, vastausaste oli noin 22 prosenttia. Suurimmilla työnantajilla (maksuluokkamaksun osuus 100 %) vastausaste oli lähes 39 prosenttia. Taulukossa 3.1 on esitetty kyselyn saaneet ja vastanneet pienet (ML-maksun osuus 0 %) ja keskisuuret ja suuret työnantajat (ML-maksun osuus alle 10 %, 10–49 %, 50–99 %, 100 %) sekä vastausprosentit.

#### Taulukko 3.1.

*Kyselyn saaneet ja vastanneet työnantajat sekä vastausprosentit maksuluokkamaksun osuuden mukaan.*

ML-maksun osuus*	Kyselyn saaneet (lkm)	Vastanneet (lkm)	Vastanneet (%)
0 %	969	211	21,8
alle 10 %	802	226	28,2
10–49 %	637	205	32,2
50–99 %	168	51	30,4
100 %	157	61	38,9

\* Maksuluokkamaksun osuuden mukaiset luokat noudattavat seuraavaa Yritysten työeläkemaksut -tilaston luokittelua, jossa  $\alpha$  on yrityksen omavastuuaste:

$\alpha = 0$

$0 < \alpha < 0,1$

$0,1 \leq \alpha < 0,5$

$0,5 \leq \alpha < 1$

$\alpha = 1$

Maksuluokkamaksun osuuden mukainen luokittelu noudattaa seuraavia palkkasummarajoja (vuoden 2014 rajat, jotka on laskettu vuoden 2012 palkkakertoimella):

- 1,94 milj. euroa = ML-maksun osuus 0 %
- 4,98 milj. euroa = ML-maksun osuus 10 %
- 16,46 milj. euroa = ML-maksun osuus 50 %
- 30,98 milj. euroa = ML-maksun osuus 100 %.

Kyselyn tuloksia tarkastellaan pääosin edellä mainituissa maksuluokkamaksun osuuden mukaisissa kokoluokissa. Joissakin kohdissa tuloksia kuitenkin tarkastellaan myös vaihtoehtoisella luokituksella. Näissä tapauksissa suuret työnantajat, joiden maksuluokkamaksun osuus oli 10–100 prosenttia, luokiteltiin uudelleen maksuluokkamaksun osuuden mukaan kolmeen eri ryhmään: 10–29, 30–59 ja 60–100 prosenttia. Lisäksi muutamissa kuvioissa käytettiin kahteen tai kolmeen kokoluokkaan jakautuvaa luokittelua. Näissä kohdissa työnantajat, joiden maksuluokkamaksun osuus oli 10–100 prosenttia, yhdistettiin samaan luokkaan.

Siihen nähden, että kyselyn aihe oli melko vaikea ja että sähköisessä Webropol-järjestelmässä oli kahden ensimmäisen kyselykierroksen aikana teknisiä viikoja, vastausasteita voidaan pitää kohtuullisina. Näin voidaan sanoa myös maksuluokkamallin ulkopuolella olevien pienten työnantajien vastausasteesta ottaen huomioon, että kyselyn aihepiiri ei varsinaisesti koske näitä työnantajia. Suurimpien työnantajien vastausastetta (38,9 prosenttia) puolestaan voidaan pitää melko tyypillisenä verrattuna muihin viimeaikaisiin kyselytutkimuksiin (esim. Takala 2015). Kaiken kaikkiaan kyselytutkimusten vastausasteet ovat alentuneet viime vuosina tasaisesti (Laaksonen 2013; Rikkinen 2011).

### 3.4 Kyselyaineistoon yhdistetyt rekisteritiedot

Kyselyaineistoon yhdistettiin työeläkeyhtiöiltä saaduista ja Eläketurvakeskuksen omista aineistoista joitain taustatietoja, kuten työnantajakohtaiset omavastuusteet, maksuluokat sekä palkkasumat. Tämän lisäksi aineistoon yhdistettiin Tilastokeskuksen tiedoista muun muassa työnantajakohtaiset tiedot henkilöstön koulutusasteista sekä sosioekonomisen aseman tiedot. Eläketurvakeskuksen ansaintarekisteristä saatiin tiedot työnantajien henkilöstön lukumääristä sekä henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumatiedot. Eläketurvakeskuksen eläkerekisteristä yhdistettiin yritysکوhtaiset tiedot työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä. Rekisteritietoja käytettiin lähinnä aineiston kuvailussa ja aineiston mahdollisten viinonmien tarkastelussa (ks. luvut 3.5 ja 3.6 sekä liite 3).



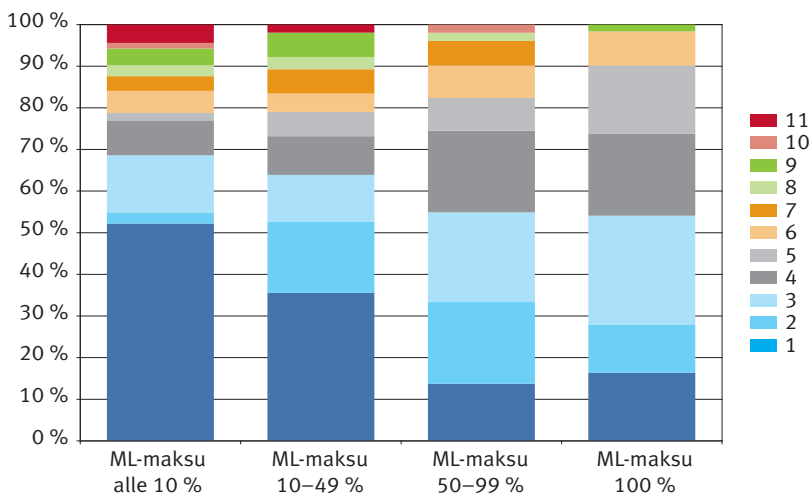
### 3.5 Kyselyyn vastanneet työnantajat

Työnantajan maksuluokalla ja sen muutoksilla sekä kyselyyn vastanneen henkilön toimenkuvalla voi olla merkittävä vaikutus kyselyn vastauksiin. Tämän vuoksi tarkastelemme lyhyesti näitä taustatekijöitä vastanneiden keskuudessa. Kyselyyn vastanneet työnantajat on esitetty maksuluokan, maksuluokan muutoksen ja vaihtelun mukaan kuvioissa 3.1–3.3 sekä taulukossa 3.2. Työnantajien maksuluokkatiedot perustuvat rekisteriaineistoihin. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden asema tai toimenkuva yrityksessä on kuvattu kuviossa 3.4. Vastaajan asema perustuu kyselystä saatuun tietoon. Kuvioissa ja taulukossa työnantajat on jaettu neljään eri kokoluokkaan maksuluokkamaksun osuuden mukaan.

Yli puolella vastanneista keskiuurista työnantajista (maksuluokkamaksun osuus alle 10 % ja 10–49 %) maksuluokka oli 1 tai 2 (kuvio 3.1). Sen sijaan tätä suuremmilla työnantajilla maksuluokka oli useimmiten korkeampi. Vastaavanlainen maksuluokkien jakautuminen työnantajan koon mukaan havaittiin myös otoksessa, kun maksuluokat jaettiin kolmeen eri ryhmään (maksuluokat 1–2, 3–4, 5–11) (ks. liitetaulukko 3.1). Vastaavanlaisen maksuluokkien jakautumisen voidaan siten olettaa pätevän myös yleisesti maksuluokkamallin piirissä olevilla työnantajilla.

#### Kuvio 3.1.

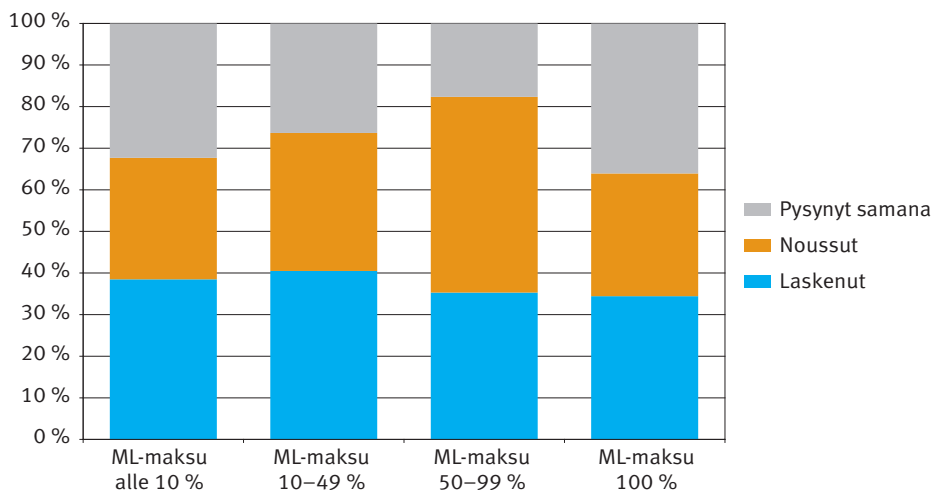
*Kyselyyn vastanneiden keskiuurten ja suurten työnantajien maksuluokka (1–11) vuonna 2016 maksuluokkamaksun osuuden mukaan.*



Maksuluokan muutosta kuvaamme kahdella eri tavalla. Ensiksi muutos laskettiin siten, että työnantajien maksuluokkia vuosina 2014 ja 2016 verrattiin keskenään (kuvio 3.2). Tästä muodostettiin kolmeluokkainen muuttuja: maksuluokka on pysynyt samana, laskenut tai noussut. Reilulla kolmanneksella työnantajista maksuluokka oli laskenut vuosien 2014 ja 2016 välillä. Maksuluokka oli pysynyt samana kokoluokasta riippuen noin 18–36 prosentilla työnantajista. Työnantajat, joiden maksuluokkamaksun osuus oli 50–99 prosenttia, poikkesivat jonkin verran muista. Tässä ryhmässä suurimmalla osalla työnantajista maksuluokka oli noussut tai laskenut ja vain noin 17 prosentilla pysynyt samana. Tässä ryhmässä lähes puolet vastauksista tuli työnantajilta, joiden maksuluokka oli noussut vuosien 2014 ja 2016 välisenä aikana. Tämä saattaa osaltaan selittää tämän ryhmän joidenkin kysymysten kohdalla näkyvää kriittisyyttä vastauksissa.

### Kuvio 3.2.

*Maksuluokan muutos verrattaessa vuosia 2014 ja 2016 kyselyyn vastanneilla työnantajilla maksuluokkamaksun osuuden mukaan.*

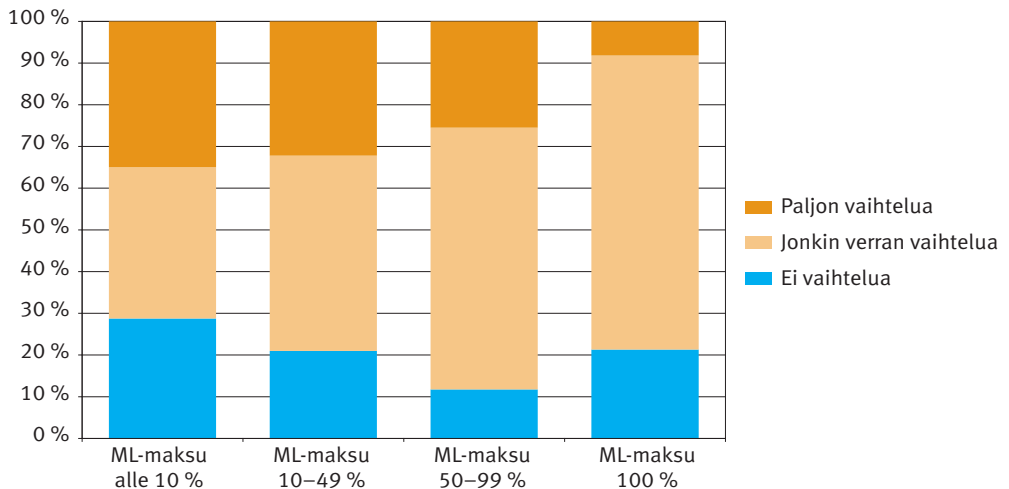


Toiseksi maksuluokan muutosta kuvattiin vaihtelulla, joka perustui maksuluokan muutosten itseisarvojen summaan vuosina 2014–2016 (kuvio 3.3). Työnantajat, joiden maksuluokka ei ollut vaihdellut kyseisellä aikavälillä, muodostivat ensimmäisen ryhmän. Toisen ryhmän muodostivat ne työnantajat, joiden maksuluokka oli vaihdellut suuntaan tai toiseen yhteensä 1–3 luokkaa ja kolmannen ne työnantajat, joiden maksuluokka oli vaihdellut enemmän kuin kolme luokkaa. Valtaosalla työnantajista kaikissa kokoluokissa maksuluokka oli vaihdellut.

lut vähintään jonkin verran (1–3 maksuluokkaa tai enemmän), mutta vaihtelun suuruus lisääntyi työnantajan kokoluokan pienentyessä. Esimerkiksi pienemmistä työnantajista (maksuluokkamaksun osuus alle 10 % tai 10–49 %) yli 30 prosentilla maksuluokka oli vaihdellut vähintään neljän maksuluokan verran, kun suurimmista yrityksistä maksuluokka oli vaihdellut näin paljon alle kymmenellä prosentilla. Maksuluokan vaihtelua mittaavissa luvuissa on otettu huomioon myös vuosi 2015 toisin kuin maksuluokan muutosta ylös- tai alaspäin mittaavassa muuttujassa vuosilta 2014 ja 2016.

### Kuvio 3.3.

*Maksuluokan vaihtelu\* vuosina 2014–2016 kyselyyn vastanneilla työnantajilla maksuluokkamaksun osuuden mukaan.*



\* Maksuluokan vaihtelu = maksuluokan muutosten itseisarvojen summa vuosina 2014–2016

Ei vaihtelua: summa on 0

Jonkin verran vaihtelua: summa on 1–3

Paljon vaihtelua: summa on 4 tai enemmän

Taulukossa 3.2 on esitetty maksuluokan vaihtelun keskiarvot maksuluokkamaksun osuuksien mukaan. Näin tarkasteltuna havaitaan, että maksuluokan vaihtelu on voimakkaampaa pienemmillä kuin suuremmilla työnantajilla.

**Taulukko 3.2.**

Maksuluokan vaihtelun keskiarvot vuosien 2014 ja 2016 välisenä aikana maksuluokkamaksun osuuden mukaan kyselyyn vastanneilla työnantajilla.

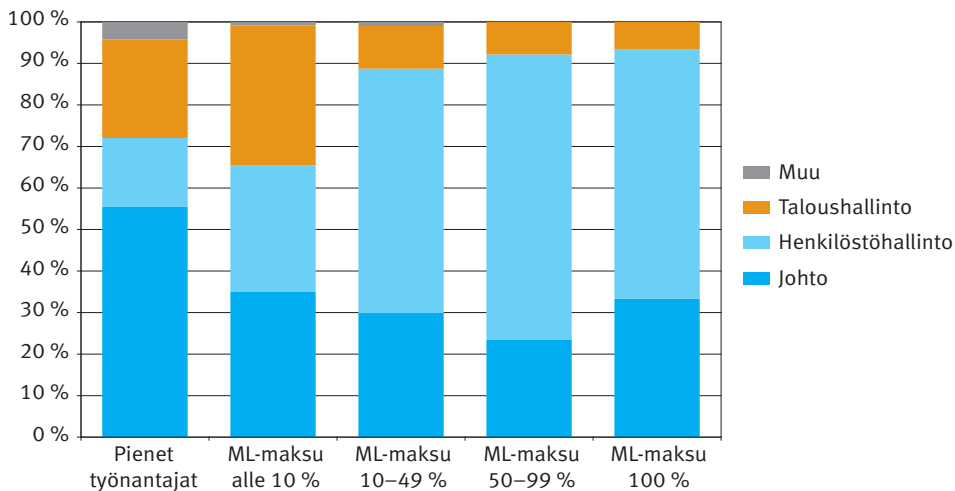
	Maksuluokkamaksu			
	alle 10 %	10–49 %	50–99 %	100 %
Maksuluokan vaihtelun keskiarvo*	1,6	1,4	1,3	0,8

\* Maksuluokan vaihtelun keskiarvo: maksuluokan muutosten itseisarvojen summat jaettuna kahdella.

Kuviossa 3.4 on esitetty kyselyyn vastanneiden henkilöiden jakaumat toimenkuvan mukaan. Pienillä työnantajilla kyselyyn vastasi useimmiten yrityksen johdossa oleva henkilö. Kolmessa suurimmassa kokoluokassa vastaaja oli yleisimmin henkilöstöhallinnosta. Joissakin suurissa yrityksissä vastaajana on voinut ollut henkilöstöjohtaja, joka on saattanut merkitä itsensä kyselylomakkeessa myös johtoon henkilöstöhallinnon sijaan, mikä on voinut hieman nostaa johtoon lukeutuvien osuutta.

**Kuvio 3.4.**

Kyselyyn vastanneen henkilön asema yrityksessä (vastanneita 752).



### 3.6 Vastausaktiivisuus keskeisten taustamuuttujien mukaan

Koska työnantajista oli tiedossa erilaisia rekisteri- ja taustatietoja, tarkastelimme näiden muuttujien yhteyttä vastausaktiivisuuteen aineiston mahdollisten viinonmien selvittämiseksi. Näitä taustamuuttujia olivat muun muassa työnantajan maksuluokka ja sen muutos, toimiala, työntekijöiden (eli muiden kuin toimihenkilöiden) ja yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä, työnantajan pääasiallinen kieli sekä kyselyn postitustapa. Otokseen poimitut työnantajat (lukumäärät) ja vastausasteet (%) näiden taustatekijöiden mukaan on esitetty taulukossa 3.3.

Lisäksi liitteessä 3 on esitetty taustamuuttujien jakautuminen otoksessa sekä kyselyyn vastanneiden ja ei-vastanneiden joukossa. Kyselyyn vastanneita ja ei-vastanneita työnantajia tarkasteltiin ensinnäkin maksuluokan ja maksuluokan muutoksen mukaan. Merkittäviä eroja vastanneiden ja ei-vastanneiden välillä ei pääsääntöisesti havaittu näiden tekijöiden suhteen.

Otokseen valikoituneita sekä kyselyyn vastanneita ja ei-vastanneita työnantajia tarkasteltiin myös toimialoittain siten, että ensimmäiseen toimialaluokkaan valittiin ne toimialat, joiden keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2015 oli vähintään 0,8 prosenttia eli keskimääräistä suurempi (ks. kuvio 2.5). Näitä toimialoja olivat kuljetus ja varastointi, rakentaminen, teollisuus, kiinteistöalan toiminta sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta. Muut toimialat muodostivat toisen ryhmän. Myöskään tämän toimialajaon mukaan suuria eroja vastausaktiivisuudessa ei havaittu.

Edellä mainittujen muuttujien lisäksi yhtenä taustamuuttujana käytettiin henkilöstön sosioekonomista jakaumaa eli työntekijöiden osuutta henkilöstöstä. Työntekijöiden osuus henkilöstöstä jaettiin kahteen eri luokkaan siten, että määriteltiin yhtäältä yritykset, joiden henkilöstöstä yli 50 prosenttia oli sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöitä (ja alle 50 prosenttia toimihenkilöitä), ja toisaalta ne yritykset, joiden henkilöstöstä alle 50 prosenttia oli työntekijöitä. Lisäksi yhtenä taustamuuttujana käytettiin yli 50-vuotiaiden osuutta henkilöstöstä. Vastausasteita tarkasteltiin sen mukaan oliko yrityksen henkilöstöstä yli 50-vuotiaiden osuus yli vai alle 45 prosenttia. Näidenkään muuttujien suhteen vastausaktiivisuudessa ei havaittu suuria eroja.

**Taulukko 3.3.**  
*Otokseen poimitut työntantajat (lkm) ja vastausasteet (%) taustamuuttujien mukaan viidessä eri kokoluokassa.*

	Pienet työntantajat		Suuret työntantajat								
	Otokseen poimitut	Vastausaste, %	ML-maksu alle 10 %		ML-maksu 10–49 %		ML-maksu 50–99 %		ML-maksu 100 %		
			Otokseen poimitut	Vastausaste, %	Otokseen poimitut	Vastausaste, %	Otokseen poimitut	Vastausaste, %	Otokseen poimitut	Vastausaste, %	
<b>Maksuluokka v. 2016</b>	1–2		484	25,6	330	32,7	52	32,7	55	30,9	
	3–4		147	34,0	133	31,6	58	36,2	64	43,8	
	5–11		171	30,4	174	31,6	58	22,4	38	42,1	
<b>Maksuluokan muutos 2014→2016</b>	Pysynyt samana		273	26,7	182	29,7	29	31,0	58	37,9	
	Noussut		204	32,4	215	31,6	70	34,3	51	35,3	
	Laskenut		325	26,8	240	34,6	69	26,1	48	43,8	
<b>Maksuluokan vaihtelu 2014–2016</b>	Ei vaihtelua		255	25,5	150	28,7	20	30,0	35	37,1	
	Jonkin verran vaihtelua		280	29,3	288	33,3	107	29,9	113	38,1	
	Paljon vaihtelua		267	29,6	199	33,2	41	31,7	9	-	
<b>Kieli</b>	Suomi	902	22,2	765	27,6	605	31,1	162	30,9	156	39,1
	Ruotsi	67	16,4	37	40,5	32	53,1	6	-	1	-
<b>Postitustapa</b>	Sähköposti	524	18,1	618	26,4	586	32,1	160	31,3	147	39,5
	Maaposti	445	26,1	184	34,2	51	33,3	8	-	10	30,0
<b>Toimiala</b>	Tk-maksuosa >0,8 %	347	29,1	298	36,9	298	36,9	79	30,4	67	38,8
	Tk-maksuosa <0,8 %	455	27,5	339	28,0	339	28,0	89	30,3	90	38,9
<b>Työntekijöiden osuus henkilöstöstä</b>	Alle 50 %	547	28,9	424	29,5	424	29,5	118	30,5	120	40,0
	Yli 50 %	225	26,7	213	37,6	213	37,6	50	30,0	37	35,1
<b>Yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä</b>	Alle 45 %	694	27,5	571	32,8	571	32,8	156	30,8	147	38,8
	Yli 45 %	108	32,4	66	27,3	66	27,3	12	25,0	10	40,0
<b>Kaikki</b>		<b>969</b>	<b>21,8</b>	<b>802</b>	<b>28,2</b>	<b>637</b>	<b>32,2</b>	<b>168</b>	<b>30,4</b>	<b>157</b>	<b>38,9</b>

Vastausasteita ei ole laskettu niissä taustamuuttujien mukaisissa ryhmissä, joissa otokseen poimittuja työntantajia on vähemmän kuin kymmenen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tarkasteltavien taustamuuttujien suhteen ei todettu suuria systemaattisia eroja vastausaktiivisuudessa (ks. taulukko 3.3 ja liite 3).<sup>11</sup> Myös kysymyskohtainen vastauskato oli pientä. Vastanneet työnantajat olivat vastanneet pääosin kaikkiin kysymyksiin. Näistä tekijöistä huolimatta aineisto voi olla vinoutunut tavoilla, joita ei pystytä selvittämään. On mahdollista, että kyselyyn ovat vastanneet muita yleisemmin esimerkiksi maksuluokkamallin hyvin tuntevat työnantajat tai työnantajat, jotka ovat tavanomaista kiinnostuneempia työkyvyttömyyden ehkäisystä tai yleisemmin eläkejärjestelmää ja sen kehittämisestä.

---

11 Kyselyyn vastanneiden ja ei-vastanneiden eroja taustamuuttujien mukaan eri kokoisilla työnantajilla mitattiin  $\chi^2$ -testillä. Ristiintaulukointi ja  $\chi^2$ -testi kertovat, eroavatko kyselyyn vastanneet ja vastaamatta jättäneet työnantajat toisistaan esimerkiksi maksuluokan, maksuluokan muutoksen tai toimialan mukaan. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei juurikaan havaittu. Liitetaulukossa 3.1 on esitetty  $\chi^2$ -testien p-arvot.

## 4 Maksuluokkamallin tuntemus ja ymmärrettävyys

Tässä luvussa käsittelemme maksuluokkamallin tuntemusta, työkyvyttömyyseläketapausten ja niiden kustannusten seurantaa sekä maksuluokkamallin ymmärrettävyyttä ja tiedonsaantia järjestelmästä. Kuten kaikissa kolmessa empiirisessä luvussa, tarkastelemme erityisesti sitä, miten työnantajien vastaukset ovat yhteydessä yrityksen kokoon. Analysoimme kaikkia kyselyn kysymyksiä 4–5 kokoluokassa riippuen siitä, onko kysymys kysytty vain maksuluokkamallin piiriin kuuluvilta työnantajilta vai myös maksuluokkamallin ulkopuolella olevilta pieniltä työnantajilta.<sup>12</sup> Muutamassa kohdassa, joissa tarkastellaan koon lisäksi myös jotain muuta taustamuuttujaa, suuret työnantajat on jaettu kahteen luokkaan.

Kokoluokat on määritelty sen mukaan, kuinka suuren osuuden työkyvyttömyyseläketapausten perusteella määräytyvä maksuluokkamaksu muodostaa työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksusta (0–100 %) eli kuinka suuri työnantajan omavastuuaste on (ks. tarkemmin luvut 2 ja 3).<sup>13</sup> Maksuluokan ulkopuolella olevia pieniä työnantajia tarkastellaan aina omana ryhmänään. Nämä työnantajat eivät maksa lainkaan maksuluokkamaksua eli niiden omavastuuaste on 0.<sup>14</sup>

Lisäksi täydennämme analyysia tarkastelemalla työnantajien kirjoittamia vapaamuotoisia kommentteja. Näitä avovastauksia emme analysoi työnantajan koon mukaan, mutta tähän raporttiin on otettu mukaan erityisesti niiden työnantajien kommentteja, joiden maksuluokkamaksun osuus on 10–100 prosenttia (palkkasumma noin viisi miljoonaa euroa tai enemmän). Maksuluokkamallin ulkopuolella olevien pienten työnantajien avovastauksia ei tarkastella lainkaan.

---

12 Työnantajan koon mukaisten erojen tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin  $\chi^2$ -testin avulla. Pienet työnantajat jätettiin testin ulkopuolelle, koska heidän vastauksensa erosivat suurten työnantajien vastauksista lähes kaikissa kysymyksissä. Samalla pystyttiin testaamaan paremmin sitä, ovatko maksuluokkamalliin kuuluvien työnantajien vastausten erot tilastollisesti merkitseviä. Kuvioiden yhteydessä on esitetty testien p-arvot.

13 Maksuluokkamalliin kuuluvat työnantajat on jaettu neljään luokkaan. Näistä pienimmässä kokoluokassa maksuluokkamaksun osuus yrityksen työkyvyttömyyseläkemaksusta on alle kymmenen prosenttia (palkkasumma noin 2–5 miljoonaa euroa). Seuraavassa kokoluokassa maksuluokkamaksun osuus on 10–49 prosenttia (palkkasumma noin 5–16 miljoonaa euroa). Toiseksi suurimmassa kokoluokassa maksuluokkamaksun osuus on 50–99 prosenttia (palkkasumma noin 16–31 miljoonaa euroa) ja suurimmassa sata prosenttia (palkkasumma noin 31 miljoonaa euroa tai enemmän).

14 Suurin osa vastanneista pientyönantajista oli palkkasummaltaan alle puolen miljoonan euron työnantaja. Suhteellisen lähellä maksuluokkamallin alarajaa (palkkasumma yli 1,5 miljoonaa euroa) oli alle kolme prosenttia työnantajaa eli reilu kymmenen prosenttia pientyönantajista.



## 4.1 Maksuluokkamallin tuntemus sekä työkyvyttömyyseläkkeiden ja niistä aiheutuvien kustannusten seuranta

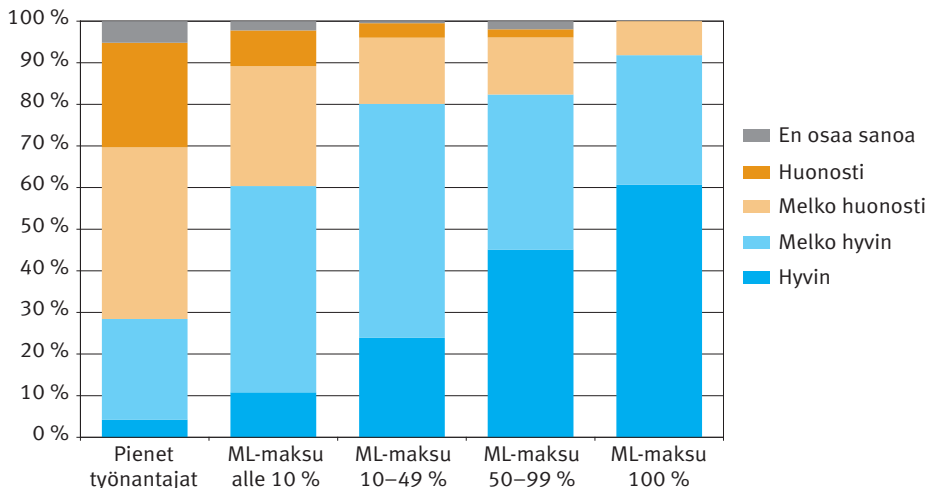
Yksi tutkimuksen tärkeimmistä tuloksista on, että monissa keskeisissä kysymyksissä työnantajan koko (ja samalla koon mukaan määräytyvä omavastuuaste) näkyi selkeästi vastauksissa. Tämä tuli esiin ensinnäkin siinä, miten hyvin työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat tekijät ja maksuluokkamalli tunnetaan. Mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse, sitä paremmin maksuluokkamalli tunnettiin (kuvio 4.1). Suurimmista työnantajista (maksuluokkamaksun osuus 100 %) yli 60 prosenttia ilmoitti tuntevansa mallin hyvin ja yli 90 prosenttia vähintään melko hyvin. Pienimmät maksuluokkamallin piirissä olevat työnantajat ilmoittivat tuntevansa järjestelmän selvästi huonommin. Tässä ryhmässä noin kymmenen prosenttia vastaajista ilmoitti tuntevansa mallin hyvin ja noin 60 prosenttia vähintään melko hyvin.

Maksuluokkamallin ulkopuolella olevista pienistä työnantajista maksuluokkamallin ilmoitti tuntevansa hyvin tai melko hyvin noin 30 prosenttia vastaajista. Ensisilmäyksellä tämä voi tuntua melko suurelta osuudelta, koska näiden työnantajien joukossa ei usein ole erityistä syytä tuntea mallia lainkaan. Toisaalta tässä ryhmässä on myös sellaisia työnantajia, jotka ovat palkkasummaltaan lähellä maksuluokkamallin alarajaa ja jotka ovat mahdollisesti aiemmin olleet mallin piirissä tai ovat tietoisia sen piiriin päättämisestä yrityksen kasvaessa. Lisäksi vastauksiin voi olla vaikuttanut kyselylomakkeen alussa ollut maksuluokkamallin esittelyteksti (ks. liitteet 1 ja 2).

Vaikka suuremmat työnantajat vaikuttavat tuntevan maksuluokkamallin melko hyvin, kysymys mallin tuntemisesta ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Mallin perusidea on yksinkertainen, mutta se sisältää runsaasti monenlaisia yksityiskohtia, joiden ymmärtäminen vaatii perehtymistä. Tämä aiheuttaa sen, että vaikka vastaaja olisi ilmoittanut tuntevansa mallin hyvin, voi tuntemus joistakin keskeisistäkin mallin piirteistä olla puutteellista. Avovastausten perusteella tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi henkilöstön ikärakenteen vaikutus työnantajan kustannuksiin tai yrityksen entisten työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapausten kustannusvaikutusten määräytyminen.

**Kuvio 4.1.**

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Miten hyvin yrityksessänne tunnetaan työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat tekijät (maksuluokkamalli)?" (vastanneita 746).



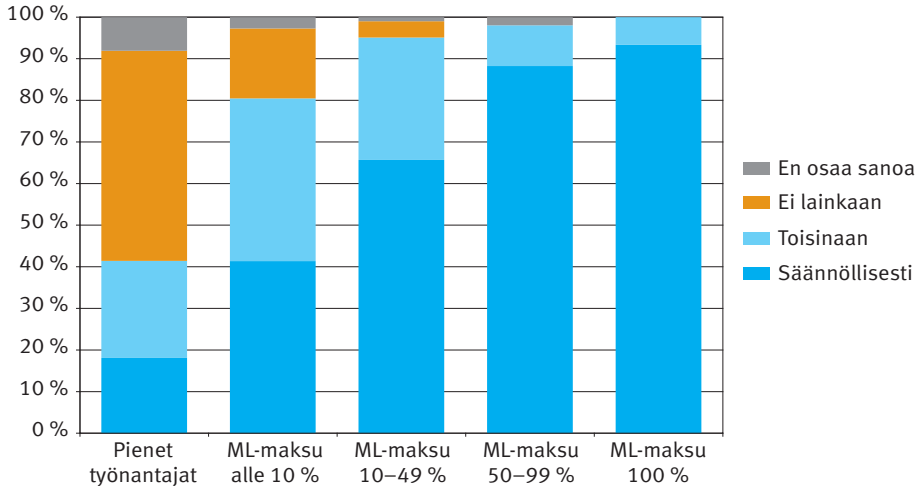
Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu niiden vähäisyyden vuoksi.

Vielä maksuluokkamallin tuntemista selvemmin työnantajan koko näkyy siinä, miten säännöllisesti yrityksissä seurataan työkyvyttömyyseläketapausten ja niistä aiheutuvien kustannusten määrää (kuvio 4.2). Kahdessa suurimmassa kokoluokassa noin 90 prosenttia työnantajista ilmoitti seuraavansa näitä säännöllisesti, kun pienimpien maksuluokkamalliin kuuluvien työnantajien joukossa näin ilmoitti 40 prosenttia vastaajista. Pienistä työnantajista puolestaan alle 20 prosenttia vastasi seuraavansa näitä asioita säännöllisesti.

Nämä tulokset ovat pitkälti oletetun mukaisia: mitä enemmän maksuluokkamallilla on taloudellista vaikutusta, sitä suurempi intressi työnantajalla on ottaa selvää järjestelmästä ja myös seurata kustannuksia. Lisäksi isommissa yrityksissä on pienempiä työnantajia useammin myös työkyvyttömyyseläkeasioihin perehtynyttä henkilöstöä. Tähän kyselyyn pienistä yrityksistä vastannut henkilö oli useimmiten johdosta, ja mitä suurempi työnantaja oli, sitä useammin vastaaja oli henkilöstöhallinnosta (ks. kuvio 3.4 luvussa 3).

**Kuvio 4.2.**

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Seurataanko yrityksessänne työkyvyttömyyseläketapausten ja niistä aiheutuvien kustannusten määrää?" (vastanneita 745).



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu niiden vähäisyyden vuoksi.

## 4.2 Maksuluokkamallin ymmärrettävyys ja tiedonsaanti

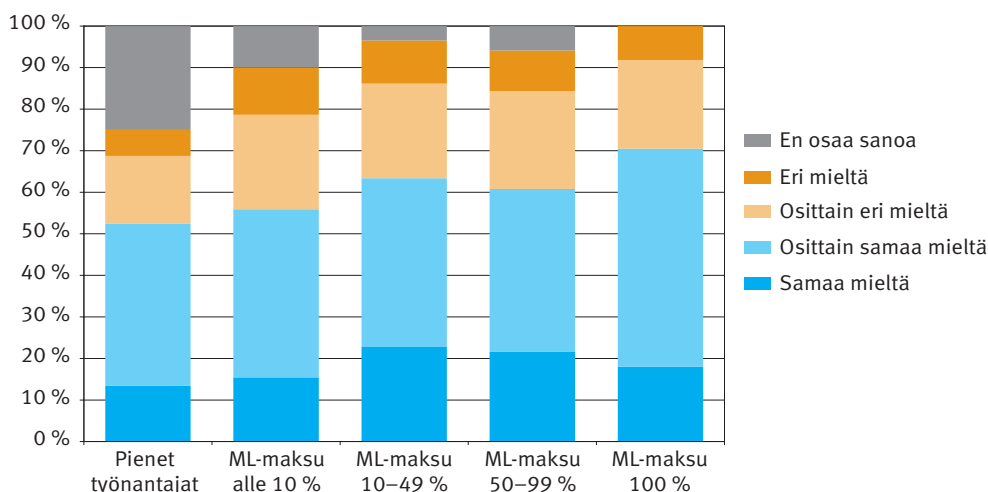
IFRS-tilinpäätösstandardien vuoksi maksuluokkamalli on toteutustavaltaan melko monimutkainen. Enemmistö vastaajista oli kuitenkin kaikissa kokoluokissa vähintään osittain samaa mieltä väitteestä "Maksuluokkamalli on ymmärrettävä". Tätä mieltä olevien osuus kasvaa jonkin verran työnantajan koon kasvaessa, mutta työnantajan koko ei näytä olevan läheskään yhtä merkittävä tekijä kuin edellisissä kysymyksissä. Myöskään eri mieltä olevien osuus ei vaihtelee suuresti työnantajan koon mukaan. Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien joukossa väitteen kanssa eri mieltä olevien osuus on kaikissa kokoluokissa kymmenen prosentin tuntumassa ja osittain eri mieltä olevia on vastaavasti hieman yli 20 prosenttia yrityksen koosta riippumatta. Toisin sanoen noin kolmannes suurista työnantajista kaikissa kokoluokissa kokee mallin jossain määrin hankalasti ymmärrettävänä. (Kuvio 4.3.)

Samoin kuin maksuluokkamallin tuntemista koskevassa kysymyksessä, myös tämän kysymyksen vastauksiin on saattanut jonkin verran vaikuttaa se, että kyselyn ensimmäisellä sivulla maksuluokkamallin toimintaa selitettiin mahdollisimman selkeästi (ks. liitteet 1 ja 2). Tämä on voinut vaikuttaa erityisesti pien-

ten työnantajien vastauksiin. Tästä huolimatta pienet työnantajat erottuvat tässä kuten monissa muissakin kysymyksissä siinä, että "En osaa sanoa" -vastausten osuus on huomattavasti korkeampi kuin maksuluokkamalliin kuuluvilla työnantajilla. Tämä on sinänsä johdonmukaista, ja kuvastaa yhtäältä sitä, että malli ei koske pieniä työnantajia ja toisaalta sitä, että monet pienet työnantajat eivät tunne järjestelmää.

### Kuvio 4.3.

Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on ymmärrettävä" (vastanneita 742).



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,1393$ ).

Vastaajien avoimien kommenttien perusteella kuva maksuluokkamallin ymmärrettävyydestä tarkentuu. Yksittäisenä seikkana tässä yhteydessä tuli esiin esimerkiksi se, että entisten työntekijöiden eläketapausten vaikutus useiden vuosien takaa koettiin epäselvänä ja hankalasti ymmärrettävänä (ks. tarkemmin luku 5.2). Päällimmäisenä vastauksissa painottui kuitenkin mallin monimutkaisuus kokonaisuudessaan.

*"(...) malli on kohtalaisen monimutkainen selittää, digitalisaatio eli eläkeyhtiöiden kehittämät palvelut josta saa suoraan tietoa näytettävään muotoon on helpottanut tämän asian käsittelyä ja esittämistä."*

*"Maksuluokkamalli on selkeä vain niille, jotka tekevät jatkuvasti työtä sen parissa. Jo pelkkä terminologia ammatillisen kuntoutuksen, kuntoutustuen, määräaikaisen kuntoutustuen jne. on sekavaa ja epäselvästi avattua. Tämä*

*lienee myös osittainen syy sille, miksi kokonaisuutta ei ymmärretä ja hallita yrityksissä, eikä edes työterveyshuolloissakaan riittävästi."*

Monimutkaisuus liitettiin erityisesti kustannusvaikutusten arvioinnin vaikeuteen. Myös kehittämisehdotuksia kustannusvaikutusten arvioinnin helpottamiseksi tuotiin esiin.

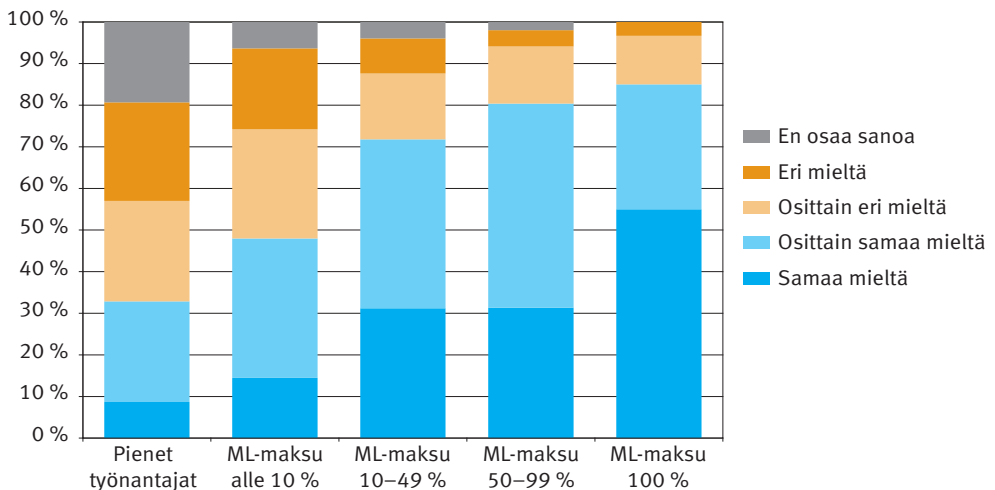
*"Maksuluokkamalli on melko vaikeatajuinen. Ymmärrän, että tilanne vaihtelee vuosittain, silti olisi mielekästä, että pystyttäisiin kertomaan esim. eri maksuluokkien väliset "hintaerot" selkeämmin."*

*"Maksuluokkamallin ymmärrystä ja läpinäkyvyyttä pitäisi edelleen pystyä lisäämään. Eläkeyhtiöiden tulisi tarjota yksinkertaisia laskentamalleja (excel), joiden avulla yhtiö voi helpommin laskea ja ymmärtää vaikutuksia."*

Maksuluokkamallin ymmärrettävyydessä tiedonsaanti järjestelmän toiminnasta on keskeisessä asemassa. Kokemukset tiedonsaannin riittävydestä vaihtelivat selvästi työnantajan koon mukaan. Mitä suurempi työnantaja oli kyseessä, sitä useammin vastaajat kokivat saaneensa riittävästi tietoa (kuvio 4.4). Suurimmista työnantajista yli puolet oli samaa mieltä väitteestä "Olen saanut riittävästi tietoa maksuluokkamallista" ja samaa tai osittain samaa mieltä oli yli 80 prosenttia. Pienillä työnantajilla vastaavat osuudet olivat 10 ja 30 prosentin tuntumassa.

#### Kuvio 4.4.

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Olen saanut riittävästi tietoa maksuluokkamallista" (vastanneita 741).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).

Avovastauksissa riittävän tiedonvälityksen tarvetta tuotiin esiin eri tavoin ja toivottiin eläkeyhtiöiden panostavan tähän entistä enemmän. Myös työkyvyttömyyseläkehakemuksista ja -päätöksistä toivottiin aikaisemmin tietoa, jotta työnantajat osaisivat varautua paremmin näihin tilanteisiin.

*"Lisää informaatiota tarvitaan ja eläkeyhtiöiden kanssa läheisempää yhteistyötä siinä, että henkilöt eivät eläköityisi liian aikaisin. Jalkautumista maakuntiin tarvitaan."*

*"(...) johdossa, esimieskunnassa ja myös työterveyshuolloissa hoitajat mukaan lukien tarvitaan huomattavasti enemmän osaamista, ymmärrystä ja aktiivisuutta näissä asioissa. Valmentamiseen ja opastamiseen toivoisin työeläkeyhtiöiden panostavan todella isolla volyymillä – myös työterveyshuoltojen ja yritysten välisen yhteistyön ohjaamisessa. Ja yhteistyöprosessien kehittämisessä ja niiden tulosten arvioimisessa."*

*"Työkyvyttömyyshakemuksista ja päätöksistä pitäisi ehdottomasti saada aikaisemmin tietoa yritykseen, että osaa varautua paremmin."*

Moni työnantaja kertoi saaneensa tietoa työkyvyttömyyseläkemaksusta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä useammasta kuin yhdestä paikasta. Kaikissa kokoluokissa työnantajat kertoivat saaneensa eniten tietoa suoraan eläkeyhtiöiltä, ja tietoa saaneiden osuus oli sitä suurempi, mitä suurempi työnantaja oli kyseessä (taulukko 4.1). Suurimmista työnantajista (maksuluokkamaksun osuus 100 %) lähes kaikki vastaajat (93 %) kertoivat saaneensa paljon tai melko paljon tietoa suoraan eläkeyhtiöltä. Pienimmistä maksuluokkamalliin kuuluvista työnantajista näin ilmoitti 60 prosenttia. Seuraavaksi yleisin tietolähde oli eläkeyhtiöiden verkkosivut. Esimerkiksi suurimmista työnantajista vajaa puolet ilmoitti saaneensa paljon tai melko paljon tietoa eläkeyhtiöiden verkkosivuilta, ja vain noin seitsemän prosenttia ilmoitti, etteivät he olleet saaneet lainkaan tietoa eläkeyhtiöiden verkkosivuilta. Noin kolmasosa suuremmista työnantajista (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) ilmoitti saaneensa paljon tai melko paljon tietoa myös työterveyshuollosta.

**Taulukko 4.1.**

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Mistä yrityksenne on saanut tietoa työkyvyttömyyseläkemaksusta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä?", prosenttia.

	Pienet työnantajat				
	Paljon	Vähän	Ei lainkaan	Eos	Ei vast.
Eläkeyhtiön verkkosivuilta	23,2	32,2	20,9	14,7	9,0
Muilta verkkosivuilta	7,6	35,1	26,1	16,6	14,7
Suoraan eläkeyhtiöltä	23,2	36,5	17,5	13,3	9,5
Työterveyshuollosta	7,1	28,9	35,5	14,7	13,7
Vakuutusmeklarilta tms.	4,3	14,2	46,4	17,5	17,5

	ML-maksu alle 10 %					ML-maksu 10–49%				
	Paljon	Vähän	Ei lainkaan	Eos	Ei vast.	Paljon	Vähän	Ei lainkaan	Eos	Ei vast.
Eläkeyhtiön verkkosivuilta	18,1	40,3	12,4	10,2	19,0	39,5	27,3	9,3	7,8	16,1
Muilta verkkosivuilta	3,5	33,6	27,4	11,5	23,9	5,9	33,7	28,3	11,2	21,0
Suoraan eläkeyhtiöltä	60,2	24,3	4,0	4,0	7,5	86,8	9,3	0,0	2,4	1,5
Työterveyshuollosta	6,6	25,2	38,5	7,5	22,1	8,8	31,2	33,7	6,8	19,5
Vakuutusmeklarilta tms.	8,4	11,5	46,0	11,5	22,6	11,7	10,2	47,3	11,7	19,0

	ML-maksu 50–99 %					ML-maksu 100 %				
	Paljon	Vähän	Ei lainkaan	Eos	Ei vast.	Paljon	Vähän	Ei lainkaan	Eos	Ei vast.
Eläkeyhtiön verkkosivuilta	39,2	31,4	11,8	0,0	17,6	45,9	24,6	6,6	6,6	16,4
Muilta verkkosivuilta	9,8	31,4	19,6	3,9	35,3	6,6	41,0	24,6	9,8	18,0
Suoraan eläkeyhtiöltä	94,1	3,9	0,0	2,0	0,0	93,4	3,3	0,0	0,0	3,3
Työterveyshuollosta	33,3	27,5	15,7	2,0	21,6	32,8	27,9	21,3	1,6	16,4
Vakuutusmeklarilta tms.	9,8	17,6	33,3	9,8	29,4	11,5	18,0	41,0	11,5	18,0

Taulukossa on yhdistetty "Paljon" ja "Melko paljon" -vastaukset sekä "Vähän" ja "Melko vähän" -vastaukset.

Toiveet tiedonsaannin kanavista olivat melko yhdenmukaisia toteutuneen tiedonsaannin kanssa. Suurin osa työnantajista toivoi saavansa tietoa työkyvyttömyyseläkemaksusta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä suoraan eläkeyhtiöiltä. Tässäkin kysymyksessä oli edellisen tapaan mahdollista valita useampi vaihtoehto, ja toiseksi yleisimmin esiin nostettiin eläkeyhtiön verkkosivut ja kolmanneksi yleisimmin työterveyshuolto (taulukko 4.2).

**Taulukko 4.2.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Mistä toivoisitte saavanne tietoa työkyvyttömyyseläkemaksusta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)", prosenttia.*

	Pienet työnantajat	ML-maksu alle 10 %	ML-maksu 10–49 %	ML-maksu 50–99 %	ML-maksu yli 100 %
Eläkeyhtiön verkkosivuilta	46,4	37,2	43,9	54,9	39,3
Muilta verkkosivuilta	4,7	1,3	1,0	0,0	1,6
Suoraan eläkeyhtiöltä	72,0	87,6	91,2	100,0	98,4
Työterveyshuollosta	28,0	16,8	21,0	39,2	24,6
Vakuutusmeklarilta	2,4	6,2	7,8	9,8	4,9
Jostain muualta	3,8	1,8	0,5	0,0	1,6



## 5 Maksuluokkamallin toimivuus ja oikeudenmukaisuus

Tässä luvussa tarkastelemme työnantajien näkemyksiä nykyisen maksuluokkamallin kustannusvaikutusten suuruudesta sekä yleisemmin mallin toimivuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Näiden kysymysten yhteydessä vastaajia kannustettiin perustelemaan vastauksensa, joten vapaamuotoiset kommentit ovat luvussa keskeisellä sijalla. Huomionarvoista tässä luvussa on myös se, että maksuluokkamallin toimivuutta ja oikeudenmukaisuutta koskevissa kysymyksissä vastaukset eivät vaihdelleet yhtä selkeästi työnantajan koon mukaan kuin monissa muissa teemoissa.

### 5.1 Maksuluokkamallin toimivuus

Kyselyssä tiedusteltiin useilla kysymyksillä työnantajien tyytyväisyyttä nykymalliin ja näkemyksiä sen toimivuudesta. Tyytyväisyyttä nykymalliin selvitettiin ensinnäkin kysymällä näkemyksiä siitä, pitäisikö työkyvyttömyyseläkkeiden vaikuttaa maksuun nykyisen verran, nykyistä vähemmän, nykyistä enemmän vai ei lainkaan. Jos tarkastellaan maksuluokkamallin piiriin kuuluvia työnantajia, kahdessa pienimmässä kokoluokassa (maksuluokkamaksun osuus alle 50 %) ja myös suurimpien työnantajien ryhmässä yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työkyvyttömyyseläketapausten pitäisi vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun nykyisen verran (kuvio 5.1). Suuremmissa yrityksissä (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) oltiin sen sijaan selvästi pienempiä useammin sen kannalla, että maksuvaikutus tulisi olla nykyistä lievempi. Tämä onkin johdonmukaista, sillä suuremmissa yrityksissä maksuluokan korotus lisää kustannuksia voimakkaammin kuin pienemmissä yrityksissä. Nykyistä suurempien kustannusvaikutusten kannalla oli hyvin pieni osa työnantajista, ja vain muutama vastaaja oli sitä mieltä, että maksuvaikutusta ei tulisi olla lainkaan.

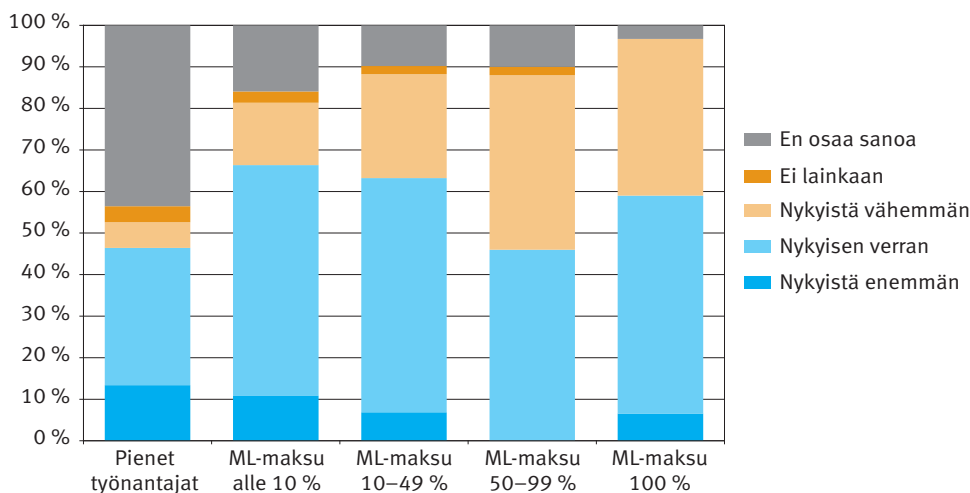
Kiinnostavaa tässä kysymyksessä on se, että toiseksi suurimpien työnantajien kokoluokassa (maksuluokkamaksun osuus 50–99 %) nykyisen kustannusvaikutuksen säilyttämisen kannattajia oli vähemmän kuin muissa maksuluokkamallin piiriin kuuluvissa kokoluokissa. Tässä ryhmässä kukaan vastaajista ei myöskään kannattanut maksuvaikutuksen lisäämistä. Tähän ryhmään kuuluvien työnantajien vastaukset olivat hieman yleisestä linjasta poikkeavia myös esimerkiksi rekrytointivaikutuksiin liittyvissä kysymyksissä. Vaihtoehtoisen koko-

luokittelun käyttäminen muutti kuitenkin vastausten jakaumat johdonmukaisemmiksi työnantajan koon mukaan (ks. liite 4).<sup>15</sup>

Vain hyvin harva vastaaja oli sitä mieltä, että työkyvyttömyyseläketapausten ei pitäisi vaikuttaa eläkemaksuun lainkaan. Suurimpien työnantajien ryhmästä näin ei vastannut kukaan. Tämän tuloksen voi tulkita niin, että maksuluokamallin peruseriaatteen kannatus sinänsä on vankkaa, vaikka suhteellisen moni varsinkin suuremmissa yrityksissä toivoi maksuvaikutuksen lieventämistä.

### Kuvio 5.1.

*Työnantajien näkemykset siitä, pitäisikö suurten yritysten omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun nykyistä enemmän, nykyisen verran, nykyistä vähemmän vai ei lainkaan (vastanneita 744).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0003$ ).  $\chi^2$ -testissä "Ei lainkaan" ja "Nykyistä vähemmän" -vastaukset on yhdistetty.

15 Tämän vastaajaryhmän (maksuluokkamaksun osuus 50–99 %) kriittisyyteen on voinut vaikuttaa useampi eri tekijä. Ensinnäkin tässä ryhmässä maksuluokan vaihtelu vuosina 2014–2016 on ollut yleisempää kuin muissa ryhmissä (ks. kuvio 3.3). Toiseksi maksuluokan nousu verrattaessa vuosia 2014 ja 2016 on ollut tässä ryhmässä yleisempää kuin muissa ryhmissä (ks. kuvio 3.2). Maksuluokan nousun mahdollinen vaikutus vastauksiin on voinut korostua myös sitä kautta, että tähän ryhmään kuuluvat työnantajat ovat sen verran suuria, että maksuluokan korotus esimerkiksi yhdenkin eläketapausten vuoksi voi aiheuttaa mittavia lisäkustannuksia. Kolmanneksi tässä ryhmässä on hieman enemmän kaikista korkeimpiin maksuluokkiin kuuluvia työnantajia kuin suurimpien työnantajien ryhmässä (ks. kuvio 3.1). Lisäksi ryhmässä on myös hieman enemmän keskimääräistä korkeamman työkyvyttömyysriskin toimialaan kuuluvia työnantajia kuin suurimpien työnantajien ryhmässä (ks. liitetaulukko 3.1). Yksi kiinnostava ero tämän ryhmän taustatekijöissä on myös se, että vastaajissa on enemmän henkilöstöhallinnon edustajia kuin muissa ryhmissä (ks. kuvio 3.4). Lisäksi tässä ryhmässä ryhmän pienimmät työnantajat (maksuluokkamaksun osuus 50–59 %) ovat vastanneet aktiivisimmin ja muodostavat suuren osan koko ryhmän vastaajista (ks. liitekuvio 3.1).

Vapaamuotoisissa kommentteissa maksuluokan taloudellisen vaikutuksen pitämistä nykyisellään ei kovin moni vastaaja erikseen perustellut. Silloin kun tätä mieltä olevien vastauksissa näin tehtiin, näkemystä perusteltiin sillä, että malli kannustaa työnantajia panostamaan työkykyjohtamiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseen. Jotkut vastaajat, jotka kannattivat maksuvaikutuksen pitämistä ennallaan, toivat myös esiin esimerkiksi mallin laskentasääntöjen kehittämiseen liittyviä ehdotuksia:

*"Työkyvyttömyystapausten vaikutusten laskennassa tulisi painottaa enemmän tapausten määrää ja työkyvyttömyyseläkevuosien määrää [laskennallisen eläkemenon sijaan tai ohella] (...) Yhden "kovapalkkaisen" ihmisen työkyvyttömyystapausta vaikuttaa malliin liian paljon, ja on usein sattumanvaraista ja yrityksen vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella."*

Maksuvaikutuksen lieventämistä kannattavat perustelivat näkemystään viittamalla erityisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantaja ei ole voinut vaikuttaa työkyvyttömyyden toteutumiseen, esimerkiksi entisten työntekijöiden tai lyhytaikaisten työsuhteiden tapauksessa. Näitä teemoja käsitellään tarkemmin luvussa 5.2.

*"Suuryritysten osuus kaikissa tapauksissa ei saisi olla täysimääräinen. Kaikkia ennaikaisia eläköitymisiä ei voida estää."*

*"Vaikutus pitäisi ehdottomasti olla pienempi tapauksissa, joissa työntekijä on ollut todella lyhyen ajan määräaikaisessa työsuhteessa (...)."*

Kuten edellä todettiin, maksuvaikutuksen korottamisen kannattajia oli hyvin vähän eikä vapaamuotoisia perusteluita tälle juuri löytynyt. Yhdessä poikkeuksellisen kriittisessä vastauksessa suurimpien työnantajien ryhmään (maksuluokkamaksun osuus 100 %) kuuluvan yrityksen henkilöstöhallinnon edustaja kuitenkin toi esiin näkemyksen, että joissakin suuryrityksissä mieluummin irtisanoitaan esimerkiksi iäkkäämpiä keskimääräistä korkeamman työkyvyttömyysriskin henkilöitä kuin lähdetään panostamaan kuntouttamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen mahdollisesta maksuluokan noususta välittämättä.

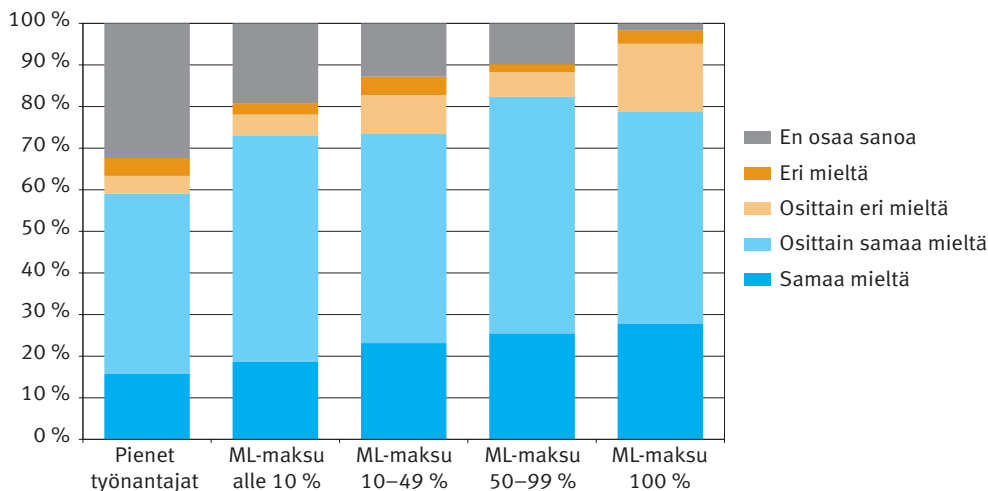
*"Edessä saattaa jokatapauksessa olla työkyvyttömyys, miksi siis ylipäättään panna ensin siihen [kuntouttamiseen ja työkyvyn ylläpitoon] varoja ja sitten vielä maksaa maksuluokkaa. Isot yritykset suorittavat siksi nyt globalisaation nimissä YT-johtamista, jossa laitetaan ikääntyvien päästä ulos ja palkataan nuoria. Näin mennään, vaikka laittomuuksien rajamailla. (...) Yritykset ovat kovassa taloudellisessa ja tuloksentekopaineessa globaalissa maailmassa."*

*(...) Suomen malleja tulisi korjata isolla kädellä ja antaa isoille työnantajille enemmän vastuuta irtisanotuistaan. Peli on nyt raakaa."*

Toiseksi tyytyväisyyttä nykymalliin selvitettiin kysymällä mahdollisimman suoraan maksuluokkamallin toimivuudesta. Selkeä enemmistö kaikista maksuluokkamallin piiriin kuuluvista työnantajista oli vähintään osittain samaa mieltä väitteen "Maksuluokkamalli on toimiva tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" kanssa. Yleisimmin näin ajateltiin kahdessa suurimmassa kokoluokassa, joissa tätä mieltä oli noin 80 prosenttia vastaajista (kuvio 5.2). Toisaalta kaikista suurimpien työnantajien ryhmässä oli myös eniten kriittisiä vastaajia. Lähes 20 prosenttia suurimmista työnantajista oli vähintään osittain eri mieltä väitteen kanssa. Kuten monissa muissakin kysymyksissä, "En osaa sanoa" -vastausten jakaumat ovat hyvin johdonmukaisia tässä kysymyksessä. Pienistä työnantajista kolmannes ei osannut ottaa kantaa mallin toimivuuteen, kun suurimpien työnantajien ryhmässä lähes kaikki olivat asiasta jotain mieltä.

#### **Kuvio 5.2.**

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokka on toimiva tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" (vastanneita 744).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0176$ ).

Avovastauksissa maksuluokkamallin toimivuutta kommentoitiin monesta näkökulmasta ja tuotiin esiin sekä hyviä että huonoja puolia. Eräs esiin noussut kri-

tiikin kohde oli maksuluokkamallin mahdolliset kielteiset vaikutukset globaalin kilpailun ja liikkuvan työvoiman aikakaudella:

*"Nykyinen systeemi on ihan hyvä koska se myös kannustaa eläkekustannusten hallintaan ja työkyvyn hallintaan. Nykyisessä systeemissä on myös puutteensa, kun kustannukset ovat kovin suuria, helpommin siirretään toimintoja ulkomaille ja sitä ei haluta. Tästä voitaisiin yhdessä isojen yritysten kanssa sekä eläkeyhtiöiden, keskustella ja suunnitella, mihin suuntaan tätä olisi jatkossa järkevä viedä. (...) globaalissa hyvin kansainvälisessä yhtiössä tässä on ongelmansa."*

*"Malli kannustaa riskin hallintaan, mutta voitaisiin kuitenkin laittaa jokin yläraja (...)."*

Lisäksi tuotiin esiin, että maksuluokkamallin kustannusvaikutukset ovat vaikeasti ennustettavissa. Esimerkiksi yksittäisen eläketapauksen vaikutukset voivat olla hyvinkin suuria maksuluokan korottuessa tai vastaavasti yksi eläketapaus ei välttämättä vaikuta kustannuksiin mitenkään, jos sen aiheuttama laskennallinen eläkemeno ei riitä nostamaan työnantajaa seuraavaan maksuluokkaan (ks. myös luku 2).

*"Maksuluokkien rajalla ollessa yhden eläkemyönnön vaikutus voi olla isossa yrityksessä tosi iso = portaat isot."*

Globaali kilpailu oli tässäkin yhteydessä yksi mainittu tekijä, jonka nähtiin voimistavan ennustamattomuuden ja mallin jähmeyden kielteisiä vaikutuksia. Eräs vastaaja korosti sitä, että maksuluokkamallissa "laahataan liikaa ns. jälkijunasaa", koska kansainvälisessä liiketoimintaympäristössä muutokset tapahtuvat nopeasti. Kaksi muuta vastaajaa kuvasivat samaa asiaa seuraavasti:

*"Eläkemenon vaikutus tulee viiveellä (vaikuttaa turhan pitkään) eikä se kulje yrityksen muiden kulujen kanssa samaa tahtia."*

*"Kolmen vuoden laskentamallin käänköpuoli kuitenkin on, ettei hyvin tehty työkään kannu sitten hedelmää kovin nopeasti. Useampi vuosi on kuitenkin pörssiyhtiössä pitkä aika ja tämä saattaa hämärtää työkyvyttömyyksen eteen tehdyn työn merkityksen näkemistä. Jos mallia saisi jollakin tavoin palkitsevammaksi, olisi se hyvä kehityssuunta."*

Joissakin vastauksissa puututtiin myös siihen, että järjestelmä ei ota huomioon työnantajan panostuksia työkykyasioihin, jos ne eivät näy työkyvyttömyyseläk-

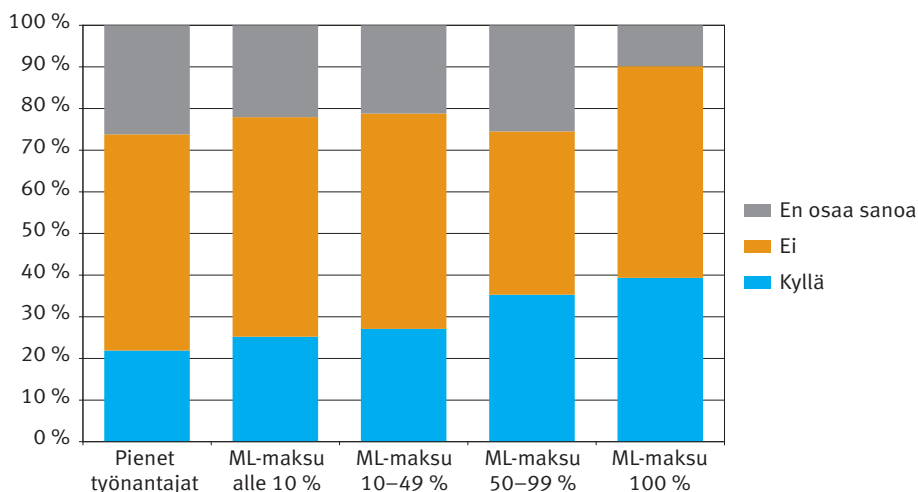
keissä. Tästä näkökulmasta ajatuksena oli, voisiko työnantajan aktiiviset toimenpiteet jo sinällään vaikuttaa kustannusvastuun jakautumiseen:

*"(...) jos yritykset tekevät erityistä hyvää työnhyvintointi puolella maksua voisi myös sitä kautta kompensoida."*

Lisäksi työnantajilta tiedusteltiin näkemyksiä siitä, pitäisikö yrityksen omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa myös pienten työnantajien työkyvyttömyyseläkemaksuun. Kuten monissa muissakin kysymyksissä, mielipiteet jakautuivat. Useimmissa kokoluokissa noin puolet vastaajista ei kannattanut kustannusvaikutusten ulottamista pieniin työnantajiin, mutta toiseksi suurimmassa kokoluokassa näin vastasi hieman harvempi, noin 40 prosenttia vastaajista. Suurimpia työnantajia lukuun ottamatta yli 20 prosenttia kaikkien kokoluokkien vastaajista ei kuitenkaan osannut ottaa asiaan kantaa. Maksuluokkamallin ulkopuolella olevissa yrityksissä – eli niiden joukossa, joita kysytyy muutos koskisi – maksuvaikutuksen ulottamista pieniin työnantajiin kannatti hieman yli 20 prosenttia vastanneista. Näin vastanneiden osuus lisääntyi työnantajan koon kasvaessa, ja suurimmista työnantajista noin 40 prosenttia kannatti maksuvaikutuksen ulottamista pieniin työnantajiin.

### Kuvio 5.3.

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Pitäisikö yrityksen omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa myös pienten työnantajien työkyvyttömyyseläkemaksuun?" (vastanneita 747).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,1192$ ).

Kielteistä vastausta kysymykseen perusteltiin erityisesti sillä, että pienille työnantajille maksuvaikutukset saattaisivat olla kohtuuttomia. Myös mahdolliset kielteiset vaikutukset rekrytointiin ja irtisanomisiin tuotiin useassa kommentissa esiin.

*"Mielestäni pienelle yhtiölle tästä tulisi suhteettoman suuri riski, koska jo yksittäinen tapaus voisi vaikuttaa jo paljon. Tämä olisi mielestäni huomattava lisäeste pienten yritysten rekrytoinneille."*

*"Maksumalli lisäisi ikääntyvien irtisanomisia, koska hlön ikääntyessä hänen työkyvyn riski lisääntyy."*

Maksuluokkamallin ulottamista pientyönantajiin kannattavien perusteluissa tuotiin puolestaan esiin työnantajien tasapuolisuuden liittyviä näkökulmia.

*"Nykyinen malli ei ole tasapuolinen eikä kannusta pieniä yrityksiä tekemään toimenpiteitä työkyvyttömyyden estämiseksi."*

*"Pienet ja isot yritykset kilpailevat osittain samoilla markkinoilla – asettaa isot eriarvoiseen asemaan."*

Tällä kannalla olevien perusteluissa korostettiin myös sitä, että jos maksuluokkamalli ulotettaisiin kaiken kokosiin työnantajiin, vaikutus ei voisi olla kovin suuri. Lisäksi tuotiin esiin ajatusta, että pientyönantajilla voisi olla omanlaisensa malli, jossa olisi mahdollista vähintään palkita esimerkiksi "jollain positiivisella kannusteella" työnantajia vastuullisesta toiminnasta työkykyasioiden eteen.

*"Ainakin olisi hienoa, jos pientyönantaja voisi saada jotakin bonusta, jos hoitaa asiansa hyvin ja vastuullisesti. Suurin osa suomalaisista työnantajista on kuitenkin melko pieniä."*

*"Nykyisessä järjestelmässä, kun omat eläketapaukset eivät vaikuta lainkaan pienten työnantajien eläkemaksuihin, ei pienillä yrityksillä ole kannustinta huolehtia asianmukaisesti työkyvyn johtamisesta. Tokikaan omien tapauksen vaikutus ei voi pienille yrityksille olla valtavan suuri, jotta silkkä huono onni ei esim. vaikeuta kohtuuttomasti pienen yrityksen taloudellista tilaa. Silti jonkinlainen oman vastuunkannon malli olisi hyvä rakentaa."*

*"Kohtuullinen taloudellinen vastuu olisi hyvä, jotta hoitaisivat ongelmia, eivätkä "savustaisi" työntekijöitä ulos. Suomessa on paljon pieniä työnantajia. Tämä veisi työhyvinvointia eteenpäin."*

Kysymystä kannusteiden ulottamisesta pientyönantajille on selvitetty viime vuosina työeläkealan asiantuntijoiden keskuudessa. Laajimmin asiaa käsiteltiin Kannustetyöryhmän raportissa (STM 2015; ks. myös Työkyvyttömyysperustejaos 2012), jossa pohdittiin pientyönantajien kannustimien toteuttamismahdol-

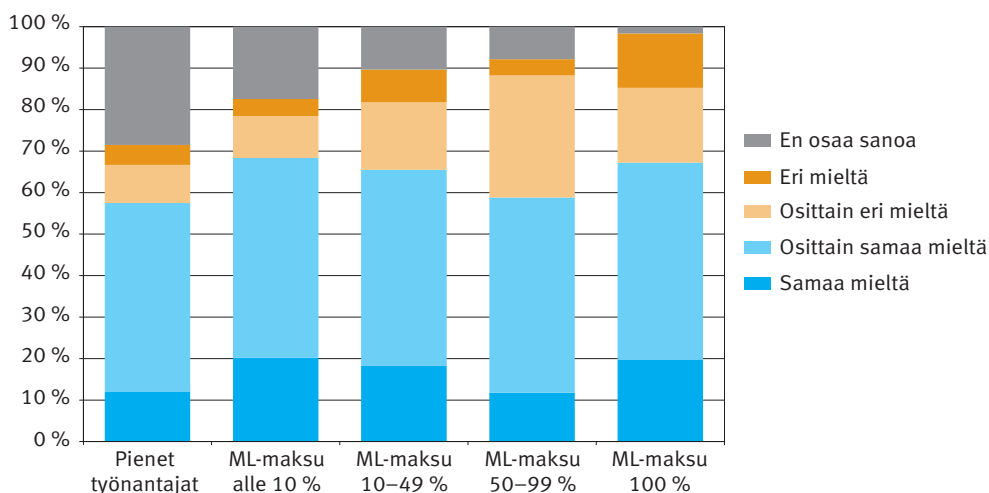
lisuuksia. Raportissa käytiin läpi erilaisten työeläkejärjestelmään sovellettavien vaihtoehtojen ohella myös lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kannustinmallia, joka koskee pientyönantajia ja perustuu ennalta ehkäisevän turvallisuustyön huomioon ottamiselle vakuutusmaksuissa. Lisäksi raportissa kuvattiin Kevan jäsenyhteisöjen kannustinmallin muotoutumista. Kevan mallissa pientyönantajat otettiin aluksi mukaan, mutta mallia kehitettäessä näiden kannusteet poistettiin vuonna 2013. Työryhmän johtopäätös oli, että tehtyjen selvitysten perusteella on vaikeaa löytää toimivaa mallia, jolla tehokkaasti luotaisiin kannustimia pientyönantajille työeläkejärjestelmässä.

## 5.2 Maksuluokkamallin oikeudenmukaisuus

Kysymys maksuluokkamallin oikeudenmukaisuudesta toi esiin monenlaisia kiinnostavia tuloksia. Jos työnantajia tarkastellaan koon mukaan kahdella erilaisella kokoluokittelulla, vastauksissa oli vain vähän vaihtelua (kuviot 5.4a ja 5.4b). Kaikissa kokoluokissa väitteen "maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" kanssa samaa mieltä olevien osuus vaihteli 10 ja 20 prosentin välillä ja samaa tai osittain samaa mieltä olevien osuus vajaan 60 hieman alle 70 prosenttiin. Oikeudenmukaisuusväitteen kanssa eri tai osittain eri mieltä olevia oli eniten kahdessa suurimmassa kokoluokassa, noin 30 prosenttia kummassakin.

### Kuvio 5.4a.

Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" (vastanneita 740).

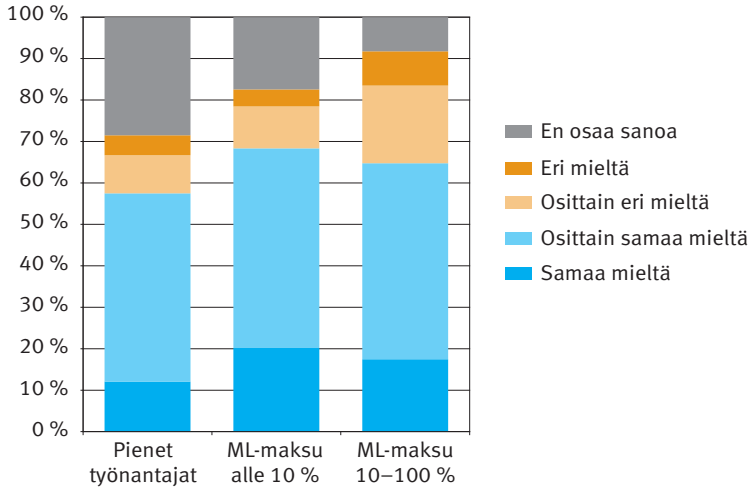


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0015$ ).



**Kuvio 5.4b.**

Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" kolmessa kokoluokassa (vastanneita 740).

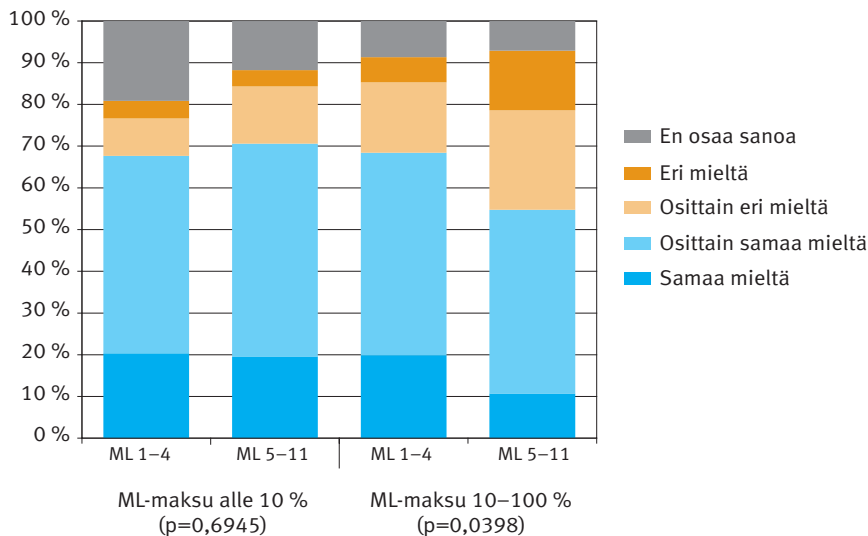


Maksuluokkamaksun piirissä olevien työnantajien (maksuluokkamaksun osuus alle 10 % ja 10–100 %) eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0007$ ).

Koska oikeudenmukaisuutta koskevat näkemykset vaihtelivat suhteellisen vähän työnantajan koon mukaan, analysoimme kysymystä myös joidenkin muiden taustatietojen mukaan, jotka voisivat oletettavasti vaikuttaa vastauksiin. Ensinnäkin selvitimme, eroavatko keskimääräistä korkeammassa maksuluokassa olevat työnantajat muista oikeudenmukaisuutta koskevissa näkemyksissä. Tämän vuoksi tarkastelimme oikeudenmukaisuutta koskevia vastauksia erikseen niiden työnantajien joukossa, joiden maksuluokka vuonna 2016 oli korkeampi kuin keskimääräistä työkyvyttömyysriskiä edustava maksuluokka 4 ja niiden joukossa, joiden maksuluokka oli 1–4. Kun työnantajat jaettiin koon lisäksi myös jonkin muun taustamuuttujan mukaan, kolme suurinta kokoluokkaa täytyi yhdistää, koska vastaajien lukumäärät olisivat jääneet muuten liian pieniksi. Tuloksena oli, että pienemmillä työnantajilla (maksuluokkamaksun osuus alle 10 %), ei juuri havaittu eroja maksuluokkaryhmittelyn mukaan. Sen sijaan suurempien työnantajien joukossa (maksuluokkamaksun osuus 10–100 %) keskimääräistä korkeamman maksuluokan työnantajat olivat muita useammin kriittisiä mallin oikeudenmukaisuudesta (kuvio 5.4c).

**Kuvio 5.4c.**

Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" kahdessa kokoluokassa maksuluokkaryhmän (maksuluokka 1–4 ja 5–11 vuonna 2016) mukaan, vain suuret työnantajat (vastanneita 533).

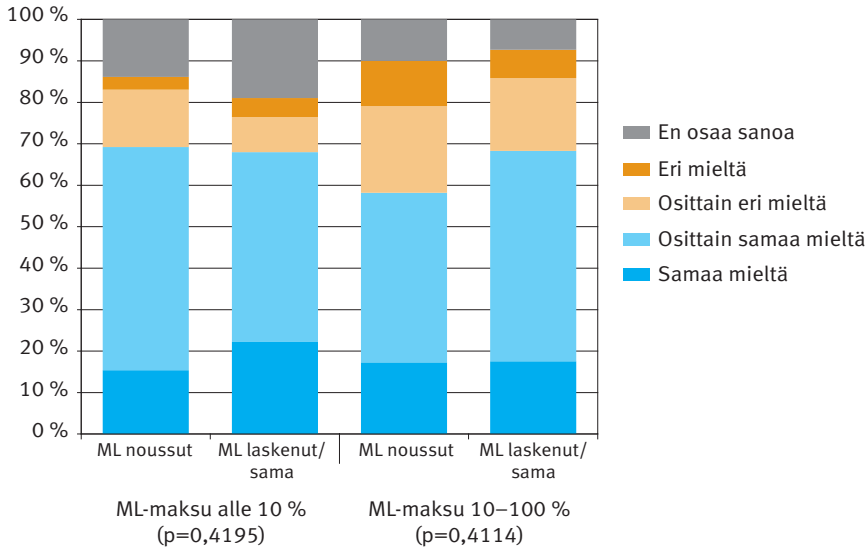


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla niiden välillä, joiden maksuluokka oli 1–4 ja 5–11.

Lisäksi oikeudenmukaisuuskysymystä tarkasteltiin sen mukaan, oliko maksuluokka noussut (yhden tai useamman maksuluokan) tai laskenut/pysynyt samana vuosien 2014 ja 2016 välillä (kuvio 5.4d). Suurempien työnantajien kohdalla näyttäisi siltä, että ne työnantajat, joiden maksuluokka oli noussut, olivat hieman useammin kriittisiä mallin oikeudenmukaisuudesta. Tämä ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

**Kuvio 5.4d.**

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" niillä työnantajilla, joiden maksuluokka on noussut tai laskenut/pysynyt samana vuosien 2014 ja 2016 välillä, vain suuret työnantajat (vastanneita 533).*

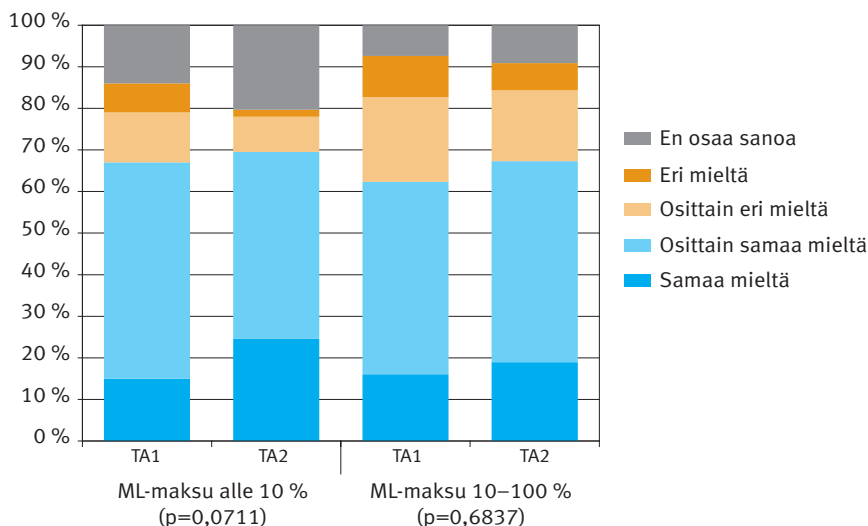


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla kahden eri ryhmän välillä, sen mukaan oliko maksuluokka noussut tai laskenut/pysynyt samana.

Oikeudenmukaisuuskysymystä tarkasteltiin vielä toimialoittain sen mukaan, oliko toimialalla keskimääräistä korkeampi vai matalampi työkyvyttömyysmaksu. Samoin kuin edellä maksuluokan muuttumisen mukaan tarkasteltuna, myöskään toimialan työkyvyttömyysriskin suhteen ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa vastaajien välillä. (Kuvio 5.4e.)

**Kuvio 5.4e.**

Työnantajien näkemykset väitteestä "Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet" toimialan mukaan. Toimialat on ryhmitelty kahteen ryhmään: työkyvyttömyyseläkemaksu on keskimääräistä suurempi\* (=TA1) tai pienempi (=TA2), vain suuret työnantajat.



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla kahden eri toimialaluokan välillä (TA1 ja TA2).

\* Keskimääräistä suuremman työkyvyttömyyseläkemaksun toimialoja ovat kuljetus ja varastointi, rakentaminen, teollisuus, kiinteistöalan toiminta sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta (ks. tarkemmin luku 2).

Kyselyn runsaista avovastauksista suurin osa liittyi tavalla tai toisella järjestelmän oikeudenmukaisuuteen. Tämän vuoksi tarkastelemme oikeudenmukaisuuden teemaa seuraavaksi hieman yksityiskohtaisemmin kuin muita osa-alueita. Maksuluokkamallia oikeudenmukaisena pitävien joukossa keskeiset perustelut liittyivät siihen, että kustannusvastuu on suhteutettu työnantajan kokoon:

*"Pidän oikeudenmukaisena sitä, että suuret yritykset kantavat myös suuren vastuun."*

*"(...) yritykselle tulee kustannuksia suhteutettuna palkkasummaan, joten eivät kustannukset kohtuuttomiakaan ole."*

Suurin osa maksuluokkamallin oikeudenmukaisuuteen liittyivistä avoimista kommentteista oli kuitenkin kriittisiä. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia esiin tuoneiden vastausten joukossa oli selkeästi kaksi pääteema, joita sivuttiin mel-

ko samaan tapaan lukuisissa vastauksissa. Nämä teemat olivat ensinnäkin työnantajien vastuu entisten työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeistä ja toiseksi työnantajan vaikuttamismahdollisuudet työntekijän työkyvyttömyyteen, jotka tietyissä tilanteissa koettiin huonoiksi tai olemattomiksi.

### *Työnantajien vastuu entisistä työntekijöistään*

Monien vastaajien mielestä viimeisin tai viimeisimmät työnantajat joutuvat liian suureen vastuuseen entisistä työntekijöistään, niin sanotuista "tuntemattomista vastuista", joiden työkyvyttömyyteen aiempi työnantaja ei välttämättä ole voinut työsuhteen päättymisen vuoksi vaikuttaa, koska työkyvyn heikkenemisestä ei ole ollut merkkejä ennen työsuhteen päättymistä. Periaatteessa työnantajan vastuu ulottuu kahdelle kalenterivuodelle ennen työkyvyttömyyden alkamisvuotta, mutta jos entiselle työntekijälle on myönnetty ensin kuntoutustukea ja vasta myöhemmin pysyvä työkyvyttömyyseläke kustannusvaikutukset voivat tulla useita vuosia työsuhteen päättymisen jälkeen (ks. tarkemmin luku 2), ikään kuin "puun takaa", kuten eräs vastaaja asian ilmaisi.

*"Työnantajan vastuu henkilöistä, joiden työsuhde on päättynyt ja jotka eivät ole työllistyneet, pitäisi poistaa tai keventää sitä. Työnantajalla ei ole tosiasiallisia vaikutusmahdollisuuksia sellaisen henkilön kuntouttamisen tai muun tukemisen osalta."*

*"On väärin, että vuosikausia sitten yrityksen palveluksessa olleen työntekijän työkyvyttömyys vaikuttaa edelleen maksuun."*

*"Työkyvyttömyystilanteissa ns. viimeisen työnantajan vastuu pitäisi poistaa. Johtaa yllätyksiin, joihin ei ole voinut varautua tai vaikuttaa."*

Aiempien työnantajien vastuuta on kritisoinut myös esimerkiksi Lassila & Tikanojan yhteiskuntasuhdejohtaja Jorma Mikkonen (2016) hyvin samaan tapaan kuin monissa kyselyn avovastauksissa. Mikkonen korostaa myös sitä, että entisten työntekijöiden aiheuttamat eläkevastuut ovat hyvin suuri osa Lassila & Tikanojan eläkevastuista. Tällainen tilanne voi olla erityisesti sellaisissa yrityksissä, joissa on paljon lyhyitä työsuhteita.

Myös kehittämisehdotuksia tuli esiin. Esimerkiksi eräässä vastauksessa esitettiin, että yrityksen entisten työntekijöiden maksuvaikutusta tulisi pienentää ajan funktiona. Lisäksi joissakin avovastauksissa tuotiin esiin ajatusta kustannusten jakamisesta tasaisemmin aiempien työnantajien kesken (eli mahdollisesti nykyistä pidemmältä ajalta). Tämä tarkoittaisi käytännössä esimerkiksi sitä,

että kustannusvaikutuksia tulisi nykyistä kauempaa henkilön aiemmille työnantajille. Nykyisessä mallissa kustannusvaikutuksia työnantajalle ei tule, jos työsuhteen päättymisen ja eläketapahtuman välillä on kulunut kaksi kokonaista kalenterivuotta. Esimerkiksi julkisilla aloilla vastuu aika on kolme vuotta pidempi kuin yksityisellä sektorilla: sekä valtion että Kevan jäsenyhteisöjen tapauksessa työkyvyttömyyseläkkeen kustannusvastuu jakautuu eläketapahtumaa edeltävälle viidelle kalenterivuodelle (STM 2015, 5).

*"Mahdollisessa työkyvyttömyystilanteessa henkilön työsuhteet eri työnantajilla tulisi huomioida työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitusmallissa. Eli viimeistä työnantajaa ei "rankaistaisi" työkyvyttömyystilanteissa niin kuin nyt."*

Jotkut vastaajat ehdottivat puolestaan järjestelmän kehittämistä siten, että entisten työntekijöiden työsuhteen päättymisen syy otettaisiin huomioon kustannuksia kohdennettaessa.

*"Tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi irtisanottujen kohdalla tämä kahden vuoden sääntö on ihan ok, mutta omasta halustaan lähteneiden tai työntekijästä johtuneiden syiden takia pois laitettujen osalta malli ei toimi."*

*"Riski viimeisellä työnantajalla ei tulisi säilyä, jos henkilö omasta halustaan irtisanoutuu ja myöhemmin saa työkyvyttömyyseläkkeen."*

Myös lyhyiden työsuhteiden vaikutusta kritisoitiin liittyen siihen, että lyhyet työsuhteet voivat tietyissä tilanteissa aiheuttaa suuriakin kustannuksia. Toisaalta työsuhteen kesto otetaan mallissa huomioon, joten kyse voi olla myös siitä, ettei kustannusvastuun jakautumisen sääntöjä aina tunneta riittävästi (ks. tarkemmin luku 2).

*"Jotenkin pitäisi huomioida myös työsuhteen kesto, jotta malli olisi oikeudenmukainen yritysten kesken. Nyt jos menet työllistämään hetkeksi jonkun ja hän sitten jääkin työkyvyttömyyseläkkeelle niin viimeinen yritys joutuu maksumieheksi."*

*"Kun meillä on kesätyöntekijä/kiireapulainen muutaman kuukauden ja hän työsuhteen jo päätyttyä ja ollessaan toisen työnantajan palveluksessa menettää työkykyään siten, että ei pysty työhön. On mielestäni kohtuutonta, että tästä alle 30 vuotiaasta tulee meille 90 000 € maksu. Näitä kohtuuttoman tuntuisia eläkemaksuja on viime vuosina ollut muutamia."*

Jälkimmäisessä lainauksessa mainittu esimerkki, jossa vain muutaman kuukauden työsuhteesta aiheutuu vastaajan mukaan varsin mittava 90 000 euron kus-

tannus, voi ymmärrettävästi tuntua kohtuuttomalta. Suuren työnantajan tapauksessa tällainen tapaus on mahdollinen sellaisessa tilanteessa, jossa lyhyestä työsuhteesta aiheutunut (suhteellisen pienikin) laskennallinen eläkemeno aiheuttaa työnantajan maksuluokan korottumisen. Tämä liittyy olennaisesti siihen luvussa 5.1 käsiteltyyn seikkaan, että yksittäisten eläketapausten vaikutukset voivat isoilla yrityksillä olla euromääräisesti hyvin suuria, sillä maksuluokkien väliset portaat (eli maksuluokkakertoimien erot) ovat melko isot (ks. myös luku 2.2). Jos vielä yrityksen riskisuhteiden keskiarvo on ollut lähellä seuraavan maksuluokan rajaa, suhteellisen pienikin eläkemeno voi korottaa maksuluokkaa ja nostaa merkittävästi työkyvyttömyyseläkemaksua kahdeksi vuodeksi. Maksuluokan korottumisen todennäköisyys yhden alkaneen työkyvyttömyyseläkkeen takia on sitä suurempi, mitä pienempi palkkasumma maksuluokkamallin piirissä olevalla työnantajalla on. Toisaalta maksuluokan vaihtumisen rahallinen arvo lisääntyy työnantajan palkkasumman kasvaessa.

### *Työnantajan vaikuttamismahdollisuudet*

Entisiin työntekijöihin ulottuvan vastuun ohella toinen keskeinen mallin oikeudenmukaisuutta koskeva kritiikin aihe oli se, että työnantajalla ei usein ole vaikuttamismahdollisuuksia työkyvyttömyyden toteutumiseen, vaikka henkilö olisi työnantajan palveluksessa työkyvyttömyyden alkamiseen asti. Esimerkkeinä mainittiin muun muassa ei-työperäiset sairaudet ja joissakin vastauksissa myös työntekijän omasta käyttäytymisestä johtuvat tekijät.

*"Mallia pitäisi oikeudenmukaistaa: ei saisi rankaista yrityksiä asioista joille ne eivät voi mitään (...)"*

*"Joissakin tapauksissa työnantajalla ei ole minkäänlaista mahdollisuutta vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeen syntyyn ja tällöin maksumieheksi joutuminen ei tunnu oikeudenmukaiselta."*

*"Voi olla hankalaa, mutta olisi reilumpaa, jos työperäinen työkyvyttömyys vaikuttaisi vain maksuluokkaan mutta muut syyt, esim. syöpä, ei vaikuttaisi maksuluokkaan."*

*"Esim. sairaudet, joita ei voi ehkäistä työhyvinvointityöllä, kuten. esim. syöpät tulisi ohjata esim. yhteiseen pooliin etteivät ne rasittaisi pelkästään yhtä yritystä."*

*"Työnantajan maksun/maksunousun tulisi perustua työnantajasta johtuviin työkyvyttömyystapauksiin. Esim. työsuojelun puute. Työnantajasta riippu-*

*mattomat (esim. pohjimmaisena syynä perinnöllinen sairaus) tapaukset tulisi rahoittaa keskitetysti."*

Työnantajien esiin tuomaa kysymystä työnantajan vaikuttamismahdollisuuksista on viime vuosina pohdittu myös työeläkealan asiantuntijoiden keskuudessa, tosin lähinnä vain vapaa-ajan tapaturmiin liittyen. Vuonna 2014 työeläkealalla selvitettiin, voisiko maksuluokkamallin ulkopuolelle rajata sellaiset työkyvyttömyyden aiheuttavat (vapaa-ajan) vahinkotapahtumat, joiden syntymiseen työnantaja ei ole mitenkään voinut vaikuttaa (STM 2015, 19–20). Tällaisen rajauksen edellyttämässä työkyvyttömyyseläkkeen syyperusteisuudessa nähtiin kuitenkin monia ongelmia, eikä se saanut alan asiantuntijoilta kannatusta. Keskeisenä tekijänä pidettiin sitä, että toisin kuin esimerkiksi tapaturmavakuutuksessa, työeläkevakuuttamisessa ei ole koskaan ollut työkyvyttömyyden syyperusteista arviointia (eli sen arviointia, mikä on aiheuttanut sairauden tai vamman) eikä sen käyttöön ottamista pidetty tässäkin tapauksessa tarkoituksenmukaisena. Työkyvyttömyyden taustalla olevan sairauden tai vamman syyn arvioiminen on tunnetusti vaikeaa, mistä kertoo esimerkiksi työkyvyttömyyden syytä koskevien näkemuserojen ja oikeusriitojen yleisyys vahinkovakuutuksessa.

Tästä huolimatta selvitykset johtivat siihen, että vapaa-ajalla sattunutta tapaturmaa ei enää oteta huomioon työkyvyttömyyseläkemaksussa. Uudistus tehtiin kuitenkin siten, että työkyvyttömyyden syyperusteista arviointia ei tarvitse tehdä eläkevakuutusyhtiössä. Vuoden 2017 alusta lähtien vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuvalla tapaturmalla ei ole enää TyEL-järjestelmässä maksuluokka-vaikutusta, jos työnantaja on liittännyt lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen ja tästä vakuutuksesta myönnetään tapaturmaeläkettä (ks. luku 2; STM 2015, 21; TyEL:n erityisperusteet 2017, 9).

Erityisen epäoikeudenmukaisina maksuluokkamallin aiheuttamia kustannuksia pidettiin tilanteissa, joissa työnantaja on yrittänyt tehdä mahdollisimman paljon työkykyasioiden eteen, mutta tästä huolimatta kustannusvastuu on kasvanut.

*"Maksu on kohtuuton työnantajalle silloin kun työnantaja on tehnyt kaikkensa työntekijän hyväksi pitääkseen hänet työkuutoisena ja töissä."*

*"Työpaikalla tehtävien panostusten pitäisi myös vaikuttaa maksuun. Välillä tehdään kovasti töitä, jotta vältetään työkyvyttömyyseläkkeet, mutta kaikkiin sairastumisiin ei voi vaikuttaa esim. syöpä."*

*"Työkyvyn vievän esim. etenevän sairauden osuessa kohdalle maksuluokkaan ei juuri vaikuta vuosien ajan tehty työ työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi."*



*"Henkilökunnan hyvinvointiin voi vaikuttaa vain pieneltä osalta. Oma elämäntilanne ja elämäntapa vaikuttaa paljon enemmän mahdolliseen työkyvyttömyyteen, esim. alkoholin käyttö."*

*"Malli ei ole oikeudenmukainen tai ymmärrettävä, koska usein se on työnantajan näkökulmasta varsin mielivaltainen, sillä aika harvoin työnantaja todellisuudessa pystyy näihin vaikuttamaan. Työnantaja voi tehdä kaikkensa ja silti nämä kustannukset lankeavat sen maksettavaksi."*

### **Yritysjärjestelyjen, toimialan ja henkilöstörakenteen merkitys**

Työnantajilla on jonkin verran mahdollisuuksia järjestellä työntekijäryhmien vakuutuksia (esim. toimihenkilöt ja työntekijät) eri eläkeyhtiöihin, jolloin vakuutuksilla voi olla eri maksuluokat. Yksittäisen yrityksen omavastuuaste (eli maksuluokan vaikutus) lasketaan kuitenkin kaikkien mahdollisesti eri eläkeyhtiöissä olevien vakuutusten yhteisestä palkkasummasta. Lisäksi konsernit voivat valita joko konsernikohtaisen tai yritysکوhtaisen vakuutusmaksun laskennan. Jälkimmäisessä tapauksessa maksuluokkien vaikutus pienenee verrattuna tilanteeseen, jossa maksuluokka ja omavastuuaste laskettaisiin koko konsernille (ks. tarkemmin luku 2). Joissakin avovastauksissa näitä mallin tekijöitä kritisoi paimottamalla sitä, että nykyinen järjestelmä mahdollistaa kyseenalaisen kustannusvastuun välttelyn esimerkiksi pilkkomalla suuryritys pienemmiksi yrityksiksi.

*"Osa konserneista muodostuu useista pienistä yrityksistä, jolloin maksut määräytyvät 'väärin' perustein (ei konsernin koon mukaan)."*

*"Systeemi on tällä hetkellä kohtuuton. (...) Tällainen systeemi aiheuttaa sen, että suurtyönantajat pilkkovat toimintaansa ja/tai ryhtyvät ottamaan henkilöt muuhun kuin työsuhteeseen töihin."*

*"Maksuluokkamallissa pitäisi tilkitä porsaanreiät. Nyt eläkeriskejä pilkotaan eri yhtiöihin jopa vakuutusyhtiön sisällä. Maksuluokkaa pitäisi tarkastella konserninäkökulmasta ja riippumatta vakuutusyhtiöstä."*

Kritiikkiä avovastauksissa herätti myös se, että toimialaan liittyvää työkyvyttömyysriskiä tai henkilöstörakennetta ei oteta mallissa huomioon. Esimerkiksi sellaisilla työntekijävältaisilla toimialoilla kuin kuljetus ja varastointi, rakentaminen, teollisuus, kiinteistöala sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta työkyvyttömyyseläkemaksu on keskimääräistä korkeampi (ETK 2017; ks. kuvio 2.5). Nämä tekijät tuotiin joissakin vastauksissa eräänlaisena lisätekijänä edellä mainitujen painavampana pidettyjen kritiikin aiheiden jälkeen.

*"Pitäisi ottaa huomioon myös muita seikkoja kuin yrityksen koko. Esimerkiksi toimiala."*

*"Lisäksi pitäisi jotenkin ottaa huomioon toimialan fyysinen rasittavuus ja esim. naisvaltaisuus."*

*"Lisäksi tuntuu väärältä, että fyysisesti rasittavia ja kevyitä aloja verrataan keskenään."*

## 6 Maksuluokkamallin vaikutukset henkilöstöpolitiikkaan

Tässä luvussa tarkastelemme maksuluokkamallin vaikutuksia työnantajien henkilöstöpolitiikkaan kahdesta eri näkökulmasta. Ensin käsittelemme työnantajien näkemyksiä järjestelmän keskeisestä tarkoituksesta eli siitä, minkälaisia kannustinvaikutuksia mallilla nähdään olevan työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn ja työkyvyn edistämiseen liittyviin toimenpiteisiin. Toiseksi analysoimme sitä, minkälaisia vaikutuksia maksuluokkamallilla koetaan olevan yritysten rekrytointiin ja irtisanomisiin. Maksuluokkamallilla on epäilty olevan myös ei-toivottuja työllisyysvaikutuksia erityisesti sitä kautta, että työnantajat välttäisivät palkkaamasta henkilöitä, joilla arvioidaan olevan korkea työkyvyttömyysriski. Tätä ei kuitenkaan aiemmin ole systemaattisesti tutkittu. Lisäksi maksuluokkamalli voi vaikuttaa irtisanomisiin kahdella eri tavalla. Työnantajat saattavat ensinnäkin kustannusten välttämiseksi irtisanoa henkilöitä, joiden työkyvyn epäillään tulevaisuudessa heikkenevän – etenkin jos työnantajat eivät ole tietoisia siitä, että työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvaikutuksia voi tulla myös entisistä työntekijöistä. Toisaalta maksuluokkamalli voi vaikuttaa myös toiseen suuntaan eli siten, että työkyvyttömyyden uhkan alla olevia työntekijöitä ei irtisanota, koska tiedetään kustannusvastuun ulottuvan myös entisiin työntekijöihin (ks. tarkemmin luku 2).

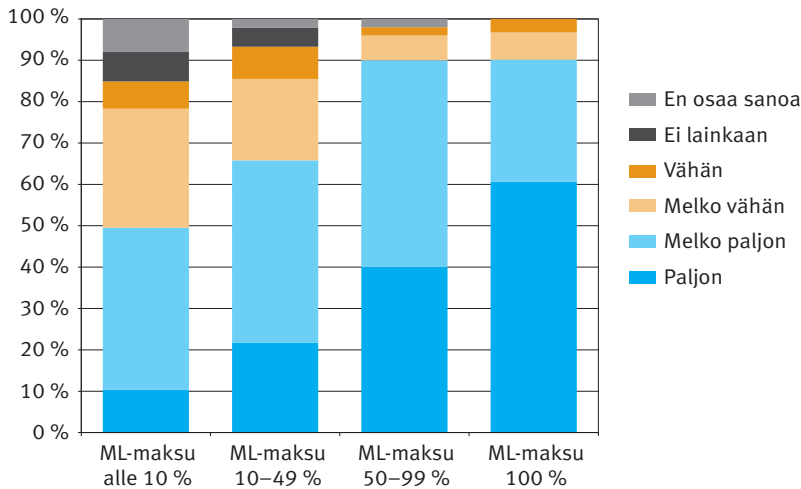
### 6.1 Työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ja työkyvyn edistäminen

Kyselyssä maksuluokkamallin kannustinvaikutuksia koskevat kysymykset, jotka liittyivät työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn, osoitettiin vain maksuluokkamallin piirissä oleville työnantajille. Yleiskuva kannustinvaikutuksia koskevista kysymyksistä on, että enemmistö työnantajista koki maksuluokkamallin kannustavan työkykyasioista huolehtimiseen ainakin jollain tavalla. Mitä suurempi työnantaja oli kyseessä, sitä useammin koettiin, että maksuluokkamallilla oli vaikutusta paljon tai melko paljon (kuvio 6.1a). Niistä työnantajista, joiden maksuluokkamaksu oli alle 10 prosenttia, lähes puolet koki, että maksuluokkamalli kannustaa huolehtimaan työntekijöiden työkyvystä paljon tai melko paljon. Kahdessa suurimmassa kokoluokassa (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) puolestaan 90 prosenttia vastaajista ilmoitti, että maksuluokkamalli kannustaa tähän paljon tai melko paljon. Näissä vastauksissa tulee kuitenkin ottaa huomi-

oon, että kysymys on melko laeva. Kuva maksuluokkamallin kannustavuudesta tarkentuu, kun tarkastellaan konkreettisia työkykyä edistäviä toimenpiteitä, joihin maksuluokkamallilla koetaan olevan vaikutusta (ks. kuvio 6.2).

**Kuvio 6.1a.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Kannustaako maksuluokkamalli yritystänne huolehtimaan työntekijöidenne työkyvystä?", vain suuret työnantajat (vastanneita 516).*

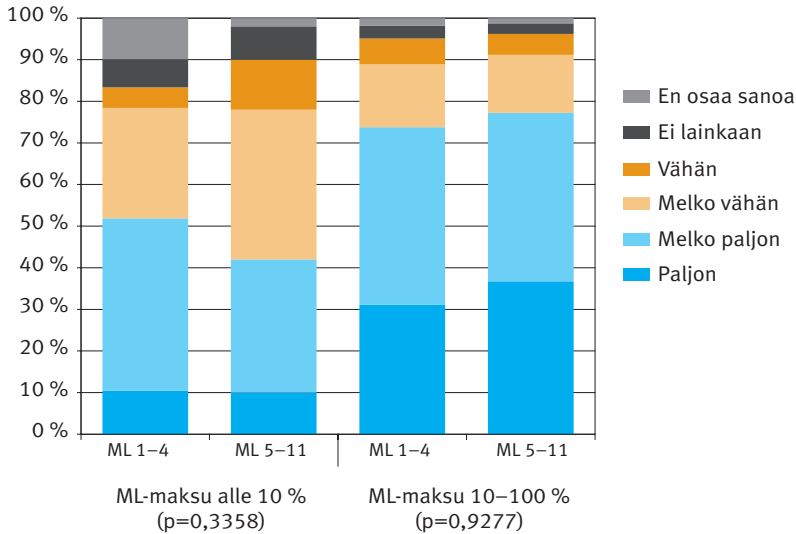


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu niiden vähäisyyden vuoksi.

Kyyrä ja Paukeri (2015, 56) ovat tuoneet esiin, että taloudellisten kannustimien suuruudesta riippumatta myös tieto korkeasta maksuluokasta – ja siten keskimääräistä korkeammasta työkyvyttömyysriskistä – voisi olla yhteydessä siihen, miten paljon työnantaja kiinnittää huomiota työkykyasioihin. Tämän kyselyn perusteella tähän kysymykseen ei kuitenkaan saada vastausta. Kun edellistä kysymystä tarkastellaan erikseen keskimääräistä suuremman (5–11) ja keskimääräisen tai keskimääräistä pienemmän maksuluokan (1–4) mukaan (erikseen kokoluokissa 0–10 % ja 10–100 %), ei näiden ryhmien välillä ole tilastollisesti merkitsevää eroa (kuvio 6.1b).

**Kuvio 6.1b.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Kannustaako maksuluokkamalli yritystänne huolehtimaan työntekijöidenne työkyvystä"? kahdessa kokoluokassa maksuluokkaryhmän (maksuluokka 1–4 ja 5–11 vuonna 2016) mukaan, vain suuret työnantajat (vastanneita 516).*

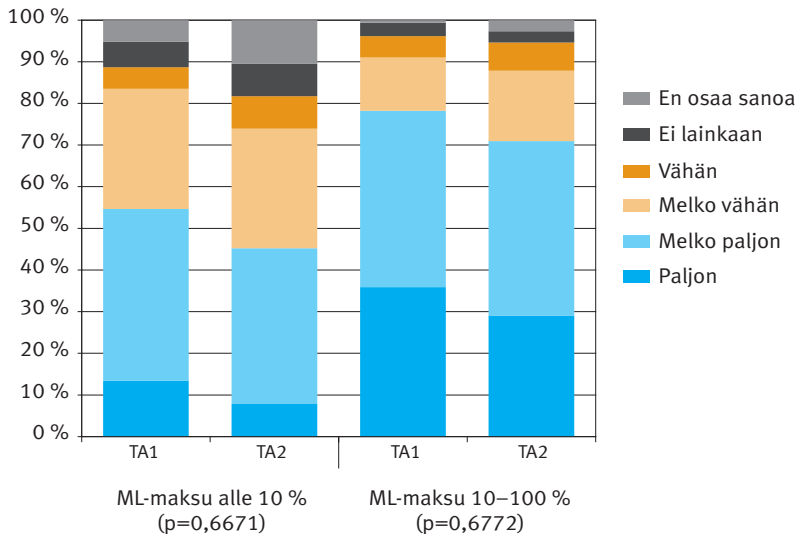


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla niiden välillä, joiden maksuluokka oli 1–4 ja 5–11.  $\chi^2$ -testeissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu niiden vähäisyyden vuoksi.

Lisäksi kysymystä maksuluokkamallin kannustavuudesta tarkasteltiin toimialan työkyvyttömyysriskin mukaan. Korkeamman riskin toimialojen työnantajat ilmoittivat maksuluokkamallin kannustavan huolehtimaan työntekijöiden työkyvystä (paljon tai melko paljon) jonkin verran muita useammin (kuvio 6.1c). Tämäkään ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

**Kuvio 6.1c.**

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Kannustaako maksuluokkamalli yritystänne huolehtimaan työntekijöidenne työkyvystä?" kahdessa kokoluokassa sen mukaan, onko työnantajan toimialalla työkyvyttömyyseläkemaksu keskimääräistä suurempi\* (=TA1) tai pienempi (=TA2), vain suuret työnantajat (vastanneita 516).



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla kahden eri toimialaluokan välillä (TA1 ja TA2).  $\chi^2$ -testissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu niiden vähäisyyden vuoksi. \* Keskimääräistä suuremman työkyvyttömyyseläkemaksun toimialoja ovat kuljetus ja varastointi, rakentaminen, teollisuus, kiinteistöalan toiminta sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta (ks. tarkemmin luku 2).

Kannustaminen työkykyasioihin panostamiseen korostui myös monissa avovastauksissa, joissa tämä nähtiin maksuluokkamallin keskeisenä perusteluna ja oikeutuksena.

*"Nykyinen systeemi on ihan hyvä koska se myös kannustaa eläkekustannusten hallintaan ja työkyvyn hallintaan."*

*"Suurten yritysten kustannusvastuu (...) motivoi työnantajia panostamaan työkykyjohtamiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseen, kunhan työnantajilla on asiasta riittävästi tietoa."*

*"Maksuluokkamalli on syytä säilyttää, sillä se on myös hyvä porkkana edistää työkykyjohtamista ja myös osatyökykyisten työssä jatkamista työtä muokkaamalla."*

Lisäksi joissakin vastauksissa korostettiin työeläkeyhtiöiden kanssa tehtävän yhteistyön merkitystä.

*"Olemme luoneet työeläkeyhtiön kanssa niin toimivan yhteistyön, että tulos on tullut. Samoin työeläkeyhtiö on ottanut meidät mukaan kehittämään Työkykyjohtamisen Tietopalvelusovellusta, joka on meillä päivittäisessä käytössä ja tiedot ovat reaaliajassa."*

*"Eläkevakuutusyhtiön kunnollista ja vahvaa panosta hyvien työkyvyn johtamisen käytäntöjen kehittämiseen ja työkyvyn hoitoon näkisin mielelläni vahvistettavan."*

Maksuluokkamallin kannustavuutta työkyvyn edistämiseen erilaisilla käytännön toimenpiteillä kartoitettiin erillisellä kysymyspatteristolla. Työnantajien vastaukset näihin on esitetty kuviossa 6.2. Kuten edellä olevan yleisen kysymyksen kohdalla, myös konkreettisten toimenpiteiden tapauksessa maksuluokkamalli näyttää kannustaneen suurempia työnantajia huomattavasti pienempiä enemmän. Kun tarkastellaan kahta suurinta kokoluokkaa (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %), maksuluokkamallin koettiin kannustaneen työkyvyn edistämiseen etenkin työkyvyttömyysriskien seuranta ja työterveyshuollon toimintatapoja kehittämällä. Näistä työnantajista yli 80 prosenttia vastasi, että maksuluokkamalli oli kannustanut näihin toimenpiteisiin paljon tai melko paljon. Työkyvyttömyysriskien seuranta korostui etenkin suurimmilla työnantajilla (maksuluokkamaksun osuus 100 %), joista yli 60 prosenttia ilmoitti maksuluokkamallin kannustaneen työkyvyttömyysriskien seurannan kehittämiseen paljon ja yli 90 prosenttia paljon tai melko paljon.

Näiden keinojen lisäksi kahden suurimman kokoluokan työnantajien vastauksissa erottui myös ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen, jossa "Paljon" tai "Melko paljon" -vastausten osuus oli lähes 80 prosenttia. Myös johtamisen kehittäminen ja työtehtävien muokkaaminen nousivat esiin. Kahdessa suurimmassa kokoluokassa noin 70 prosenttia vastaajista koki, että maksuluokkamalli on kannustanut johtamisen kehittämiseen ja työtehtävien muokkaamiseen paljon tai melko paljon.

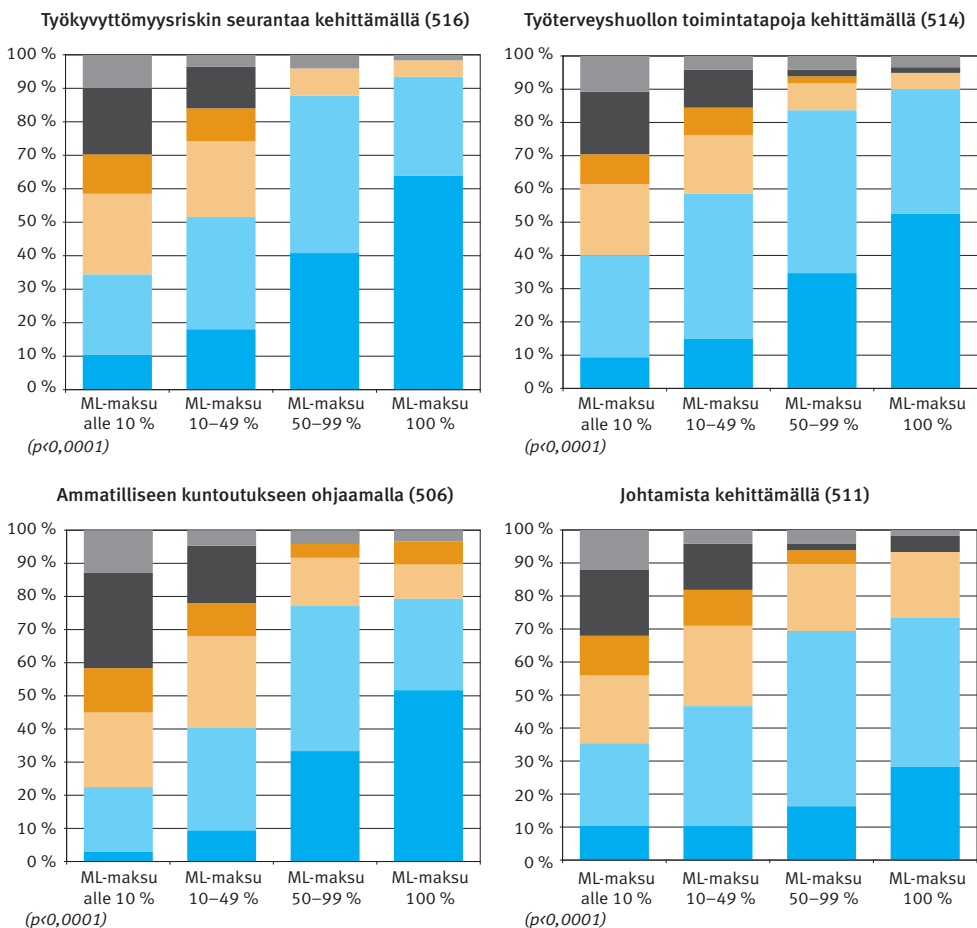
Suurimpien työnantajien (maksuluokkamaksun osuus 100 %) kohdalla myös työaikajärjestelyt korostuivat jonkin verran, mutta vähemmän kuin edellä mainitut toimenpiteet. Lähes 60 prosenttia suurimmista työnantajista vastasi, että maksuluokkamalli oli kannustanut paljon tai melko paljon työkyvyn edistämiseen työaikajärjestelyillä. Vastaava osuus pienimmän kokoluokan työnantajilla oli vain noin 20 prosenttia. Isoimmat erot suurempien ja pienempien työnantajien välillä olivat kuitenkin työkyvyttömyysriskien seurannan kehittämisessä ja ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisessa. Näissä kahdessa toimenpiteessä suurimman ja pienimmän kokoluokan ero siinä, kokivatko työnantajat maksuluokkamallin kannustaneen yrityksiä näihin toimiin paljon tai melko paljon, oli noin

60 prosenttiyksikköä. Lisäksi työterveyshuollon kehittämisessä suurimpien ja pienimpien työnantajien vastauksissa oli merkittävä ero, noin 50 prosenttiyksikköä.

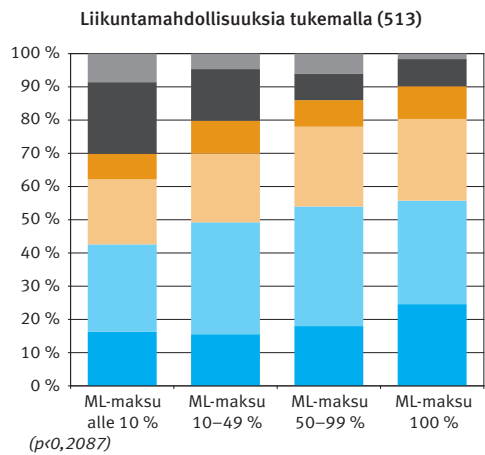
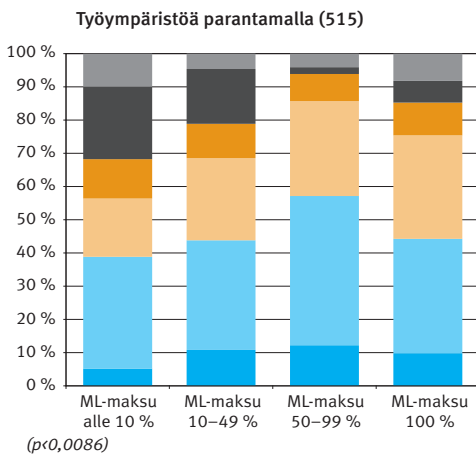
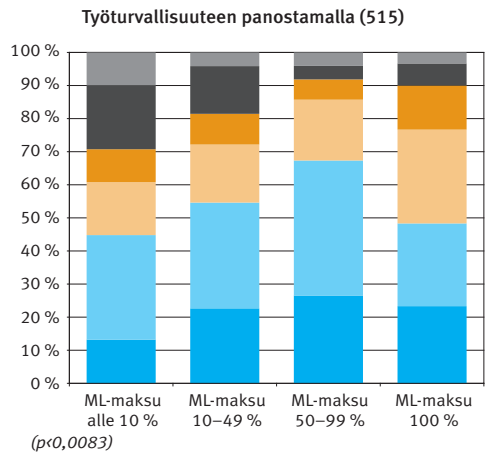
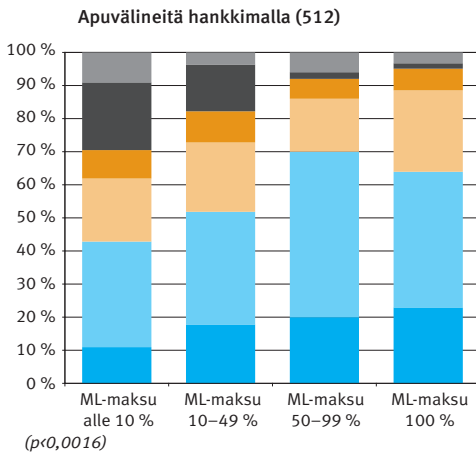
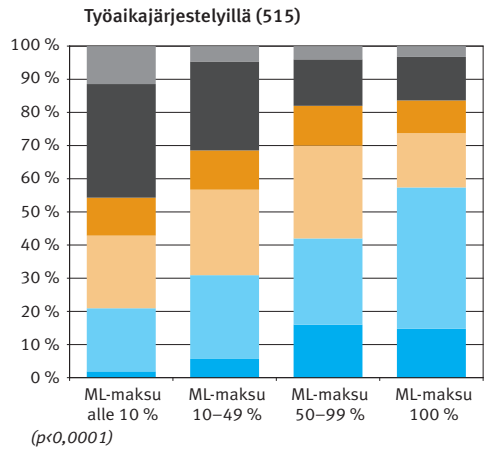
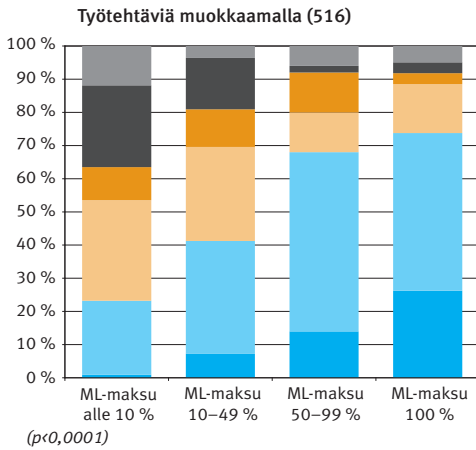
Sen sijaan eri kokoluokan työnantajien erot olivat suhteellisen pieniä kysyttäessä maksuluokkamallin kannustinvaikutusta apuvälineiden hankkimiseen, työturvallisuuteen panostamiseen, työympäristön parantamiseen ja liikuntamahdollisuuksien tukemiseen. Näissä kysymyksissä lähes kaikissa kokoluokissa noin 40–60 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että maksuluokkamalli oli kannustanut näihin toimenpiteisiin paljon tai melko paljon. Muista toimenpiteistä poiketen kannustinvaikutukset apuvälineiden hankkimiseen, työturvallisuuteen ja työympäristön parantamiseen korostuivat eniten toiseksi suurimmassa kokoluokassa. Liikuntamahdollisuuksien tukeminen oli ainoa toimenpide, jossa ei juuri havaittu eroja työnantajan koon mukaan.

### Kuvio 6.2.

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko maksuluokkamalli kannustanut yritystänne työkyvyn edistämiseen seuraavilla tavoilla?", vain suuret työnantajat. Vastanneiden lukumäärät ovat sulkeissa.*







En osaa sanoa  
 Ei lainkaan  
 Vähän  
 Melko vähän  
 Melko paljon  
 Paljon

Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla.  $\chi^2$ -testeissä "En osaa sanoa" -vastaukset on poistettu, jos niiden lukumäärä oli vähäinen.

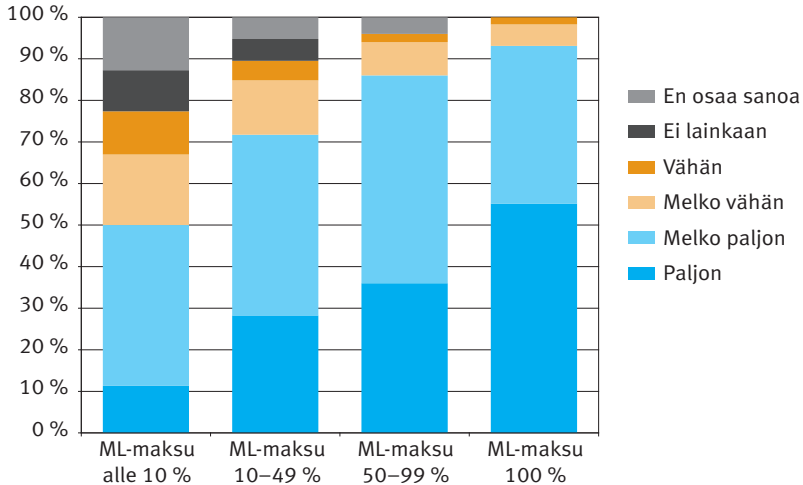
Edellä olevien kysymysten kohdalla vastaajia pyydettiin erikseen ottamaan huomioon ainoastaan maksuluokkamallin vaikutus kuhunkin toimenpiteeseen. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä helppoa, sillä maksuluokkamallin vaikutusta voi käytännössä olla vaikea eristää omaksi tekijäkseen. Esimerkiksi yhdessä avovastauksessa asiaa kommentoitiin painottamalla sitä, että edellä mainittuihin toimiin panostetaan paljon myös muista syistä kuin (pelkästään) maksuluokkamallin vuoksi.

Lisäksi maksuluokkamallin kannustinvaikutuksia työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisyyn ja niistä aiheutuvien kustannusten hillintään kartoitettiin kahdella kysymyksellä, joiden yhteydessä vastaajille esiteltiin kaksi työkyvyttömyyseläkkeiden muotoon liittyvää kannustinta (ks. myös luku 2). Ensimmäinen liittyy kuntoutustukiin ja toinen osatyökyvyttömyyseläkkeisiin. Ensin mainittu kannustin toimii siten, että työnantajan maksuluokkaan vaikuttavat ainoastaan toistaiseksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet, kun taas määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet eli kuntoutustuet eivät vaikuta maksuluokkaan lainkaan. Työnantajilta kysyttiin, kannustaako tämä järjestelmän piirre ehkäisemään toistaiseksi myönnettäviä työkyvyttömyyseläkkeitä tukemalla työntekijöiden kuntoutumista ja työhön palaamista. Myös tämän kysymyksen kohdalla vastaukset jakautuivat oletetulla tavalla työnantajan koon mukaan: suuremmat yritykset kokivat maksuluokkamallin kannustavan tähän enemmän kuin pienemmät maksuluokkamallin piirissä olevat yritykset (kuviot 6.3). Kaikista suurimmista työnantajista yli 90 prosenttia oli sitä mieltä, että edellä mainittu teki- jä kannustaa paljon tai melko paljon. Vastaava osuus pienimmistä maksuluokkamallin piirissä olevista työnantajista oli noin 50 prosenttia.

**Kuvio 6.3.**

"Yrityksen maksuluokkaan vaikuttavat ainoastaan toistaiseksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet. Määräaikaiset kuntoutustuet eivät vaikuta maksuluokkaan."

Työnantajien vastaukset siihen, kannustaako edellä mainittu tekijä yritystä ehkäisemään toistaiseksi myönnettäviä työkyvyttömyyseläkkeitä tukemalla työntekijöiden kuntoutumista ja työhön palaamista, vain suuret työnantajat (vastanneita 511).



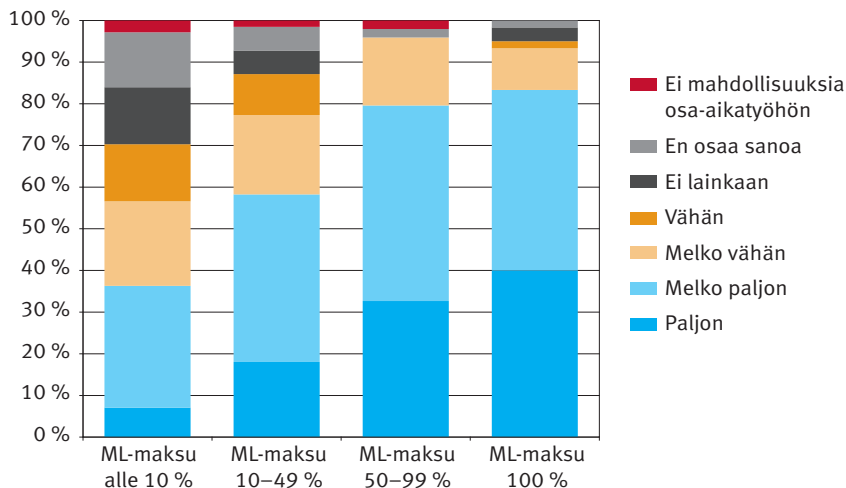
Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).

Toinen edellä mainituista kannustimista toimii puolestaan siten, että osatyökyvyttömyyseläke vaikuttaa työnantajan maksuluokkaan ja kustannuksiin vähemmän kuin täysi työkyvyttömyyseläke. Työnantajilta kysyttiin, kannustaako tämä osa-aikaisen työn järjestämiseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen hyödyntämiseen. Myös tämän kysymyksen kohdalla havaitaan, että mitä suurempi yrityksen maksuluokkamaksun osuus oli, sitä useampi työnantaja koki osatyökyvyttömyyseläkettä koskevalla säännöllä olevan kannustinvaikutuksia. Esimerkiksi maksuluokkamaksun osuuden ollessa suurempi kuin 50 prosenttia noin neljä viidestä työnantajista koki, että maksuluokkamalli kannustaa osa-aikaisen työn järjestämiseen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen hyödyntämiseen paljon tai melko paljon.

**Kuvio 6.4.**

"Osatyökyvyttömyyseläke vaikuttaa yrityksen maksuluokkaan vähemmän kuin täysi työkyvyttömyyseläke."

Työnantajien vastaukset siihen, kannustaako edellä mainittu tekijä yritystä osa-aikaisen työn järjestämiseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen hyödyntämiseen, vain suuret työnantajat (vastanneita 515).



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "En osaa sanoa" sekä "Ei mahdollisuuksia osa-aikatyöhön" -vastaukset on poistettu ( $p < 0,0001$ ).

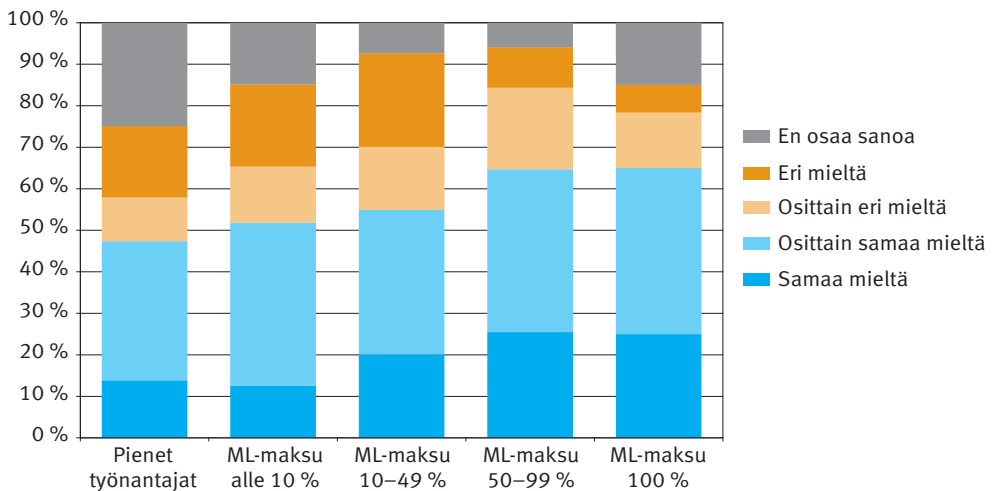
## 6.2 Rekrytointi ja irtisanomiset

Maksuluokkamallin tarkoituksena on kannustaa työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn, mutta samalla järjestelmällä voi olla myös ei-toivottuja vaikutuksia. Nämä liittyvät lähinnä osatyökykyisten tai korkean työkyvyttömyysriskin omaavien henkilöiden työllistymiseen ja työssä pysymiseen. Kyselylomakkeessa tällaisia ei-toivottuja vaikutuksia selvitettiin kysymällä maksuluokkamallin vaikutuksesta työnantajien rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Nämä kysymykset oli osoitettu myös maksuluokkamallin ulkopuolella oleville pienille työnantajille. Pienet työnantajat otettiin mukaan näihin kysymyksiin, jotta saataisiin selville, vaikuttaako maksuluokkamalli myös pienten yritysten rekrytointeihin ja irtisanomisiin, vaikka oletettavasti näin ei pitäisi olla lukuun ottamatta tilanteita, joissa yritys on kasvamassa ja mahdollisesti palkkasummaltaan lähellä maksuluokkamalliin kuulumisen rajaa. Vastanneista pientyönantajista reilu kymmenen prosenttia oli palkkasummaltaan yli 1,5 miljoonan euron yrityksiä.

Rekrytointia ja irtisanomisia koskevat kysymykset oli jaettu kahteen osaan. Ensin näistä teemoista kysyttiin yleisellä tasolla kolmen väittämän kautta. Väittämien yhteydessä kyselylomakkeessa tuotiin esiin, että väittämät eivät koske vastaajan omaa työnantajaa vaan yrityksiä yleisesti. Ensimmäinen väittämä koski maksuluokkamallin vaikutusta yritysten rekrytointeihin. Kahdessa suurimmassa kokoluokassa (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) selkeä enemmistö – yli 60 prosenttia vastaajista – oli vähintään osittain samaa mieltä väittämästä, että "työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) on vaikutusta yritysten rekrytointiin". Tätä pienemmillä työnantajilla vastaava osuus oli 50 prosentin tuntumassa (kuvio 6.5).

#### Kuvio 6.5.

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) on vaikutusta yritysten rekrytointiin" (vastanneita 746).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0133$ ).

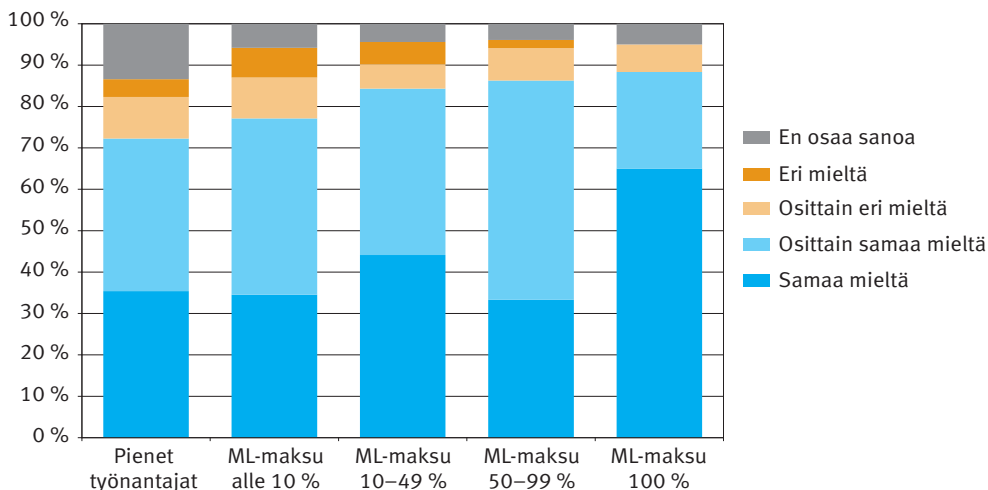
Toiseksi vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämään "Yritykset eivät rekrytoi henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski, koska he pelkäävät työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia". Tämän väitteen kanssa samaa mieltä oltiin huomattavasti edellä mainittua yleisemmin. Esimerkiksi pienistä työnantajista yli 70 prosenttia oli samaa tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa (kuvio 6.6). Myös tässä samaa ja osittain samaa mieltä olevien osuus kasvoi jonkin verran maksuluokkamaksun osuuden kasvaessa. Suurimmissa yrityksissä lähes 90 prosenttia vastanneista oli samaa tai osittain samaa mieltä tämän rek-

rytointia koskevan väittämän kanssa, ja täysin samaa mieltä olevien osuus oli myös suuri, yli 60 prosenttia.

Vastausten eroa edelliseen väittämään voi selittää erilainen sanamuoto: tässä kohtaa ei puhuttu suoraan maksuluokkamallista, vaan työnhakijoiden kohonneesta työkyvyttömyysriskistä, vaikka väittämässä viitattiinkin nimenomaan työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuviin kustannuksiin eli epäsuorasti maksuluokkamalliin. Tämän väittämän kohdalla kustannukset on siten saatettu ymmärtää maksuluokkamallin aiheuttamia kustannuksia laajemmin.

### Kuvio 6.6.

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Yritykset eivät rekrytoi henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski, koska he pelkäävät työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia" (vastanneita 747).*



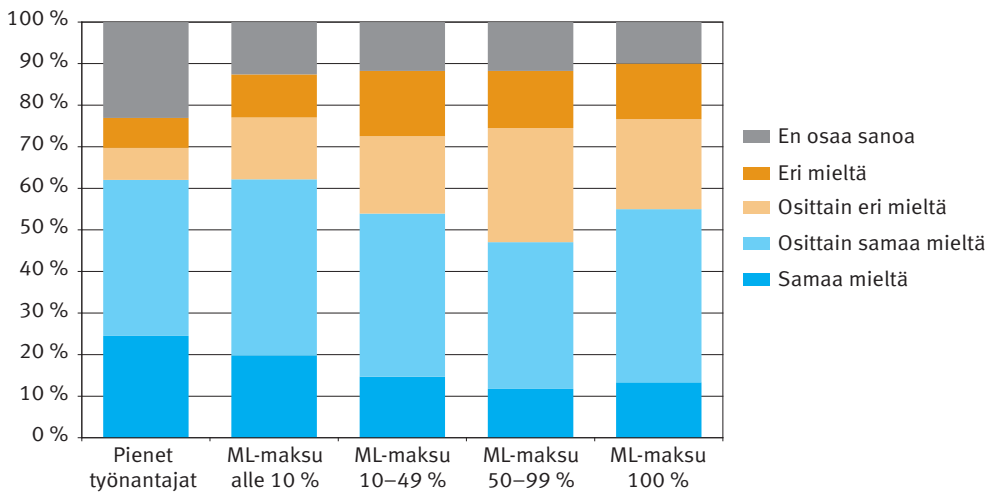
Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0077$ ).  $\chi^2$ -testissä "Osittain eri mieltä" ja "Eri mieltä" -vastaukset on yhdistetty.

Kolmas yleinen väittämä koski rekrytointien sijaan irtisanomisia (kuvio 6.7). Kun vastaajilta tiedusteltiin näkemystä väittämästä "Irtisanomistilanteissa yritykset irtisanovat henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski", samaa tai osittain samaa mieltä olevien osuudet vaihtelivat hieman alle 50 prosentista noin 60 prosenttiin. Eniten väittämän kanssa eri tai osittain mieltä olevia vastaajia oli suurissa ja keskisuurissa yrityksissä (maksuluokkamaksun osuus 10–100 %). Keskeinen huomio tässä on lisäksi se, että vastausten yleiskuva on toisen suuntainen

kuin useimmissa muissa kysymyksissä. Tämän väittämän kohdalla pienemmät työnantajat olivat suurempia työnantajia useammin sitä mieltä, että työkyvyttömyysriski vaikuttaa irtisanomisiin. Vastausten tulkinnassa on lisäksi syytä ottaa huomioon, että väittämässä ei viitattu suoraan työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamiin kustannuksiin tai maksuluokkamalliin kuten edellisissä väittämässä.

### Kuvio 6.7.

*Työnantajien näkemykset väitteestä "Irtisanomistilanteissa yritykset irtisanovat henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski" (vastanneita 745).*



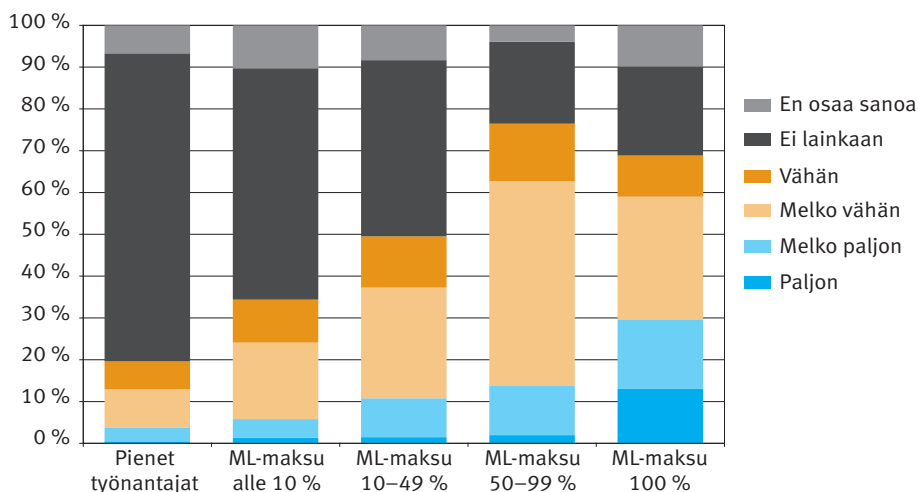
Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,5835$ ).

Kaikkia työnantajia yleisesti koskevien väittämien jälkeen vastaajilta kysyttiin, onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta vastaajan edustaman yrityksen rekrytointeihin tai irtisanomisiin. Rekrytointeja koskevassa kysymyksessä (kuviot 6.8a) huomio kiinnittyy siihen, että suurimmista työnantajista noin 30 prosenttia oli sitä mieltä, että vaikutusta on ollut paljon tai melko paljon, kun pienempien työnantajien kohdalla tätä mieltä oltiin huomattavasti harvemmin. Saman asian kääntöpuoli näkyy siinä, että niiden työnantajien osuus, joissa rekrytointivaikutusta ei koettu olevan lainkaan, pieneni melko jyrkästi työnantajan koon kasvaessa. Pienistä työnantajista yli 70 prosenttia ja pienimmistä maksuluokkamallin piirissä olevista työnantajistakin noin 55 prosenttia vastasi, että maksuluokkamallilla ei ole lainkaan vaikutusta, kun vastaava osuus kahdessa suurimmassa kokoluokassa oli

noin 20 prosenttia. Lisäksi tässä kysymyksessä huomionarvoista on, että varsinkin suurempien työnantajien kohdalla (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) oli paljon niitä yrityksiä, jotka vastasivat, että maksuluokkamallilla on vähäisiä tai melko vähäisiä rekrytointivaikutuksia.<sup>16</sup> Kaiken kaikkiaan tämän kysymyksen vastaukset voidaan tulkita niin, että kohtalaisen suuri osuus maksuluokkamallin piirissä olevista työnantajista – kahden suurimman kokoluokan yrityksistä selkeä enemmistö – oli sitä mieltä, että työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla on vaikutusta oman yrityksen rekrytointeihin ainakin jonkin verran.

### Kuvio 6.8a.

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointeihin?" (vastanneita 749).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "Paljon" ja "Melko paljon" -vastaukset on yhdistetty niiden vähäisyyden vuoksi.

Rekrytointivaikutuksia koskevia vastauksia tarkasteltiin lisäksi vain niiden joukossa, jotka kokivat, että maksuluokkamalli kannustaa yritystä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon. Tällä rajauksella haluttiin selvittää, onko ei-toivottuja rekrytointivaikutuksia mahdollisesti yleisemmin niiden työnantajien joukossa, joita malli kannustaa toivottuun suuntaan eli työkyvyn tukemiseen. Työnantajien vastausten perusteella näyttää siltä, että suh-

<sup>16</sup> Rekrytointivaikutuksia koskeva kuvio on esitetty vaihtoehtoisella kokoluokittelulla liitteessä 4 (liitekuvio 4.2).

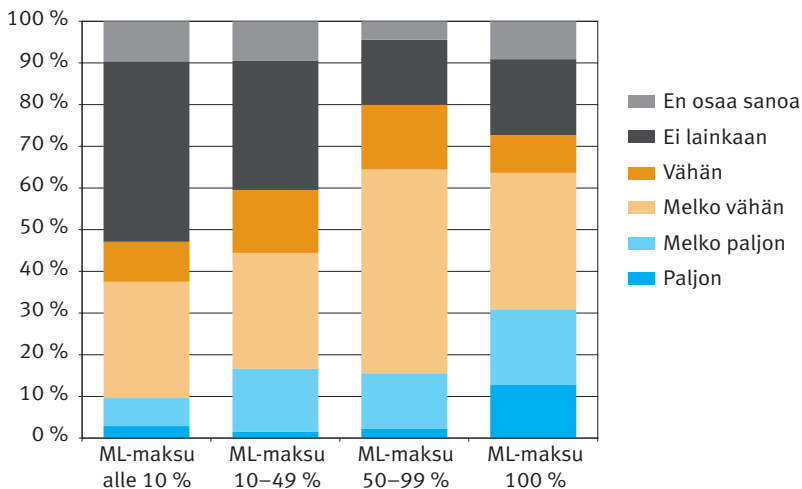


teellisen monissa yrityksissä, joissa maksuluokkamalli kannustaa työkykyä ja työllisyyttä edistäviin toimiin, sen nähdään vaikuttavan ainakin jonkin verran myös ei-toivottuun suuntaan eli osatyökykyisten ja korkean työkyvyttömyysriskin omaavien henkilöiden rekrytointien välttämiseen. Kannustavuuskysymyksen rajauksella rekrytointivaikutukset korostuivat varsinkin pienemmällä maksuluokkamalliin kuuluvilla työnantajilla (maksuluokkamaksun osuus alle kymmenen prosenttia tai 10–49 prosenttia). Niiden osuus vastaavasti väheni, joiden mielestä rekrytointivaikutuksia ei ollut lainkaan. Suuremmilla työnantajilla (maksuluokkamaksun osuus 50–100 prosenttia) jakaumat eivät sen sijaan juuri muuttuneet, koska vain kymmenen prosenttia näistä yrityksistä jäi tällä rajauksella pois. (Kuvio 6.8b.)<sup>17</sup>

### Kuvio 6.8b.

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointeihin?"*

*Vastaukset vain niiden joukossa, jotka kokevat, että maksuluokkamalli kannustaa yritystä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon, vain suuret työnantajat (vastanneita 330).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0027$ ).  $\chi^2$ -testissä "Paljon" ja "Melko paljon" -vastaukset on yhdistetty niiden vähäisyyden vuoksi.

17 Myös tämä kuvio on esitetty vaihtoehtoisella kokoluokittelulla liitteessä 4 (liitekuvio 4.3).

Rekrytointivaikutuksia kommentoitiin melko paljon myös avovastauksissa. Näissä kommenteissa rekrytointivaikutukset koettiin maksuluokkamallin heikkona kohtana melko kriittiseen sävyyn. Ikääntyneiden ohella myös nuorten rekrytointiin liittyviä riskejä tuotiin esiin.

*"Näen nykyisessä mallissa sen riskin, että rekrytointivaiheessa joudutaan huomioimaan myös maksuluokkariski. Riskit pienentävät aina rekrytointien määriä."*

*"Reilusti yli 50-vuotiaan rekrytointi on potentiaalinen riski."*

*"Varsinkin nyt kun eläkeikää ollaan nostamassa, niin olisi hyvä miettiä, mikä kannustaa yrityksiä palkkaamaan iäkkäämpää ja samalla suurempirikistä työvoimaa paremmin."*

*"Etenkin nuorten työntekijöiden lisääntyneet mielenterveysongelmat ovat alkaneet selvästi rajoittaa nuorten rekrytointia, koska heistä aiheutuvat työeläkeriskit ovat palvelualan suurtyönantajalle liian suuria suhteessa nuorista työntekijöistä saatavaan hyötyyn nähden. (...) suuret palvelualan organisaatiot alkavat nykyistä enemmän käyttää vuokratyövoimaa työkyvyttömyysriskeistä aiheutuvien kustannusten hallitsemiseksi"*

*"Jos halutaan, että työkyvyttömyysriskiläisiä joku palkkaa pitää työnantajan riskiä pienentää. Nyt yhteiskunta preferoi ja tukee ihmisten syrjäytymistä tällä systeemillä. Onneksi yrityksellämme on ulkomailla toimipisteitä myös, joihin voimme rekrytoida työvoimaa paikallisesti mutta ikävää että pienemmillä yrityksillä ei ole tätä vaihtoehtoa."*

Lisäksi ehdotettiin, että joidenkin erityisryhmien ja eri tilanteissa olevien osatyökykyisten palkkaamisen riskiä tulisi pienentää tavalla tai toisella, jotta eläkejärjestelmä tukisi paremmin näiden ryhmien työllistymistä.

*"Nykyinenkin omavastuumalli voi vaikuttaa (erityisesti vanhempien tai sairashistorian omaavien) rekrytointiin, joka on huono asia eli esim. 5 vuoden suoja-aika uudelle työnantajalle paikallaan."*

*"Erityisryhmien, mukaan lukien pakolaiset, palkkaamiseen pitäisi löytää malli, joka ei kaada riskiä sille joka työmahdollisuuksia tarjoaa."*

Tähän liittyen yhdessä vastauksessa viitattiin myös olemassa olevaan järjestelyyn osatyökykyisten tai vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen tukemiseksi. Kuten alaluvussa 2.6 tuotiin esiin, aiemmin työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmään vajaakuntoiseksi työnhakijaksi merkitylle henkilölle voitiin tehdä erillinen vakuutus sopimus, jonka mukaisesti tällaisen henkilön työ-

kyvyttömyyseläkkeelle jääminen ei tuonut työnantajalle lisäkustannuksia. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan kovin paljon käytetty. Tämän vuoksi vuoden 2017 alusta lähtien käytäntöä on helpotettu siten, että erillistä vakuutus sopimusta ei enää tarvitse tehdä, vaan edellä mainitun kriteerin täyttävien henkilöiden työkyvyttömyyseläkkeitä ei vain oteta huomioon maksuluokkavaikutuksia laskettaessa, jos työnantaja ilmoittaa asiasta. Uudistettu käytäntö ei kuitenkaan poistanut sitä, että työllistämisen tukeminen kohdistuu edelleen hyvin rajatulle työnhakijoiden ryhmälle. Tämä tuotiin esiin avokomentissa, jossa esitetään tukijärjestelmän laajentamista TE-hallinnon rekisteriin merkityistä työnhakijoista myös työelämässä oleviin osatyökykyisiin.

*"(...) ne osatyökykyiset, jotka vielä ovat työelämässä pitäisi saada vajaakuntoisten vakuutuksen piiriin. Nyt pitää ensin syrjäytyä ennen kuin pääsee tukijärjestelmien piiriin."*

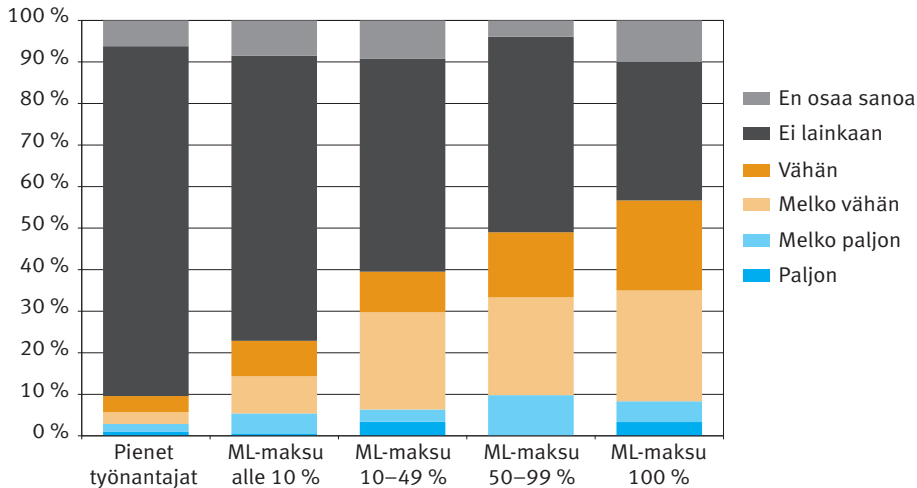
Irtisanomisiin maksuluokkamallilla näyttäisi kyselyn vastausten perusteella olevan selkeästi pienempi vaikutus kuin rekrytointeihin (kuvio 6.10a). Vain harva työnantaja vastasi, että työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallilla olisi paljon tai melko paljon vaikutusta irtisanomisiin. Jonkinlaista vaikutusta maksuluokkamallilla kuitenkin nähtiin olevan. Jos mukaan otetaan myös "Vähän" tai "Melko vähän" vastanneet, kaikista suurimmista työnantajista yli puolet koki, että maksuluokkamallilla on ainakin jonkinlaista vaikutusta irtisanomisiin. Niiden työnantajien osuus, joiden mukaan vaikutuksia ei ole lainkaan, kasvoi työnantajan koon pienentyessä. Noin kolmannes suurimpien työnantajien ryhmästä vastasi, että vaikutuksia irtisanomisiin ei ole lainkaan, kun taas pienimpien maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien joukossa näin vastasi lähes 70 prosenttia. Maksuluokkamallin ulkopuolella olevien pienten työnantajien joukossa "Ei lainkaan" -vastanneiden osuus oli yli 80 prosenttia. Avovastauksissa maksuluokkamallin mahdollisia ei-toivottuja vaikutuksia irtisanomisiin tuotiin esiin vain joissakin yksittäisissä kommentteissa.

*"Maksuluokkamalli on pistänyt miettimään voiko henkilön tuta-syistä [tuotannollistaloudellisista syistä] irtisanoa, koska ennakoidaan että tulee saamaan tk-eläkkeen, josta sitten tulee kustannuksia viimeiselle ta:lle [työnantajalle]. Niin päin maksuluokkamalli ei mielestäni saisi vaikuttaa."*

*"Maksuluokkamalli sinänsä ei vaikuta irtisanomisiin, mutta selvää on, että jos on tarvetta vähentää työntekijöitä, vähennetään niistä, jotka ovat eniten poissa, ellei erityistä ammattiosaamista."*

**Kuvio 6.10a.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne irtisanomisiin?" (vastanneita 748).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).  $\chi^2$ -testissä "Paljon" ja "Melko paljon" -vastaukset on yhdistetty niiden vähäisyyden vuoksi.

Myös irtisanomisvaikutuksia koskevaa kysymystä tarkasteltiin rekrytointikysymyksen tapaan lisäksi vain niiden joukossa, jotka kokivat, että maksuluokkamalli kannustaa yritystä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon (kuvio 6.10b). Vaikutukset olivat samansuuntaisia kuin rekrytointikysymyksessä, eli irtisanomisvaikutukset korostuivat tällä rajauksella pienempien työnantajien joukossa.

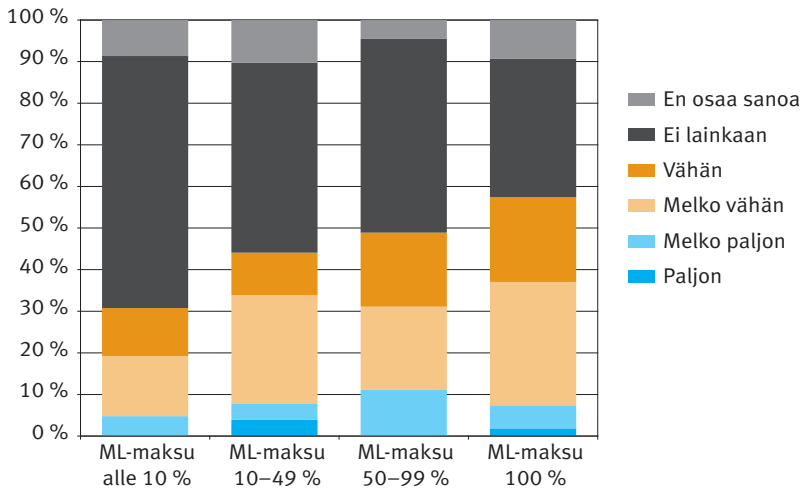
Yrityksen omien työntekijöiden irtisanomisia koskevan kysymyksen tulkinna on syytä huomioida, että vastaajat ovat voineet ymmärtää kysymyksen muotoilun kahdella eri tavalla. Kysymys maksuluokkamallin vaikutuksesta irtisanomisiin voidaan ymmärtää ensinnäkin niin, että työnantajat irtisanoisivat – maksuluokkamallin aiheuttamia kustannuksia välttääkseen – henkilöitä, joiden epäilevät päätyvän työkyvyttömyyseläkkeelle tulevaisuudessa. Aiemmassa kysymyksessä olleen väittämän muotoilu ("Irtisanomistilanteissa yritykset irtisanoivat henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski") on voinut saada ajattelemaan kysymystä tähän suuntaan. Myös jotkin avovastaukset viittaavat tällaiseen tulkintaan. Kysymys on kuitenkin mahdollista ymmärtää päinvastoin eli niin, että (kahden vuoden) vastuuaika entisistä työntekijöistä kannustaa työn-

antajia olemaan irtisanomatta työkyvyttömyysriskin alaisia henkilöitä, mikä on entisiin työntekijöihin ulottuvan vastuun tarkoitus. Viime kädessä ei ole mahdollista saada varmuutta, miten eri vastaajat ovat kysymyksen ymmärtäneet. Jälkimmäinen vaihtoehto on sitä todennäköisempi, mitä paremmin vastaaja tuntee maksuluokkamallin toiminnan.

**Kuvio 6.10b.**

*Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne irtisanomisiin?".*

*Vastaukset vain niiden joukossa, jotka kokevat, että maksuluokkamalli kannustaa yritystä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon (vastanneita 330).*



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,1154$ ).  $\chi^2$ -testissä "Paljon" ja "Melko paljon" -vastaukset on yhdistetty niiden vähäisyyden vuoksi.

## 7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän kyselytutkimuksen tarkoituksena on ollut täydentää melko vähäistä aiempaa tutkimustietoa työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallista. Aiemmissä tutkimuksissa on tarkasteltu erityisesti maksuluokkamallin kannustinvaikutuksia. Näissä tutkimuksissa ei ole havaittu selkeää näyttöä siitä, että maksuluokkamallin piiriin kuuluminen tai mallin taloudellisten kannustimien suuruus vaikuttaisi työntekijöiden todennäköisyyteen joutua sairauslomalle tai työkyvyttömyyseläkkeelle (ks. Kyyrä ym. 2012; Kyyrä & Paukkeri 2015). Samalla on tuotu esiin, että maksuluokkamallilla voi olla ei-toivottuja vaikutuksia muun muassa rekrytointiin ja irtisanomisiin. Näiden huomioiden pohjalta on noussut esiin kysymys, onko maksuluokkamallista enemmän hyötyä vai haittaa. Tämän työnantajille suunnatun kyselytutkimuksen tarkoituksena on ollut lähestyä tätä kysymystä työnantajien näkökulmasta ja tarkastella kannustinvaikutusten ohella maksuluokkamallin toimivuutta laajemmin.

Tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota erityisesti kolmeen kokonaisuuteen. Ensinnäkin tarkastelun kohteena on ollut maksuluokkamallin tuntemus ja ymmärrettävyys, toiseksi maksuluokkamallin toimivuus ja oikeudenmukaisuus ja kolmanneksi maksuluokkamallin (kannustin)vaikutukset työkyvyn tukemiseen ja työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisyyn sekä rekrytointeihin ja irtisanomisiin.

Keskeinen tulos on ensinnäkin se, että monissa kysymyksissä vastaukset jakaantuivat melko johdonmukaisesti maksuluokkamaksun osuuden ja siten myös työnantajan koon mukaan.<sup>18</sup> Näin oli erityisesti mallin tuntemusta ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten seuraamista sekä työkyvyn tukemista ja rekrytointi- ja irtisanomisvaikutuksia koskevissa kysymyksissä: mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse, sitä enemmän maksuluokkamallilla näytti olevan vaikutusta.<sup>19</sup> Tämä tulos päti sekä maksuluokkamallin toivottuihin vaikutuksiin eli työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn että erityisesti rekrytointeja koskeviin ei-toivottuihin

---

18 Tuloksia analysoitaessa työnantajat jaettiin maksuluokkamallin ulkopuolella oleviin pieniin työnantajiin ja neljään kokoluokkaan maksuluokkamallin piirissä olevia työnantajia niiden maksuluokkamaksun osuuden eli niin sanotun omavastuuasteen perusteella (työnantajien jaottelusta koon mukaan ks. luku 3).

19 Myös simulaatioihin pohjautuvassa aiemmassa tutkimuksessa maksuluokkamallin on todettu luovan eniten kannustimia suurimmille työnantajille, kun taas pienimpien maksuluokkamalliin kuuluvien työnantajien kannustimet jäivät hyvin pieniksi (ks. Soikkanen 2009). Lisäksi työnantajan koon on yleisemminkin todettu olevan yhteydessä siihen, kuinka paljon työkykyasioihin panostetaan. Esimerkiksi vuonna 2014 tehdyssä kyselytutkimuksessa havaittiin, että mitä suuremmasta organisaatiosta oli kyse, sitä monipuolisempia ja tavoitteellisempia työkyvyn hallinnan käytännöt olivat (Viljamaa ym. 2014).

vaikutuksiin. Sen sijaan työnantajan koolla ei näytä olevan selkeää yhteyttä siihen, miten toimivana, oikeudenmukaisena tai ymmärrettävänä mallia pidetään.

Toiseksi tutkimus osoittaa, että valtaosa kyselyyn vastanneista työnantajista kaikissa kokoluokissa piti maksuluokkamallia ainakin osittain toimivana, vaikka avovastauksissa mallin monia yksityiskohtia kritisoitiin. Täysin varauksetta maksuluokkamallin toimivuuteen suhtautui työnantajan kokoluokasta riippuen noin 15–30 prosenttia vastaajista. Lisäksi suhtautumista nykyisen maksuluokkamallin toimivuuteen kuvaa se, että enemmistö työnantajista kannatti kustannusvaikutusten pitämistä ennallaan. Tosin suuremmissa yrityksissä oli melko paljon myös kustannusvaikutuksen lieventämisen kannattajia.

Kolmanneksi enemmistö kyselyyn vastanneista työnantajista kaikissa kokoluokissa piti maksuluokkamallia ainakin osittain oikeudenmukaisena. Avovastauksissa maksuluokkamallin oikeudenmukaisuutta kuitenkin kritisoitiin melko paljon. Erityisen paljon vastaajat toivat esiin sitä, että työnantajilla ei monissa tilanteissa ole kovin paljon vaikuttamismahdollisuuksia työkyvyttömyyseläkkeiden toteutumiseen. Kyselyn perusteella järjestelmän ongelmakohtana on lisäksi sen monimutkaisuus ja mallin joidenkin yksityiskohtien ymmärrettävyys sekä tietyissä tilanteissa yksittäisten eläketapausten kustannusvaikutusten suuruus, sattumanvaraisuus ja hankala ennustettavuus. Aiemmissa tutkimuksissa näiden tekijöiden on osin ajateltu selittävän sitä, ettei maksuluokkamallin kannusteiden ole havaittu vähentävän työkyvyttömyysriskiä (Kyyrä & Paukkeri 2015).

Tämän tutkimuksen tulokset voidaan tiivistää siten, että monet työnantajat kritisoivat maksuluokkamallin tiettyjä yksityiskohtia liittyen esimerkiksi työnantajan vaikuttamismahdollisuuksiin ja mallin rekrytointivaikutuksiin, mutta kokonaisuutena järjestelmää pidetään melko yleisesti tarkoituksenmukaisena. Seuraavaksi teemme hieman yksityiskohtaisemman yhteenvedon näistä tuloksista.

## 7.1 Maksuluokkamallin tuntemus, ymmärrettävyys ja tiedonsaanti

Kyselyn perusteella suuremmat työnantajat tuntevat maksuluokkamallin huomattavasti pienempiä paremmin, ja mallin hyvin tuntevien osuus nousee systemaattisesti työnantajan koon ja maksuluokkamaksun osuuden kasvaessa. Valtaosa suurista ja keskisuurista työnantajista ilmoittaa tuntevansa mallin vähintään melko hyvin. Työnantajan koko oli vahvasti yhteydessä myös siihen, kuinka säännöllisesti yrityksissä seurataan työkyvyttömyyseläketapausten ja niistä aiheutuvien kustannusten määrää. Nämä tulokset ovat yhdensuuntaisia eläkeyhtiöiden käytännön työn kautta saatujen arvioiden kanssa. Samankaltaisia tu-

loksia on saatu myös esimerkiksi työtapaturmavakuutuksessa käytetystä kokemusperäisestä hinnoittelusta Kanadassa (Kralj 1994).

Maksuluokkamallin ymmärrettävyydestä kysyttäessä erot erikokoisten työnantajien välillä eivät sen sijaan olleet kovin suuria. Enemmistö kaiken kokoisista työnantajista – mukaan lukien maksuluokkamallin ulkopuolella olevat työnantajat – oli vähintään osittain samaa mieltä väittämästä, että maksuluokkamalli on ymmärrettävä. Tähän tulokseen on voinut jonkin verran vaikuttaa se, että kyselylomakkeen alussa maksuluokkamallin pääperiaatteet selitettiin mahdollisimman selkeästi. Toisaalta kaikista suurimmistakin työnantajista lähes kolmannes oli vähintään osittain eri mieltä siitä, että maksuluokkamalli olisi ymmärrettävä.

Kriittiset kommentit korostuivat erityisesti avovastauksissa, joissa mallin monimutkaisuutta tuotiin eri tavoin esiin. Vaikuttaa myös siltä, että osa työnantajista ei tunne joitakin olennaisia malliin liittyviä piirteitä. Joidenkin avovastausten perusteella tällainen piirre on esimerkiksi ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyttömyysriskin taloudelliset vaikutukset, joita saatetaan yliarvioida. Työnantajat eivät välttämättä tunne kovin hyvin sitä, että maksuluokkaa määritettäessä työnantajia verrataan aina yrityksen oman ikäjakauman mukaiseen teoreettiseen työnantajaan, jolloin maksuluokan määrittämisen kannalta iäkkäämmät työntekijät eivät ole suurempi riski työnantajalle kuin nuoremmat. Toisaalta asiaa monimutkaistaa se, että maksuluokan vaikutus joko maksua korottavasti tai alentavasti (lukuun ottamatta maksuluokkaa 4) on keskimääräistä voimakkaampi työnantajilla, joiden henkilöstön ikärakenne on korkea (ks. kuvio 2.2).

Kyselyn perusteella lisää informaatiota järjestelmästä tarvitaan etenkin pienemmissä yrityksissä. Vaikka näkemykset mallin ymmärrettävyydestä eivät vaihdelleet suuresti työnantajan koon mukaan, kokemukset tiedonsaannin riittävydestä olivat kuitenkin johdonmukaisesti sitä parempia, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Myös kehittämisehdotuksia maksuluokkamallin ymmärrettävyyden parantamiseksi tuotiin esiin. Esimerkiksi eläkeyhtiöiden toivottiin tarjoavan työnantajille yksinkertaisia laskentatyökaluja, joilla voisi helpottaa järjestelmän kustannusvaikutusten arviointia.

## 7.2 Maksuluokkamallin toimivuus

Työnantajien tyytyväisyyttä nykyiseen maksuluokkamalliin ja sen toimivuuteen selvitettiin useasta eri näkökulmasta. Näkemyksiä nykymallin kustannusvaikutuksista selvitettiin kysymällä, pitäisikö työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa maksuun nykyistä enemmän, vähemmän, nykyisen verran vai ei lainkaan.



Maksuluokkamallin piirissä olevista työnantajista niukka enemmistö kannatti nykyisen suuruisia kustannusvaikutuksia lähes kaikenkokoisissa yrityksissä, mutta erityisesti suurempien työnantajien joukossa merkittävä osa vastaajista oli nykyistä pienempien kustannusvaikutusten kannalla. Avovastauksissa tuotiin esiin myös erilaisia kehittämisehdotuksia kustannusvaikutusten laskentaan (ks. luku 5.1). Toisaalta keskeinen tulos on myös se, että työnantajan koosta riippumatta vain hyvin harva vastaaja oli sitä mieltä, että eläketapausten ei pitäisi vaikuttaa lainkaan. Muusta sosiaaliturvasta tutut palkkaan suhteutetut tasamaksut eivät siten saaneet kannatusta.

Kaikista maksuluokkamallin piirissä olevista työnantajista noin 70–80 prosenttia (työnantajan koosta riippuen) oli vähintään osittain samaa mieltä siitä, että maksuluokkamalli on toimiva tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet. Tosin monissa avovastauksissa mallin tiettyjen piirteiden toimivuutta kritisoitiin melko voimakkaasti. Keskeisiä kritiikin aiheita olivat muun muassa kustannusvaikutusten pitkät viipeet ja vaikea ennustettavuus. Esimerkiksi yhden työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvan työntekijän kustannusvaikutuksen sattumanvaraisuutta pidettiin ongelmallisena (ks. luvut 2.1 ja 5.1; myös Kyyrä & Paukkeri 2015, 20). Yhden lyhytaikaisenkin työntekijän työkyvyttömyyseläkkeen kustannusvaikutus voi olla suuri, koska maksuluokkien väliset portaat ovat jyrkät. Yksi eläketapaus voi tietyissä tilanteissa nostaa työnantajan maksuluokkaa ja lisätä kustannuksia huomattavasti, kun toisessa tilanteessa samanlainen eläketapaus ei vaikuta maksuun lainkaan riippuen siitä, kuinka lähellä maksuluokkien välistä rajaa työnantajan riskitaso sillä hetkellä on.

Maksuluokkien välisten erojen suuruutta voisi periaatteessa lieventää lisäämällä maksuluokkien määrää, jolloin mallista tulisi jonkin verran lineaarisempi. Maksuluokkien lisäämistä ja myös täysin jatkuvan mallin mahdollisuuksia on pohdittu aiemmin työeläkealan asiantuntijoiden keskuudessa (Työkyvyttömyysperustejaos 2010). Työkyvyttömyysperustejaoksen näkemyksen mukaan jatkuva malli olisi teoreettisesti kiinnostava, mutta tällaisen mallin käyttöönotaminen vaatisi erilaisia lisäselvityksiä.

Kyselyssä tiedusteltiin myös maksuluokkamallin ulottamisesta pieniin työnantajiin, jotka nykyisin maksavat omista työkyvyttömyyseläketapauksista riippumatonta tasamaksua. Tässä kysymyksessä näkemykset jakaantuivat siten, että karkeasti noin puolet työnantajista ei kannattanut kannusteiden luomista pienille työnantajille. Kannusteiden lisäämisen kannalla oli työnantajan koosta riippuen 20–40 prosenttia vastaajista siten, että osuus nousi työnantajan koon kasvaessa. Melko moni ei myöskään osannut ottaa asiaan kantaa. Keskeisenä ongel-

mana pidettiin sitä, että pientyönantajien kannusteet eivät voisi olla kovin suuria, jolloin niillä ei olisi juuri merkitystä. Samankaltaiseen lopputulokseen päädyttiin myös työeläkealan asiantuntijoista koostuvan kannustetyöryhmän raportissa (STM 2015; Työkyvyttömyysperustejaos 2012; ks. myös luku 5.1), jossa asiaa käsiteltiin laajasti. Työryhmän johtopäätös osin aiempiin selvityksiin perustuen oli, että pientyönantajille on vaikea löytää tarpeeksi tehokkaita kannustimia.

### 7.3 Maksuluokkamallin oikeudenmukaisuus

Edellisten seikkojen lisäksi erityisesti kysymys mallin oikeudenmukaisuudesta nousi keskeiseen asemaan tarkasteltaessa tyytyväisyyttä nykymalliin. Selkeä enemmistö piti maksuluokkamallia vähintään osittain oikeudenmukaisena, mutta täysin varauksetta mallin oikeudenmukaisuuteen suhtautui huomattavasti harvempi, noin 10–20 prosenttia vastaajista työnantajan kokoluokasta riippuen. Työnantajan koolla ei näyttänyt olevan kovin suurta yhteyttä mallia oikeudenmukaisena pitävien osuuksiin, mutta kriittisten vastaajien osuus nousi työnantajan koon kasvaessa. Lisäksi keskimääräistä korkeamman maksuluokan työnantajat olivat muita kriittisempiä, jos tarkastellaan suurempia työnantajia (maksuluokkamaksun osuus 10–100 %). Sen sijaan toimialalla ei näyttänyt olevan kovin suurta merkitystä vastauksiin.

Avovastauksissa oikeudenmukaisuuden teemaa sivuttiin runsaasti ja monesta eri näkökulmasta. Suurin osa näistä kommentteista oli kriittisiä, ja myös kehittämisehdotuksia tuotiin esiin. Yleisimmät vastaajien esiin nostamat aiheet liittyivät työnantajien vastuuseen entisistä työntekijöistään ja työnantajan vaikuttamismahdollisuuksiin. Monien vastaajien mielestä työnantajat joutuvat liian suureen vastuuseen entisistä työntekijöistään, joiden työkyvyttömyyteen tai työssä jatkamiseen he eivät ole työsuhteen päättymisen vuoksi voineet vaikuttaa.

Moni kritisoi myös sitä, että työnantajilla ei usein ole vaikuttamismahdollisuuksia työkyvyttömyyden toteutumiseen, vaikka henkilö olisi vielä työnantajan palveluksessa. Esimerkkeinä tällaisista tilanteista mainittiin esimerkiksi vakavat työstä riippumattomat sairaudet ja työntekijän omasta käyttäytymisestä johtuvat tekijät, joihin on hankala vaikuttaa työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn liittyvillä toimilla. Lisäksi joissakin vastauksissa arvosteltiin suurten työnantajien ja konsernien mahdollisuutta pilkkoa yritys pienempiin osiin kustannuksia välttääkseen tai sitä, ettei yrityksen toimialaa oteta maksuluokkamallissa huomioon. Myös Kyyrä ja Paukkeri (2015) ovat kiinnittäneet huomiota työn-

antajan vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuuteen ja suuryritysten mahdollisuuteen kiertää kustannuksia yritysjärjestelyillä.

#### 7.4 Maksuluokkamallin kannustinvaikutukset työkyvyn edistämiseen

Valtaosa kyselyyn vastanneista työnantajista ilmoitti maksuluokkamallin kannustavan huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon. Pienimpien maksuluokkamalliin kuuluvien työnantajien joukossa näin vastasi kuitenkin vain puolet työnantajista. Sen sijaan suuremmista työnantajista (maksuluokkamaksun osuus 50–100 %) 90 prosenttia oli tätä mieltä. Maksuluokkamallin myönteisiä kannustinvaikutuksia tuotiin esiin myös avovastauksissa. Kun kannustinvaikutuksia tiedusteltiin hieman tarkemmin kysymällä, onko maksuluokkamalli kannustanut työkyvyn edistämiseen tietyillä kyselylomakkeessa nimetyillä konkreettisilla toimenpiteillä, esiin nousivat erityisesti työkyvyttömyysriskin seurannan ja työterveyshuollon toimintatapojen kehittäminen. Myös ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen, johtamisen kehittäminen, työtehtävien muokkaaminen ja apuvälineiden hankkiminen olivat toimia, joihin maksuluokkamallin koettiin kannustavan melko paljon erityisesti suuremmissa yrityksissä. Lähes kaikissa kysytyissä toimenpiteissä maksuluokkamalli näyttäisi kannustaneen suurempia työnantajia huomattavasti pienempiä enemmän. Vastauksissa täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että moniin edellä kuvattuihin toimenpiteisiin panostetaan paljon myös muista syistä kuin maksuluokkamallin vuoksi. Kysymyksen muotoilussa pyydettiin ottamaan huomioon ainoastaan maksuluokkamallin vaikutus, mutta tätä on usein vaikea eristää erilliseksi vaikuttavaksi tekijäksi.

Maksuluokkamallin kannustinvaikutuksia selvitettiin lisäksi kysymällä, miten määräaikaisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin eli kuntoutustukiin sekä osatyökyvyttömyyseläkkeisiin liitettyjen erityisten kannustinmekanismien koetaan vaikuttavan. Ensin mainittu kannustin toimii siten, että kuntoutustuet eivät vaikuta työnantajan maksuluokkaan lainkaan. Tämän koettiin kannustavan työntekijöiden kuntoutumisen ja työhön palaamisen tukemiseen sitä enemmän, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Samansuuntainen kannustinvaikutus koettiin olevan myös sillä, että osatyökyvyttömyyseläke vaikuttaa maksuluokkaan vähemmän kuin täysi työkyvyttömyyseläke. Myös tämän koettiin kannustavan osa-aikaisen työn järjestämiseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen hyödyntämiseen sitä enemmän, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Kannustinvaikutuksen ei kuitenkaan nähty olevan aivan yhtä voimakas kuin kuntoutustukien kohdalla.

## 7.5 Maksuluokkamallin vaikutukset rekrytointeihin ja irtisanomisiin

Työkykyä tukevien kannustinvaikutusten lisäksi maksuluokkamallilla on epäilty olevan myös ei-toivottuja vaikutuksia työnantajien henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti rekrytointeihin. Myös työnantajilta on tullut kritiikkiä. Esimerkiksi Lasila & Tikanojan yhteiskuntasuhdejohtaja Jorma Mikkonen (2016) on esittänyt, että nykyinen maksuluokkamalli ei kannusta luomaan työmahdollisuuksia esimerkiksi syrjäytyneille tai syrjäytymisvaarassa oleville henkilöille korkean työkyvyttömyysriskin vuoksi.

Tämän kyselyn perusteella maksuluokkamallilla näyttäisi olevan ainakin jonkin verran yhteiskunnan ja työnhakijoiden kannalta kielteisiä vaikutuksia rekrytointeihin, etenkin suuremmissa yrityksissä. Rekrytointivaikutukset nähdään sitä suuremmiksi, mitä isommasta työnantajasta on kyse. Esimerkiksi suurimmista työnantajista 30 prosenttia oli sitä mieltä, että maksuluokkamallilla on ollut vaikutusta yrityksen rekrytointeihin ainakin melko paljon, ja 70 prosenttia koki, että vaikutusta on ollut ainakin vähän. Avovastauksissa viitattiin myös jonkin verran maksuluokkamallin mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin ikääntyneiden rekrytoinneissa.

Monet eläkealan asiantuntijat ovat pitäneet maksuluokkamallin vaikutusta ikääntyneiden rekrytointiin vähäisenä erityisesti sen vuoksi, että malli on "ikäneutraali". Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi henkilöstöltään keskimääräistä korkeamman ikärakenteen työnantajat eivät ole muita huonommassa asemassa maksuluokkaa määritettäessä, vaikka iäkkäämmillä työkyvyttömyyseläkkeet ovat yleisempiä kuin nuoremmilla. Kyselyn perusteella osalla työnantajista saattaa kuitenkin olla epätietoisuutta siitä, miten henkilöstön ikärakenne vaikuttaa eläkemaksuihin. Hämmennystä voi lisätä myös se, että vaikka henkilöstön ikärakenne neutralisoidaan maksuluokkaa määritettäessä, sillä on kuitenkin vaikutusta siihen, miten voimakkaasti keskimääräistä korkeampi tai matalampi maksuluokka korottaa tai alentaa työkyvyttömyyseläkemaksua (ks. tarkemmin luku 2.2).

Kielteisten rekrytointivaikutusten lisäksi maksuluokkamallilla voi periaatteessa olla myös ei-toivottuja vaikutuksia riskiryhmiin kuuluvien henkilöiden irtisanomisiin. Kyyrä ja Paukkeri (2015, 20) ovat tuoneet esiin, että työkyvyn menettämisen uhkan alla olevien työntekijöiden irtisanomiset eivät kuitenkaan olisi kovin todennäköisiä, koska maksuluokkamallissa työnantajan vastuu on kohdennettu myös eläketapahtumaa edeltävien kahden kalenterivuoden työnantajille. Tämän vuoksi irtisanominen vaatisi työnantajalta huomattavaa ennakkointia tai sitten sen hyväksymistä, että maksuluokkavaikutus voi tulla irtisanomi-

sesta huolimatta. Jos työnantaja tuntee hyvin maksuluokkamallin ja ymmärtää, että maksuvaikutuksia voi tulla myös entisistä työntekijöistä, mallin voi ajatella vaikuttavan pikemminkin työkyvyltään heikentyneiden työntekijöiden irtisanomisia vähentävästi.

Tämän kyselyn tulokset antavat viitteitä siitä, että maksuluokkamallilla olisi jonkin verran vaikutusta irtisanomisiin, vaikkakin selvästi vähemmän kuin rekrytointeihin. Samoin kuin rekrytoinneissa myös irtisanomisten kohdalla vaikutukset koettiin sitä voimakkaammiksi, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Suurimmista työnantajista alle kymmenen prosenttia ilmoitti, että maksuluokkamallilla on ollut paljon tai melko paljon vaikutusta yrityksen irtisanomisiin, mutta toisaalta yli puolet heistä vastasi, että vaikutusta on ollut ainakin vähän. Noin kolmannes suurimmista työnantajista vastasi, että vaikutusta irtisanomisiin ei ole ollut lainkaan.

Kaiken kaikkiaan työnantajien näkemysten perusteella voidaan sanoa, että suhteellisen monissa yrityksissä – etenkin suuremmissa sekä niissä pienemmissä yrityksissä, joissa maksuluokkamalli kannustaa työkykyä edistäviin toimiin – se kannustaa ainakin jossain määrin myös työllisyyttä heikentäviin toimiin rekrytointien ja mahdollisesti myös irtisanomisten kautta. Tämän kyselyn perusteella irtisanomisvaikutusten arviointi jää kuitenkin epäselväksi, sillä kysymyksen muotoilusta johtuen ei ole varmuutta, millä tavalla vastaajat ovat irtisanomisia koskevan kysymyksen ymmärtäneet.

## 7.6 Johtopäätökset

Aiemmin työnantajien näkemyksiä maksuluokkamallista on tiedusteltu vain suppeilla ja julkaisemattomilla kyselyillä epäsuorasti eläkeyhtiöiden asiantuntijoiden kautta. Myöskään kansainvälistä tutkimustietoa vastaavista järjestelmistä ei juuri ole, sillä ainoastaan Alankomaissa on tällä hetkellä käytössä maksuluokkamallia muistuttava järjestelmä (Koning 2009; Van Sonsbeek & Gradus 2013). Viime vuosina keskustelu työnantajien omavastuumalleista on kuitenkin lisääntynyt, ja esimerkiksi Yhdysvalloissa on keskusteltu maksuluokkamallin kaltaisten järjestelmien soveltamisesta työkyvyttömyysvakuutukseen työkyvyttömyystapausten kasvun hillitsemiseksi ja osatyökykyisten työskentelyn kannustamiseksi (ks. Autor 2011; Burkhauser & Daly 2011).

Tämän työnantajakyselyn toteuttamisen keskeisenä kimmokkeena olivat aiempien tutkimusten tulokset, joissa ei löydetty selkeää näyttöä siitä, että maksuluokkamalli vähentäisi työkyvyttömyysriskiä (Kyyrä ym. 2012; Kyyrä & Paukke-

ri 2015). Kyselytutkimuksen avulla ei pystytä selvittämään maksuluokkamallin kannusteiden ja työkyvyttömyysriskin välistä yhteyttä, mutta työnantajien näkemysten perusteella maksuluokkamalli näyttäisi kannustavan etenkin suuria työnantajia työkyvyn tukemiseen. Nykymuotoinen rahoitusmalli on kuitenkin toteutustavaltaan melko monimutkainen, mikä heikentää mallin ymmärrettävyyttä. Lisäksi järjestelmällä on tämän kyselyn perusteella selkeästi myös ei-toivottuja vaikutuksia erityisesti riskiryhmiin kuuluvien henkilöiden työllisyyteen.

Kyselyssä esiin noussut maksuluokkamallin kritiikki johdattaa ajattelemaan, miten maksuluokkamallin hyviä puolia voisi vahvistaa ja heikkoja puolia vähentää. Kyselyyn vastanneilla työnantajilla oli tähän kysymykseen lukuisia pienempiä ja suurempia kehittämisehdotuksia. Näistä ehdotuksista monien toteuttamismahdollisuuksia on selvitetty jo aiemmin työeläkealan asiantuntijoiden työryhmissä (ks. esim. STM 2015; Työkyvyttömyysperustejaos 2010 ja 2012), mutta työnantajien näkemykset herättävät kysymyksen, olisiko mallin kehittämismahdollisuuksia ja muun muassa IFRS-tilinpäätösstandardien asettamien reunaehtoien tulkintaa selvitettävä vielä aiempaa laajemmin ja yksityiskohtaisemmin. Yksi tällainen kyselyn tuloksista kumpuava kehittämiskohde on esimerkiksi maksuluokkien lukumäärän uudelleenarviointi tai täysin jatkuvan mallin toteuttamismahdollisuuksien selvittäminen, jotta maksuluokkien muutosten kustannusvaikutukset eivät olisi niin suuria kuin nykyisin ja jotta yksittäisen eläketapausten vaikutus olisi paremmin ennustettavissa.

Toinen kyselyssä esiin tullut kehittämiskohde liittyy siihen, voisiko eläkevastuiden laskentatapaa muokata oikeudenmukaisempana koettuun suuntaan esimerkiksi uudistamalla sitä, miten lyhytaikaisten työsuhteiden kesto otetaan huomioon eläkevastuita laskettaessa. Tässä kysymyksessä nykyinen maksuluokkamalli poikkeaa aiemmin käytössä olleesta omavastuumallista siinä, että omavastuumallissa alle kuuden kuukauden mittaisista työsuhteista ei välttämättä tullut kustannuksia ja alle vuoden kestäneestä työsuhteesta aiheutuvat eläkemaksut poolattiin (vuoden 2005 säännösten mukaan) kaikkien samassa eläkeyhtiössä vakuutettujen suurten työnantajien kesken yhteisvastuullisesti (Kyyrä ym. 2012, 22 ja 124). Poolaaminen koski lyhyiden työsuhteiden lisäksi tiettyin ehdoin myös ikääntyneinä palkattuja työntekijöitä, ja sen tarkoituksena oli kattaa kustannuksia, joiden kohdistuminen yhdelle työnantajalle tuntuisi kohutuuttomalta. Lisäksi kyselyyn vastanneiden työnantajien kommentit johdattavat pohtimaan myös sitä, voisiko entisten työntekijöiden maksuluokkavaikutusta jollain tavalla uudistaa, esimerkiksi vastuunjaon tarkasteluaikaa tai muulla tavoin eläkevastuun laskentaa muuttamalla.

Yksi keskeisimmistä kritiikin kohteista kyselyssä oli, että työnantajilla ei usein ole vaikuttamismahdollisuuksia eläketapausten ennaltaehkäisyyn. Vakavien työkyvyttömyyteen johtavien sairauksien tai vammojen tapauksessa tähän voi olla vaikea löytää helpotusta. Viime aikoina on kuitenkin ryhdytty ajattelemaan entistä yleisemmin, että moni sairaus tai vamma ei välttämättä vie työkykyä ainakaan kokonaan, jos työskentelyolosuhteita tai työn sisältöä pystytään muuttamaan tai sovittamaan yhteen olemassa olevan toimintakyvyn kanssa. Työnantajien vaikuttamismahdollisuuksia työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisyyn tai työhön paluuseen kuntoutustuelta olisi mahdollista lisätä esimerkiksi kehittämällä viime vuosina nopeasti lisääntyneen ammatillisen kuntoutuksen ja laajemmin eri toimijoiden yhteistyössä tapahtuvan työkykyongelmien hallinnan vaikuttavuutta ja keinovalikoimaa (ks. Laaksonen & Gould 2015; Liukko & Kuuva 2015 ja 2017).

Myös uudenlaisia keinoja osatyökykyisten, kuntoutustuelta palaavien tai muiden riskiryhmässä olevien henkilöiden palkkaamisen edistämiseksi olisi mahdollista selvittää aiempaa tarkemmin. Keskeinen kysymys on, miten maksuluokkamallin mahdollisia kielteisiä työllisyysvaikutuksia voitaisiin minimoida. Tähän liittyen kiinnostava näkökohta on myös joidenkin julkisen sektorin toimintamallien soveltuvuus yksityiselle sektorille. Julkisella sektorilla esimerkiksi ikääntyneiden työllisyyskehitys on ollut huomattavasti parempaa viime vuosina kuin yksityisellä (VNK 2017).

Kaiken kaikkiaan tämän kyselytutkimuksen keskeinen johtopäätös on, että tietoa maksuluokkamallista ja sen yksityiskohdista tarvitaan lisää, etenkin pienemmille työnantajille. Rahoitusjärjestelmän peruseriaate on suhteellisen selkeä, mutta malli sisältää piirteitä, joita monet työnantajat eivät välttämättä tunne kovin hyvin. Tässä yhteydessä on myös syytä ottaa huomioon, että maksuluokkamallin paremmin tuntevien ja asiasta kiinnostuneiden vastausaktiivisuus on voinut ollut muita parempi, minkä vuoksi tiedontarpeet voivat olla suurempia kuin tässä kyselyssä on tullut ilmi. Mallin tuntemuksen ohella kyselyn tulokset voivat antaa myös esimerkiksi kannustinvaikutuksista hieman ylikorostuneen kuvan. Tämä ei kuitenkaan vaikuta siihen tutkimuksen keskeiseen tulokseen, että työnantajien koko oli johdonmukaisesti yhteydessä vastaajien näkemysksiin maksuluokkamallin vaikutuksista.

## LÄHTEET

- Autor, D. H. (2011) The unsustainable rise of the disability rolls in the united states: causes, consequences, and policy options. Working paper 17697. National Bureau of Economic Research: Cambridge, MA.
- Burkhauser, R. V. & Daly, M. C. (2011) The declining work and welfare of people with disabilities: what went wrong and a strategy for change. AEI Press: Washington, D.C.
- ETK (2016) Työeläkekuntoutus 2015. Eläketurvakeskuksen tilastoja 07/2016: Helsinki.
- ETK (2017) Yritysten työeläkemaksut 2015. Eläketurvakeskuksen tilastoja 01/2017: Helsinki.
- Keva (2017a) Työkyvyttömyysriskimaksu valtion eläkemaksuissa. Viitattu 9.5.2017. <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyokyvyttömyysriskimaksu-valtion-elakemaksuissa/>
- Keva (2017b) Varhe-maksuihin voi vaikuttaa. Viitattu 9.5.2017. <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/varhe-maksut/>
- Kralj, B. (1994) Employer responses to workers' compensation insurance experience rating. *Industrial relations* 49 (1), 41–61.
- Koning, P. (2009) Experience rating and the inflow into disability insurance. *De Economist* 157 (3), 315–335.
- Koning, P. & Lindeboom, M. (2015) The rise and fall of insurance enrollment in the Netherlands. *Journal of Economic Perspectives* 29 (2), 151–172.
- Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2012) Institutional rules, labour demand and retirement through disability programme participation. *Journal of Population Economics* 25 (2), 439–468.
- Koski-Pirilä, A. (2011) Osatyökyvyttömyyseläkkeiden käyttö kunta-alalla. Kevan tutkimuksia 5/2011: Helsinki.
- Kyyrä, T. & Paukkeri, T. (2015) Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin kannustinvaikutukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 07/2015: Helsinki.
- Kyyrä, T. & Tuomala, J. (2013) Does experience rating reduce disability inflow? VATT Working Papers 46. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: Helsinki.



Kyyrä, T. & Tuomala, J. & Ylinen, T. (2012) Työnantajan omavastuuperiaate työkyvyttömyyseläkkeissä. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2012: Helsinki.

Laaksonen, S. (2013) *Surveymetodiikka: Aineiston kokoamisesta puhdistamisen kautta analyysiin*. 2. painos. Nettikirja.

Laaksonen, M. & Gould, R. (2015) Return to work after temporary disability pension in Finland. *Journal of Occupational Rehabilitation* 25 (3), 471–480.

Liukko, J. & Kuuva, N. (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa – Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2015: Helsinki.

Liukko, J. & Kuuva, N. (2017) Cooperation of return-to-work professionals: the challenges of multi-actor work disability management. *Disability and Rehabilitation* 39 (15), 1466–1473.

Merimieseläkekassa (2017) Työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuumaksu. Viitattu 9.5.2017. <http://www.merimieselakekassa.fi/fi/varustamot/melelakevakuutusmaksu/Sivut/omavastuumaksu.aspx>

Mikkonen, J. (2016) Eläkejärjestelmä ei tue työllistymistä. *Työeläke* 5/2016, 25.

Poutiainen, E. & Sihvonen, H. (2010) Osatyökyvyttömyyseläke KuEL:ssa ja TyEL:ssä työnantajan maksujen näkökulmasta. Teoksessa Uusitalo, H. & Kautto, M. & Lindell, C. (toim.) *Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia*. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2010:1: Helsinki, 186–194.

Rikkinen, T. (2011) Riittääkö tulevaisuudessa vastaajia? *Tietoarkisto* 11/2011: Tampere. Viitattu 24.5.2017. <http://www.fsd.uta.fi/lehti/fi/33/tietoarkisto11.pdf>

Soikkanen, A. (2009) Työkyvyttömyyseläkejärjestelmän kannustimet – Yrityksen näkökulma. Helsingin kauppakorkeakoulu: Helsinki.

STM (2015) Kannustetyöryhmän raportti. Raporttiluonnos 16.6.2015. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki.

Takala, M. (2015) Luottamus eläketurvaan vuosina 2011 ja 2014. Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2015: Helsinki.

TyEL:n erityisperusteet (2017) Työntekijän eläkelain (TyEL) mukaisen eläkevakuutuksen erityisperusteet 2017. Viitattu 31.3.2017. <http://www.saadospalvelu.fi/fi/perusteet/laskuperusteet/tyoelakeyhtiot/tyelerityis/2017.pdf>

Työeläkelakipalvelu (2017) Rahastoitu osa ja vastuueläkelaitos TyEL:n ja MEL:n mukaisessa työkyvyttömyyseläkkeessä. Viitattu 8.5.2017. [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=307886&navigation\\_history=200335&scroll=393](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=307886&navigation_history=200335&scroll=393)

Työkyvyttömyysperustejaos (2010) Raportti laskuperustejaoksen toimeksiannon 25.3.2010 tehtävistä (osa 1). 6.10.2010.

Työkyvyttömyysperustejaos (2012) Pientyönantajakannusteet työhyvinvoinnin kehittämisessä. Selvitys 4.10.2012.

Van Sonsbeek, J.-M. & Gradus, R. H. J. M. (2013) Estimating the effects of recent disability reforms in the Netherlands. *Oxford Economic Papers* 65 (4), 832–855.

Viljamaa, M. & Uitti, J. & Laine, A. & Toivanen, M. (2014) Työkyvyn hallinta työpaikoilla – tuloksia kyselytutkimuksesta Kela-korvauksia saaneille organisaatioille. *Työterveyslääkäri* 32 (2), 58–63.

VNK (2017) Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Valtioneuvoston kanslia: Helsinki.

## LIITTEET

# Liite 1. Suurille työnantajille lähetetty kyselylomake

## Työnantajakysely työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista

### Työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitus ja maksuluokkamalli

Työkyvyttömyyseläkkeet rahoitetaan osana työnantajilta ja työntekijöiltä kerättävää työeläkemaksua. Suurilla työnantajilla (palkkasumma yli 2 miljoonaa euroa vuodessa) yrityksen omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat maksun suuruuteen niin sanotun maksuluokkamallin mukaan. Pienillä työnantajilla omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapaukset eivät vaikuta maksun suuruuteen lainkaan.

Maksuluokkamallissa yritykselle lasketaan maksuluokka (1–11), johon vaikuttaa yrityksen työntekijöille toistaiseksi myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet kahden vuoden ajalta. Mitä suurempi työkyvyttömyyseläkemeno yrityksen työntekijöistä aiheutuu verrattuna muihin kooltaan ja ikärakenteeltaan samanlaisiin yrityksiin, sitä korkeampi on työnantajan maksuluokka.

Maksuluokka 4 vastaa työnantajien keskimääräistä työkyvyttömyysriskiä. Korkeassa maksuluokassa (5–11) työeläkemaksuun sisältyvä työkyvyttömyyseläkemaksu on keskimääräistä korkeampi ja matalassa maksuluokassa (1–3) keskimääräistä alhaisempi.

Maksuluokan vaikutus työkyvyttömyyseläkemaksuun lisääntyy yrityksen koon kasvaessa. Vaikutus on täysimääräinen yrityksillä, joiden palkkasumma ylittää noin 30 miljoonan euron rajan.

Maksuluokkamallin tarkoituksena on kohdentaa kustannuksia työkyvyttömyysriskin mukaisesti ja kannustaa työnantaja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyystapauksia.

### TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN RAHOITUS JA MAKSULUOKKAMALLI

#### 2. Miten hyvin yrityksessänne tunnetaan työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat tekijät (maksuluokkamalli)?

- Hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Huonosti
- En osaa sanoa

#### 3. Seurataanko yrityksessänne työkyvyttömyyseläketapausten ja niistä aiheutuvien kustannusten määrää?

- Säännöllisesti
- Toisinaan
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

#### 4. Mihin maksuluokkaan yrityksenne kuuluu vuonna 2016?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- En osaa sanoa

#### 5. Onko yrityksenne maksuluokka muuttunut kolmen viime vuoden aikana?

- Ei ole
- Kyllä, on laskenut
- Kyllä, on noussut
- En osaa sanoa

**6. Työkyvyttömyyseläkemaksu muodostuu niin, että yrityksen vastuu työkyvyttömyyseläkemuksesta (ns. maksuluokkamaksun osuus) nousee yrityksen koon kasvaessa.**

**Miten yrityksenne tämänhetkinen työkyvyttömyyseläkemaksu muodostuu?**

- Maksu koostuu alle 10 % maksuluokkamaksusta
- Maksu koostuu 10–50 % maksuluokkamaksusta
- Maksu koostuu 50–99 % maksuluokkamaksusta
- Maksu koostuu kokonaan maksuluokkamaksusta
- En osaa sanoa

**7. Mistä yrityksenne on saanut tietoa työkyvyttömyyseläkemuksesta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä?**

	paljon	melko paljon	melko vähän	vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
Eläkeyhtiön verkkosivuilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muilta verkkosivuilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suoraan eläkeyhtiöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuollosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakuutusmeklarilta tai muulta ulkopuoliselta toimijalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jostain muualta, <input type="text"/> mistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Mistä toivoisitte ensisijaisesti saavan tietoa työkyvyttömyyseläkemuksesta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

- Eläkeyhtiön verkkosivuilta
- Muilta verkkosivuilta
- Suoraan eläkeyhtiöltä
- Työterveyshuollosta
- Vakuutusmeklarilta tai muulta ulkopuoliselta toimijalta
- Jostain muualta, mistä?

## TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN RAHOITUSPERIAATE YLEISESTI

**9. Suurilla yrityksillä (palkkasumma yli 2 miljoonaa euroa) työkyvyttömyyseläkemaksu voi olla keskimääräistä pienempi tai isompi riippuen yrityksen työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapauksista. Pienillä yrityksillä työkyvyttömyyseläketapaukset eivät vaikuta maksun suuruuteen.**

**Pitäisikö yrityksen omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa myös pienten työnantajien työkyvyttömyyseläkemaksuun?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**10. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**11. Suurten yritysten omien työkyvyttömyyseläketapausten pitäisi vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun**

- Nykyistä enemmän
- Nykyisen verran
- Nykyistä vähemmän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**12. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**13. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?**

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa
Maksuluokkamalli on toimiva tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maksuluokkamalli on ymmärrettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi tietoa maksuluokkamallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**MAKSULUOKKAMALLIN KANNUSTINVAIKUTUKSET****15. Kannustaako maksuluokkamalli yritystänne huolehtimaan työntekijöidenne työkyvystä?**

- Paljon  
 Melko paljon  
 Melko vähän  
 Vähän  
 Ei lainkaan  
 En osaa sanoa

**16. Onko maksuluokkamalli kannustanut yritystänne työkyvyn edistämiseen seuraavilla tavoilla? Ottakaa vastauksissa huomioon ainoastaan maksuluokkamallin vaikutus.**

	melko paljon	melko vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
Työaikajärjestelyillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöä parantamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuuteen panostamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä muokkaamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apuvälineitä hankkimalla (esim. sähköpöydät)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntamahdollisuuksia tukemalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtamista kehittämällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuollon toimintatapoja kehittämällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkyvyttömyysriskien seuranta kehittämällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamalla (esim. työkokeilu, työhönvalmennus tai koulutus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muilla tavoilla, <input type="text"/> miten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**17. Yrityksen maksuluokkaan vaikuttavat ainoastaan toistaiseksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet. Määräaikaiset kuntoutustuet eivät vaikuta maksuluokkaan.**

**Kannustaako tämä yritystänne ehkäisemään toistaiseksi myönnettäviä työkyvyttömyyseläkkeitä tukemalla työntekijöiden kuntoutumista ja työhön palaamista?**

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**18. Osatyökyvyttömyyseläke vaikuttaa yrityksen maksuluokkaan vähemmän kuin täysi työkyvyttömyyseläke.**

**Kannustaako tämä yritystänne osa-aikaisen työn järjestämiseen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen hyödyntämiseen?**

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa
- Yrityksessämme ei ole mahdollisuuksia osa-aikaisen työn järjestämiseen

**19. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Väittämät eivät koske omaa yritystänne, vaan yrityksiä yleisesti.**

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa
Työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) on vaikutusta yritysten rekrytointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritykset eivät rekrytoi henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski, koska he pelkäävät työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanomistilanteissa yritykset irtisanovat henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20. Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointeihin?**

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**21. Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne irtisanomisiin?**

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

22. Miten työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustapaa ja kustannusten kohdentamista pitäisi kehittää? Mitä muita asioita haluaisitte tuoda esiin maksuluokkamallista työnantajan näkökulmasta?

#### TAUSTATIEDOT

23. Missä tehtävässä työskentelette yrityksessänne?

- Johdossa
- Henkilöstöhallinnossa
- Taloushallinnossa
- Työterveyshuollossa
- Jossain muussa tehtävässä





**5. Mistä toivoisitte ensisijaisesti saavanne tietoa työkyvyttömyyseläkemaksusta ja sen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä? (Voitte valita useamman vaihtoehdon)**

- Eläkeyhtiön verkkosivuilta
- Muilta verkkosivuilta
- Suoraan eläkeyhtiöltä
- Työterveyshuollosta
- Vakuutusmeklarilta tai muulta ulkopuoliselta toimijalta
- Jostain muualta, mistä?

## TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN RAHOITUSPERIAATE YLEISESTI

**6. Suurilla yrityksillä (palkkasumma yli 2 miljoonaa euroa) työkyvyttömyyseläkemaksu voi olla keskimääräistä pienempi tai isompi riippuen yrityksen työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapauksista. Pienillä yrityksillä työkyvyttömyyseläketapaukset eivät vaikuta maksun suuruuteen.**

**Pitäisikö yrityksen omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa myös pienten työnantajien työkyvyttömyyseläkemaksuun?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**7. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**8. Suurten yritysten omien työkyvyttömyyseläketapausten pitäisi vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun**

- Nykyistä enemmän
- Nykyisen verran
- Nykyistä vähemmän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

**9. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**10. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?**

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa
Maksuluokkamalli on toimiva tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maksuluokkamalli on oikeudenmukainen tapa rahoittaa työkyvyttömyyseläkkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maksuluokkamalli on ymmärrettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi tietoa maksuluokkamallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Voitte halutessanne perustella vastauksenne:**

**MAKSULUOKKAMALLIN KANNUSTINVAIKUTUKSET**

12. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Väittämät eivät koske omaa yritystänne, vaan yrityksiä yleisesti.

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	eri mieltä	en osaa sanoa
Työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) on vaikutusta yritysten rekrytointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritykset eivät rekrytoi henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski, koska he pelkäävät työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanomistilanteissa yritykset irtisanovat henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyysriski.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointeihin?

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

14. Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne irtisanomisiin?

- Paljon
- Melko paljon
- Melko vähän
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

15. Miten työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustapaa ja kustannusten kohdentamista pitäisi kehittää? Mitä muita asioita haluaisitte tuoda esiin maksuluokkamallista työnantajan näkökulmasta?

**TAUSTATIEDOT**

16. Missä tehtävässä työskentelette yrityksessänne?

- Johdossa
- Henkilöstöhallinnossa
- Taloushallinnossa
- Työterveyshuollossa
- Jossain muussa tehtävässä

## Liite 3.

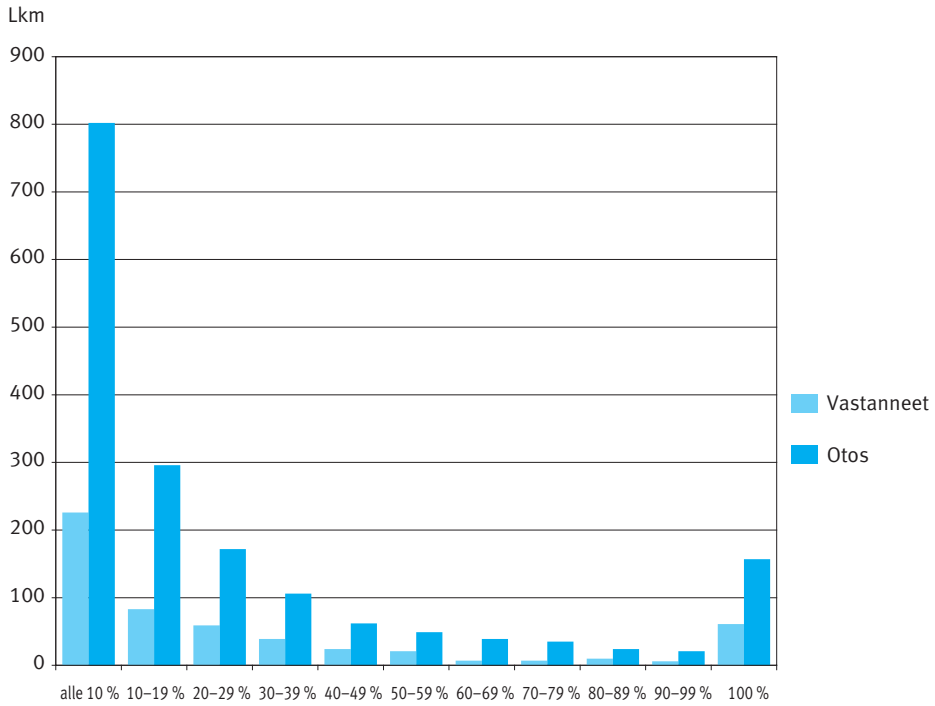
### Liitetaulukko 3.1. Keskeisten taustamuuttujien jakaumat otoksessa sekä vastanneiden ja ei-vastanneiden joukossa, prosenttia.

	Pienet työnantajat			Suuret työnantajat									
	Otos %	Vastanneet %	Ei-vastanneet %	Otos %	Vastanneet %	Ei-vastanneet %	Otos %	Vastanneet %	Ei-vastanneet %	Otos %	Vastanneet %	Ei-vastanneet %	
Maksuluokka v. 2016	1-2	60,4	54,9	63,0	51,8	52,7	51,4	31,0	33,3	29,9	35,0	27,9	39,6
	3-4	18,3	22,1	17,0	20,9	20,5	21,1	34,5	41,2	31,6	40,8	45,9	37,5
	5-11	21,3	23,0	21,0	27,3	26,8	27,6	34,5	25,5	38,5	24,2	26,2	22,9
		(p=0,1076)			(p=0,9544)			(p=0,2461)				(p=0,3204)	
Maksuluokan muutokset 2014→2016	Pysymyt samana	34,0	32,3	34,7	28,6	26,3	29,6	17,3	17,7	17,1	36,9	36,1	37,5
	Noussut	25,4	29,2	24,0	33,8	33,2	34,0	41,7	47,1	39,3	32,5	29,5	34,4
	Laskenut	40,5	38,5	41,3	37,7	40,5	36,3	41,1	35,3	43,6	30,6	34,4	28,1
		(p=0,3081)			(p=0,5515)			(p=0,5734)				(p=0,6780)	
Maksuluokan vaihtelu 2014→2016	Ei vaihtelua	31,8	28,8	33,0	23,6	21,0	24,8	11,9	11,8	12,0	22,3	21,3	22,9
	Jonkin verran vaihtelua	34,9	36,3	34,4	45,2	46,8	44,4	63,7	62,8	64,1	72,0	70,5	72,9
	Paljon vaihtelua	33,3	35,0	32,6	31,2	32,2	30,8	24,4	25,5	23,9	5,7	8,2	4,2
		(p=0,5111)			(p=0,5734)			(p=0,9769)					
Kieli	Suomi	93,1	94,8	92,6	95,4	93,4	96,2	95,0	91,7	96,5	96,4	100,0	99,0
	Ruotsi	6,9	5,2	7,4	4,6	6,6	3,8	5,0	8,3	3,5	3,6	0,0	1,0
		(p=0,2708)			(p=0,0870)			(p=0,0093)					
Postitustapa	Sähköposti	54,1	45,0	56,6	77,1	72,1	79,0	92,0	91,7	92,1	95,2	98,0	94,0
	Maaposti	45,9	55,0	43,4	22,9	27,9	21,0	8,0	8,3	7,9	4,8	2,0	6,0
		(p=0,0028)			(p=0,0374)			(p=0,8544)					
Toimiala	Tk-maksuosa >0,8 %	43,3	44,7	43,9	46,8	53,7	44,9	47,0	47,1	48,7	42,7	42,6	42,7
	Tk-maksuosa <0,8 %	56,7	55,3	56,1	53,2	46,3	55,1	53,0	52,9	51,3	57,3	57,4	57,3
		(p=0,5914)			(p=0,0217)			(p=0,9713)				(p=0,9916)	
Työntekijöiden osuus henkilöstöstä	Alle 50 %	68,2	69,9	67,5	66,6	61,0	69,2	70,2	70,6	70,1	76,4	78,7	75,0
	Yli 50 %	31,8	30,1	32,5	33,4	39,0	30,8	29,8	29,4	29,9	23,6	21,3	25,0
		(p=0,5155)			(p=0,0395)			(p=0,9477)				(p=0,5956)	
Yli 50 vuotta täytneiden osuus henkilöstöstä	Alle 45 %	86,5	84,5	87,3	89,6	91,2	88,9	92,9	94,1	92,3	93,6	93,4	93,8
	Yli 45 %	13,5	15,5	12,7	10,4	8,8	11,1	7,1	5,9	7,7	6,4	6,6	6,3
		(p=0,2938)			(p=0,3672)								
Kaikki (lkm)		969	211	758	802	226	576	637	205	432	168	51	117
					637	205	432	168	51	117	157	61	96

$\chi^2$ -testin p-arvot kuvaavat eroja vastanneiden ja ei-vastanneiden välillä taustatekijöiden mukaan erikoisilla työnantajilla. Joissain kohdissa p-arvot puuttuvat. Tällöin lukumäärät soluissa olivat niin pienet, että  $\chi^2$ -testiä ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä.

**Liitekuvio 3.1.**

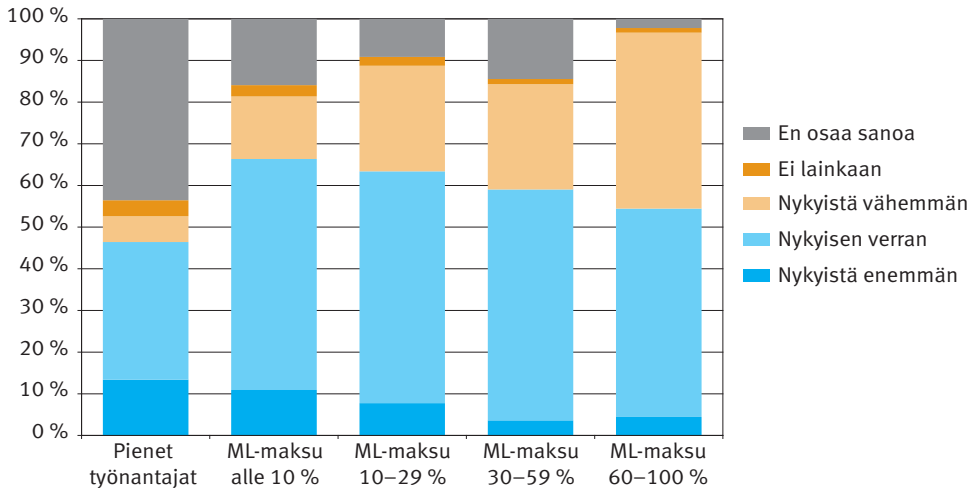
Vastanneiden ja otokseen valikoituneiden työnantajien jakautuminen (lkm) maksuluokkamaksun osuuden mukaan.



## Liite 4.

### Liitekuvio 4.1.

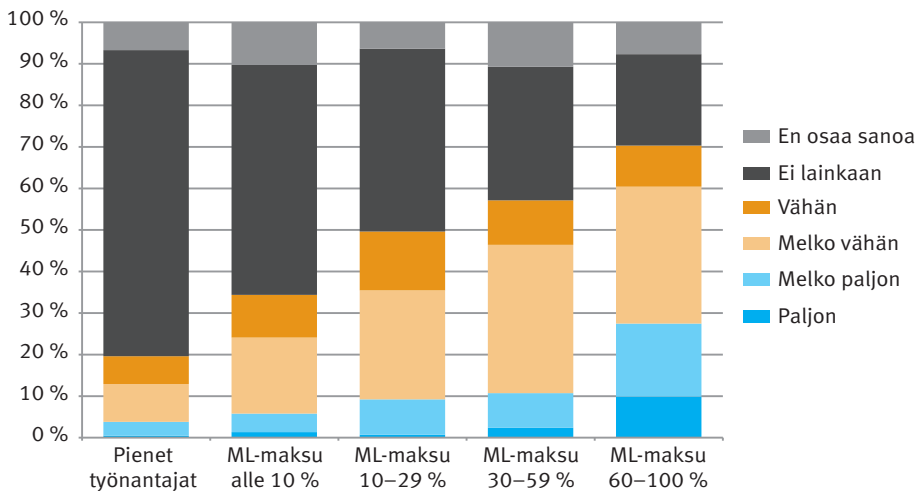
Työnantajien näkemykset siitä, pitäisikö suurten yritysten omien työkyvyttömyyseläketapausten vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuun nykyistä enemmän, nykyisen verran, nykyistä vähemmän vai ei lainkaan (vastanneita 744), vaihtoehtoinen kokoluokittelu.



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).

### Liitekuvio 4.2.

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointeihin?" (vastanneita 749), vaihtoehtoinen kokoluokittelu.

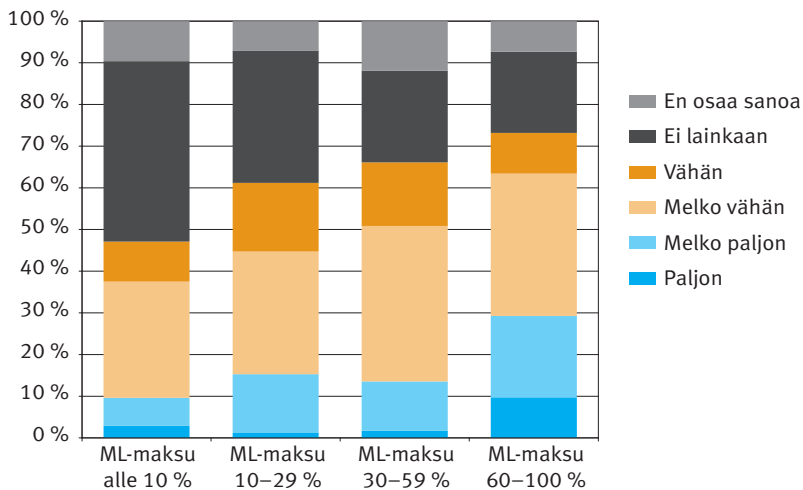


Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p < 0,0001$ ).

**Liitekuvio 4.3.**

Työnantajien vastaukset kysymykseen "Onko työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitustavalla (maksuluokkamallilla) ollut vaikutusta oman yrityksenne rekrytointiin?", vaihtoehtoinen kokoluokittelu.

Vastaukset vain niiden joukossa, jotka kokevat, että maksuluokkamalli kannustaa yritystä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä paljon tai melko paljon, vain suuret työnantajat (vastanneita 330).



Maksuluokkamallin piirissä olevien työnantajien eroja vastauksissa testattiin  $\chi^2$ -testin avulla ( $p=0,0083$ ).





ELÄKETURVAKESKUKSEN  
TUTKIMUKSIA

## **Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset**

### **Kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä**

Raportissa tarkastellaan työnantajien näkemyksiä työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuudesta ja oikeudenmukaisuudesta ja mallin vaikutuksista työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn sekä rekrytointeihin ja irtisanomisiin. Tutkimus perustuu työnantajille lähetettyyn kyselyyn.

#### **ELÄKETURVAKESKUKSEN TUTKIMUKSIA**

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN