

03/2011

ELÄKETURVAKESKUKSEN SELVITYKSIÄ

# Eläketurvan rakenne ja työmarkkinaeläkkeiden merkitys eri maissa

Mika Vidlund, Hannu Ramberg, Antti Mielonen ja Elina Lappalainen



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN



03/2011

ELÄKETURVAKESKUKSEN SELVITYKSIÄ

## Eläketurvan rakenne ja työmarkkinaeläkkeiden merkitys eri maissa

Mika Vidlund, Hannu Ramberg, Antti Mielonen ja Elina Lappalainen



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 010 7511

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

**Pensionsskyddscentralen**

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 010 7511

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Telephone +358 10 7511

E-mail: firstname.surname@etk.fi

Waasa Graphics Oy

Vaasa 2011

ISSN-L 1798-7113

ISSN 1798-7113 (painettu)

ISSN 1798-8519 (verkkajulkaisu)

## ESIPUHE

Tässä selvityksessä tarkastellaan yhdeksän maan eläketurvan rakennetta ja työmarkkinoilla sovitun eläketurvan merkitystä. Selvitys koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa on luonteeltaan vertaileva ja toinen osa koostuu eri maiden eläketurvan ja erityisesti työmarkkinaeläketurvan kuvauksista.

Selvityksen lähtökohtana on ollut tarve selvittää usein varsin monikerroksisen ja hallinnollisesti hajanaisen ansiosidonnaisen eläketurvan muodostumista eräiden keskeisten maiden suhteen. Lakisääteinen eläketurva on tärkeä osa vertailumaiden eläketurvaa, mutta työmarkkinoilla sovitut eläkkeet muodostavat myös merkittävän osan eläkkeensaajien kokonaiseläkkeestä.

Tietotarpeellisten motiivien lisäksi myös Euroopan unioni on viime aikoina korostanut työmarkkinaeläketurvan merkitystä lakisääteisten eläkejärjestelmien täydentäjänä. EU pyrkii myös edistämään turvattuja työmarkkinaeläkkeitä ja niiden siirrettävyyttä kansalaisten lisääntyneen liikkuvuuden johdosta. Työmarkkinaeläketurva on näin lisääntyneen huomion kohteena Suomessa sekä muissa EU-maissa.

*Helsingissä 5.10.2011*

*Mika Vidlund, Hannu Ramberg, Antti Mielonen ja Elina Lappalainen*



## Sisältö

<b>1 Johdanto</b> .....	7
<b>2 Eläketurvan rakenne vertailumaissa</b> .....	11
2.1 Lakisääteisen eläketurvan pääpiirteet .....	11
2.2 Työmarkkinaeläkkeiden kattavuus ja järjestämistapa tarkasteltavissa maissa .....	13
2.2.1 Vapaaehtoiset työnantajakohtaiset työmarkkinaeläkkeet.....	15
2.2.2 Kollektiivisiin sopimuksiin perustuvat työmarkkinaeläkkeet.....	17
2.2.3 Lakiin perustuvat pakolliset työmarkkinaeläkkeet .....	17
<b>3 Eläketurvan taso</b> .....	18
3.1 Etuusperusteisuus – maksuperusteisuus.....	18
3.2 Kokonaisaläkkeen korvaustaso vertailumaissa .....	20
3.3 Eläkkeiden indeksointi ja maksaminen.....	22
3.4 Eläkkeiden takuujärjestelyt .....	23
<b>4 Työmarkkinaeläkkeiden rahoitus</b> .....	25
<b>5 Työmarkkinaeläkkeiden hallinto</b> .....	28
<b>6 Yhteenveto ja keskustelua</b> .....	32
6.1 Väestölliset ja taloudelliset realiteetit .....	33
6.2 Riskien uudelleenjakoa eri osapuolten kesken .....	33
6.3 Työmarkkinaeläkkeiden selektiivisyys .....	34
6.4 Keskeiset erot Suomen työeläkejärjestelmään .....	34
<b>Lähteitä</b> .....	36
<b>Maaliitteet</b> .....	39
Alankomaat .....	41
Iso-Britannia .....	59
Puola .....	77
Ranska.....	91
Ruotsi .....	103
Saksa.....	117
Sveitsi .....	129
Tanska.....	139
Yhdysvallat .....	151
Suomi.....	173





## 1 Johdanto

Suomen työeläkejärjestelmästä poiketen useissa Euroopan maissa samasta ansiotoiminnasta syntyy eläkettä useammasta kuin yhdestä eläkejärjestelmästä. Kokonaisu-eläke muodostuu lakisääteisestä eläkkeestä ja sitä täydentävistä työmarkkinoille sovituista lisäeläkejärjestelyistä, joista joillakin on pitkät perinteet takanaan, joillakin vasta lyhyt historia.

Viimeisen vuosikymmenen aikana lisäeläkkeet ovat saaneet yhä enemmän huomiota Euroopan unionin toimielimissä. Huomio on pääasiassa kohdistunut valvonnan tehostamiseen, takuujärjestelyihin ja oikeuksien siirrettävyyteen.

Lakisääteiset eläkejärjestelmät ovat tyypillisesti jakojärjestelmiä ja siten riippuvaisia muun muassa väestörakenteesta. Epäedulliset väestörakenteet huonontavat huoltosuhdetta, jolloin etuuden ja maksun epäsuhta voi kasvaa. Tasapaino etsitään niiden keskinäisellä jous-tolla. Tämä koskee erityisesti eläkkeitä, niiden tasoa tai muita ehtoja. Jos eläke-etuudet jää-vät epätydyttäväksi, voidaan niitä täydentää ylimääräisillä järjestelyillä. Järjestelyt voivat olla ryhmäeläkejärjestelyjä, yksilöllisiä eläkejärjestelyjä tai muita yksilöllisiä varautumis-keinoja. Järjestelytapoihin liittyy yleensä verokannusteita tai julkisia taloudellisia tukia.

Lakisääteisten eläkejärjestelmien sopeuttaminen julkisen sektorin kestävyystavoitteisiin on luonut tilaa lisäeläkkeille. Myös pidempään voimassa olleiden lisäeläkerahastojen merkittävä koko on lisännyt näiden järjestelyiden näkyvyyttä ja kasvattanut niihin kohdistuvaa mielenkiintoa. Toisaalta muutenkin on havaittavissa lisäeläkejärjestelyiden aseman lujittu-mista ja ne voivat muodostaa jopa eläkejärjestelmän kehittämisen keskeisen painoalueen.

Euroopan Unioni on toistuvasti kiinnittänyt huomiota ammatillisiin II-pilarin lisäeläk-keisiin ja niihin liittyviin haasteisiin:

- Euroopan neuvoston Laekenin julistuksessa viitattiin eläkkeiden riittävyyden, järjes-telmän kestävyuden ja järjestelmien modernisoinnin lisäksi lisäeläkkeiden piiriin liit-tämisen helpottamiseen, joka on tärkeätä kasvavien tarpeiden kannalta.<sup>1</sup>
- Ammatillisia lisäeläkkeitä tarjoavien laitosten toiminnasta ja valvonnasta annetun di-rektiivin 2003/41<sup>2</sup> johdannossa on todettu lisäeläkkeiden kasvava merkitys sosiaali-turvajärjestelmien täydentäjänä. Ammatillisia lisäeläkkeitä ei kuitenkaan yksiselittei-sesti pidetä sosiaaliturvana. Direktiiviä tarkistetaan loppuvuodesta 2011.
- Syksyllä 2010<sup>3</sup> komissio julkaisi tutkimuksen uudistetun direktiivin 2008/94/EY ar-tiklan 8<sup>4</sup> tilanteen seuraamiseksi etuusperusteisten järjestelmien ja työnantajan kirjan-pidollisin varauksin toteutettujen lisäeläkkeiden turvaamisen tilasta työnantajan mak-sukyvyttömyystapauksessa.

1 Presidency conclusions – Laeken, 14 and 15 December 2001, päätelmä 30.

2 Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi 2003/41/EY ammatillisia lisäeläkkeitä tarjoavien laitosten toiminnasta ja valvonnasta, kohta 5: ”Koska sosiaaliturvajärjestelmät ovat lisääntyvän paineen alaisina, ammatillisia lisäeläkkeitä käytetään tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin niiden täydentäjinä. Ammatillisia lisäeläkkeitä olisi tämän vuoksi kehitettävä asettamatta kuitenkaan kyseenalai-seksi sosiaaliturvan piiriin kuuluvien eläkejärjestelmien merkitystä turvallisena, kestäväenä ja tehokkaana sosiaalisena suojeluna, jolla olisi taattava vanhusten kohtuullinen elintaso ja jonka olisi tämän vuoksi oltava keskeisellä sijalla pyrittäessä eurooppalaisen sosiaali-sen mallin vahvistamiseen.”

3 ESOFAC 12.10.2010: The protection of supplementary pensions in case of insolvency of the employer for defined benefit and book reserve schemes.

4 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/94/EY työntekijän suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa, 8 artikla: ”jäsenvaltioiden on huolehdittava tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta, jotta turvataan työntekijöiden sekä yrityksestä tai liike-toiminnasta työnantajan maksukyvyttömyyden alkamispäivään mennessä lähteneiden henkilöiden välittömät tai tulevaisuuteen kohdis-tuvat oikeudet kansallisen lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella olevan, yhtiön tai useamman yhtiön yhteisen lisäeläke-järjestelmän mukaisiin vanhuusetuuksiin ja jälkeensä jääneiden etuuksiin.”

- Eläkejärjestelmien kehittämistä koskeva vihreä kirja<sup>5</sup> sivuaa lisäeläkkeitä koskevia kysymyksiä. Eräänä suuntauksena eläkejärjestelmien muutoksissa on siirtyminen yksikerroksisista järjestelmistä monikerroksisiin järjestelmiin. Eläkejärjestelmien kehittämistä koskeva valkoinen kirja ilmestyy marraskuussa 2011.

Erityisesti kahden viime vuosikymmenen aikana tehtyjen eläkeuudistusten myötä eläkejärjestelmien rakenne on muuttunut ja lisäeläkkeiden merkitys on kasvanut useimmissa valtioissa. Tämän vuoksi näiden järjestelmien selvittäminen on tärkeää paitsi tietotarpeiden lisääntymisen vuoksi, myös Suomen työeläkejärjestelmän vertailtavuuden kannalta.

Suomen työeläke on osa lakisääteistä sosiaaliturvaa, mutta työeläkejärjestelmässämme on kuitenkin piirteitä, jotka voidaan liittää myös työmarkkinoilla sovittuihin lisäeläkkeisiin. Näistä keskeisimmät ovat lakisääteisen työeläkejärjestelmän katottomuus, työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli, hajautettu ja pääsääntöisesti yksityisoikeudellisesti hallintoitu työeläkejärjestelmä, eri toimijoiden välinen kilpailu ja eläkkeiden (osittainen) rahastointi. Muihin maihin verrattuna Suomen työeläke on verrannollinen sekä lakisääteiseen että työmarkkinoilla sovittuun lisäeläketurvaan, ja täyttää näiden molempien tehtävää. Tämä näkyy kansainvälisesti verraten vähäisenä lisäeläkejärjestelyjen määränä.

Eläkejärjestelmien kansainväliset vertailut rajautuvat kuitenkin lähes pääsääntöisesti lakisääteiseen eläketurvaan. Työmarkkinaeläkkeiden puuttuminen vertailusta paitsi vaikeuttaa Suomen ja muiden maiden vertailua, antaa myös väärän kuvan maiden eläketurvasta. Vertailukelpoisempi kuva eri maista saadaan ottamalla myös työmarkkinaeläkkeet mukaan tarkasteluun. Tämä selvitys jatkaa Eläketurvakeskuksen aiempien julkaisujen kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa maiden välisiin vertailuihin liittyen (ks. esim. vertailu eri maiden eläkejärjestelmien kokonaismaksurasituksesta<sup>6</sup>).

Tämän julkaisun lähtökohtana on ollut selvittää kunkin maan keskeisiä ja kattavimpia työmarkkinoilla sovittuja eläkejärjestelmiä, joista tässä käytämme yleistermiä työmarkkinaeläke. Työmarkkinaeläkkeet ovat pääsääntöisesti lakisääteistä turvaa täydentäviä järjestelyjä, jolloin niistä myös usein puhutaan lisäeläkkeinä.

Työmarkkinoilla sovittu lisäeläketurva voi olla vapaaehtoista tai pakollista ja se voi olla työnantajakohtaisesti tai yksilöllisesti järjestettyä tai kollektiivisesti laajoja palkansaajaryhmiä koskevaa. Yleisesti ottaen työmarkkinaeläkkeet eivät ole niin kattavia kuin lakisääteiset eläkejärjestelmät.

Maissa, joissa työmarkkinaeläkkeet perustuvat lakiin on vakuutukseen kuuluminen säädetty lailla pakolliseksi ja ne muodostavat kiinteän kokonaisuuden lakisääteisten työeläkkeiden kanssa. Työmarkkinaeläkkeitä sitova laki on kuitenkin puitelainsäädäntöä, ja eläketurvan sisällöstä ja ehdoista päätetään pääosin työmarkkinaosapuolten kesken.

Työmarkkinajärjestöjen sopimat kollektiiviset järjestelyt kattavat periaatteessa vain kunkin sopimuksen piiriin kuuluvat, vaikka sopimuksia voidaan ulottaa kattamaan myös sopi-

5 Vihreä kirja: Riittävien, kestävien ja turvattujen eurooppalaisten eläkejärjestelmien kehittäminen, KOM (2010)365, 7. heinäkuuta 2010.

6 Vidlund ja Bach-Othman (toim.), 2008 Eläkemaksutaso yhdeksässä Euroopan maassa vuonna 2005. [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisutraportit/elakemaksutaso\\_yhdeksassa\\_euroopan\\_maassa\\_vuonna\\_2005\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisutraportit/elakemaksutaso_yhdeksassa_euroopan_maassa_vuonna_2005_7.pdf)

muksen ulkopuolisia ryhmiä. Koska eläketurvan sisältö on lähtökohdiltaan ryhmäkohtaisesti määritelty, saattavat eläkejärjestelmät näin erota merkittävästi toisistaan. Näitä järjestelmiä voivat koskea jotkin lailla säädetyt vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan rajoittaa järjestelmiä koskevaa sopimusvapautta tai säätää tiettyjä ehtoja veroetujen saamiseksi ja jotka näin ohjaavat järjestelmien toimintaa.

Työpaikkakohtaisesti sovittavat eläkejärjestelyt ovat kattavuudeltaan edellä mainittuja suppeampia kokonaisuuksia. Nämä ryhmä- tai yksilökohtaiset eläkejärjestelyt voivat vaihdella paitsi yritysten välillä myös niiden sisällä. Samoin kuin edellä myös tähän ryhmään kuuluvien maiden lisäeläkejärjestelyjä koskevat määrätyt niiden toimintaa ohjaavat lait, kuten verolait.

Kansainvälisesti käytetyssä eläketurvan kokonaisuutta kuvaavassa niin sanotussa EU:n perinteisessä kolmen pilarin mallissa työmarkkinaeläkkeet edustavat tyypillisimmillään eläketurvan toista pilaria. Pilariluokittelu on loppujen lopuksi hyvin karkea väline kuvaamaan eri maiden eläkejärjestelmiä, jotka ovat erityisesti viime vuosina muodostuneet yhä monikerroksisemmiksi. Pilariluokittelut tuntuvatkin aiheuttavan nykyisin enemmän sekaannusta kuin lisäävän ymmärrystä. Luokittelu on myös riippuvainen siitä näkökulmasta mitä halutaan painottaa kun vertaillaan maita toisiinsa. Eurostatin, EU:n sosiaalitalaston (European system of integrated social protection statistics, Esspross), OECD:n tai Maailmanpankin luokittelujen pääpaino on sillä onko järjestelmä yksityisesti vai julkisesti hallinnoitu ja ovatko järjestelmät rahastoituja vai eivät.

Esimerkiksi EU:n talouspoliittisen komitean (Economic Policy Committee, EPC) julkisen talouden menolaskelmat, niin sanotut AWG-laskelmat (the Ageing Working Group), on tehty Eurostatin luokittelua noudattaen, jonka mukaan lakisääteiset eläkkeet eivät sisällä (esim. Ruotsin ja Puolan) täysin rahastoituja yksilöllisiä eläketilejä eli niin sanottuja rahastoeläkkeitä, vaan ne on luokiteltu yksityisiksi (lisä)eläkkeiksi<sup>7</sup>. On kuitenkin syytä huomata, että vaikka rahastoeläkkeiden hallinto on hajautettu yksityisille yhtiöille, rahoitetaan rahastoeläkkeet osana lakisääteistä eläkemaksua. Lisäksi rahastoeläkejärjestelmiin osallistuminen on pääsääntöisesti säädetty pakolliseksi työssäkäyvän väestön nuoremmille ikäluokille.

Tässä julkaisussa käyttämämme luokittelu poikkeaa jonkin verran edellä mainituista. Vertailussa on mukana yhdeksän maata: Alankomaat, Britannia, Puola, Ranska, Ruotsi, Saksa, Sveitsi, Tanska ja Yhdysvallat. Taulukossa 1 on esitetty, mihin eläkejärjestelmiin työmarkkinaeläkkeet viittaavat tässä julkaisussa. Vertailumaissa työmarkkinaeläkkeet ovat Puolaa lukuun ottamatta merkittävä osa maan ansioeläketurvaa. Keski- ja Itä-Euroopan (EU12) maita edustavassa Puolassa lisäeläketurva on vasta kehitysvaiheessa ja maa edustaa uusin jäsenmaiden tapaa rakentaa ansiosidonnainen eläketurva yksilöllisten eläketilien varaan.

<sup>7</sup> Classification of funded pension schemes in case of government responsibility and guarantee, Eurostat 30/2004, 2 March 2004.

**Taulukko 1.**

Työmarkkinaeläkkeet vertailumaissa.

	Lakisääteinen eläkejärjestelmä	Työmarkkinaeläke	Yksilöllinen lisäeläke
Alankomaat	Kansaneläke (AOW)	Ala-, työnantaja- ja ammattikohtaiset sopimuseläkkeet	
Britannia	Kansanvakuutusjärjestelmä (S2P-työeläke)	Työnantajakohtaiset lisäeläkkeet  NEST Stakeholder	NEST Stakeholder
Puola	Työeläke Rahastoeläke (OFE)	Työnantajakohtaiset lisäeläkkeet (PPE)	IKE-eläketilit IKZE-eläketilit
Ranska	Yleinen sosiaaliturvajärjestelmä (Régime Général de la Sécurité Sociale)	Pakolliset toimihenkilö- ja palkansaajaeläkkeet (AGIRC, ARRCO)  Julkisen sektorin pakolliset eläkkeet (IRCANTEC, RAFP)  Vapaaehtoiset ryhmä- ja yritysکوhtaiset eläkkeet (esim. PERE, PERCO, PERP)	PERP
Ruotsi	Työeläke: rahastoeläke (Premiepension) ansioeläke (Inkomstpension)  Kansaneläke (Garantipension)	Yksityisen sektorin sopimuseläkkeet (ITP, SAF-LO)  Julkisen sektorin sopimuseläkkeet (KAP-KL, PA-03)  Työnantajakohtaiset sopimuseläkkeet	
Saksa	Työeläke	Ala-, työnantaja- ja ammattikohtaiset sopimuseläkkeet  Riester-eläkkeet	Riester-eläkkeet
Suomi	Kansaneläke Työeläke	Työnantajakohtaiset lisäeläkkeet	
Sveitsi	Työeläke (AHV/IV)	Ala-, työnantaja- ja ammattikohtaiset sopimuseläkkeet (BV-lisäeläke)	
Tanska	Kansaneläke, Työeläke (ATP)	Toimiala- ja työnantajakoh-taiset sopimuseläkkeet	
Yhdysvallat	Työeläke (OASDI)	Työnantajakohtaiset lisäeläkkeet (esim. 401(k)), IRA-eläkkeet	IRA-eläkkeet

Yksilölliset omat eläkevakuutukset ja muut yksilölliset eläkesäästämismuodot, jotka viime vuosina ovat useissa maissa lisääntyneet ja joita usein tuetaan verotuksellisesti, jäävät pääsääntöisesti tämän tarkastelun ulkopuolelle. Poikkeuksen tekevät ne maat, kuten Saksa ja Britannia, missä yksilölliset eläkkeet muodostavat oleellisen osan työmarkkinoilla sovittua eläkeratkaisua.

Lisäeläkkeiden järjestelytapojen erilaisuus samankin maan sisällä vaikeuttaa yksiselitteisen kokonaiskuvan luomista. Maiden tavoilla järjestää lisäeläketurvaa on kuitenkin löydettävissä ominaispiirteitä, joita tässä selvityksessä on käyty läpi. Lisäeläkkeiden muotoutumiseen ovat vaikuttaneet kunkin maan työmarkkinoiden ja sosiaaliturvan historiallinen kehitys, erilaiset elinkeino- ja ammattikuntarakenteet sekä poliittiset ja yhteiskunnalliset voimasuhteet.

Selvitys koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa on otteeltaan vertaileva. Selvityksen toisessa osassa on yksityiskohtaisempi kuvaus kunkin tarkasteltavan maan työmarkkinaeläkejärjestelmistä.

## 2 Eläketurvan rakenne vertailumaissa

### 2.1 Lakisääteisen eläketurvan pääpiirteet

Vaikka selvityksessä keskitytään työmarkkinaeläkkeisiin, mielenkiinto kohdistuu ensimmäiseksi lakisääteisiin eläkejärjestelmiin ja erityisesti niiden tarjoaman turvan kattavuuteen. Vertailtavissa maissa eläketurvan rakenne on varsin erilainen, vaikka kaikissa maissa lakisääteinen turva muodostaa pääosan kokonaiseläketurvasta.

Lakisääteinen eläketurva voi olla asumiseen ja/tai työntekoon perustuvaa. Vertailussa mukana olevista maista asumiseen perustuvaa turvaa on Pohjoismaissa ja Alankomaissa. Tanskassa ja Alankomaissa asumisperusteinen eläke on lakisääteisen turvan osalta keskeisessä asemassa, sillä lakisääteistä ansiosidonnaista työeläkettä ei ole. Kansaneläkkeen hyvästä tasosta huolimatta tämä kasvattaa lisäeläkkeiden tarvetta ja niiden merkitystä kokonaiseläketurvassa. Suomen kansaneläke ja Ruotsin takuueläke (garantipension) ovat työeläkevähenteisiä, jotka turvaavat toimeentulon, mikäli oikeutta työeläkkeeseen ei ole tai sen taso on matala.

Suomessa työeläke määräytyy etuusperusteisesti ilman ansioille määrättyä ylärajaa eli ansiokattoa. Ruotsissa työeläke on maksuperusteinen eli sen määrä on riippuvainen maksettujen eläkemaksujen määrästä. Työeläke jakaantuu jakojärjestelmäperiaatteella rahoitettavaan maksuperusteiseen (NDC) ansioeläkkeeseen ja täysin rahastoituun, eläkemaksujen ja sijoitustuottojen perusteella määräytyvään rahastoeläkkeeseen. Lakisääteisen eläkejärjestelmän ansiokatto on noin 3 600 euroa kuukaudessa.

Sveitsissä ja Britanniassa lakisääteinen eläketurva muodostuu peruseläkkeistä, joilla on tasasuuruinen enimmäismäärä ja ansiosidonnaisista eläkkeistä, joiden tavoitetaso on suhteellisen matala. Sveitsissä eläke on ansiotuloista riippuen vähintään 1 160 CHF (1 026 €) ja enintään 2 320 CHF (2 052 €) kuukaudessa. Britanniassa ansioeläkejärjestelmää ollaan

asteittain muuttamassa tasasuuruiseksi. Molemmissa maissa peruseläke kattaa kaikki maassa asuvat, ja eläkeoikeus syntyy maksamalla vakuutusmaksut tietyltä vähimmäisajalta (kansanvakuutusjärjestelmä). Sveitsissä vakuutusmaksuja peritään kaikilta, myös työelämän ulkopuolella olevilta. Britannian erityispiirteenä on, että työnantaja ja vakuutettu voivat korvata lakisääteisen turvan ja järjestää vastaavan tasoisen lisäeläketurvan muualla (ns. *opting out* tai *contracting out* -järjestely).

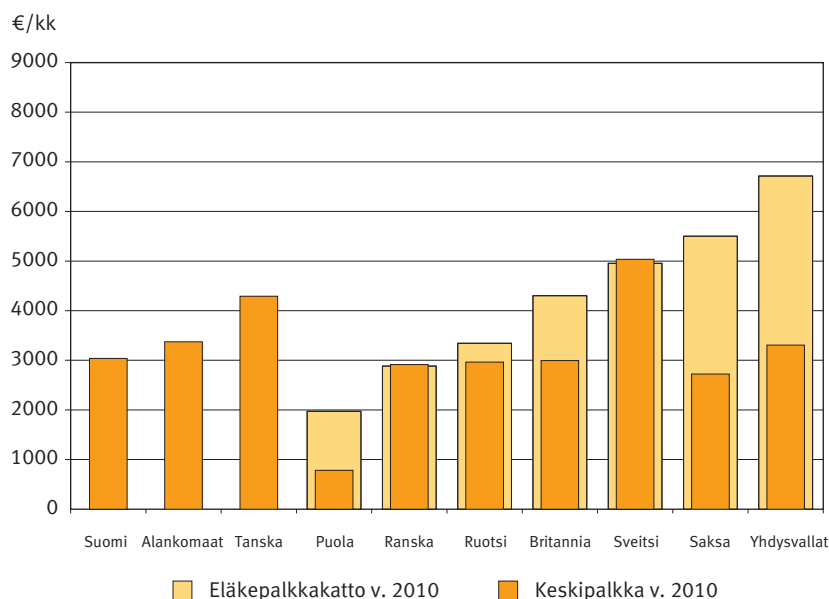
Puolassa, Ranskassa, Saksassa ja Yhdysvalloissa lakisääteinen eläketurva perustuu ansiosidonnaiselle työeläketurvalle. Puolassa vuonna 1999 uusittu vanhuuseläkejärjestelmä jakautuu samoin kuin Ruotsissa jakojärjestelmäperiaatteella rahoitettavaan maksuperusteiseen (NDC) ansioeläkkeeseen ja täysin rahastoituu, eläkemaksujen ja sijoitustuottojen perusteella määräytyvään rahastoeläkkeeseen. Maksut peritään 2,5 kertaa maan keskipalkan alittavasta palkan määrästä.

Ranskassa lakisääteisen ansiosidonnaisen peruseläkejärjestelmän enimmäiseläke jää suhteellisen matalaksi. Täysi eläke on puolet järjestelmälle määritellystä palkkakatosta (2 885 €/kk) eli noin 1 440 euroa kuukaudessa (2010). Lakisääteinen enimmäiseläke jää karttumasäännöistä johtuen matalaksi myös Yhdysvalloissa korkeasta eläkepalkkakatosta huolimatta. Eläke on enintään vajaan neljänneksen korkeimmasta eläkepalkasta, 1 700 euroa kuukaudessa vuonna 2010. Saksassa ansiokatto oli vanhoissa osavaltioissa 5 500 euroa kuukaudessa ja uusissa osavaltioissa 4 650 euroa kuukaudessa.

Lakisääteisen eläkejärjestelmän palkkakatto eli eläkkeen perusteena oleville ansioille asetettu yläraja selittää osaltaan lisäeläkejärjestelmien yleisyyttä ja tarpeellisuutta. Kuviossa 1 on esitetty palkkakatto suhteessa maan keskimääräiseen keskipalkkaan vuonna 2010. Palkkakatto on vertailumaissa 1–2 kertaa keskipalkka, lukuun ottamatta Suomea, Tanskaa ja Alankomaita, joissa kattoa ei ole.

### Kuvio 1.

Lakisääteisen työeläkejärjestelmän eläkepalkkakatto vertailun maissa.



Lähde: Kansalliset eläkelaitokset; Keskipalkkatiedot: OECD.StatExtracts.

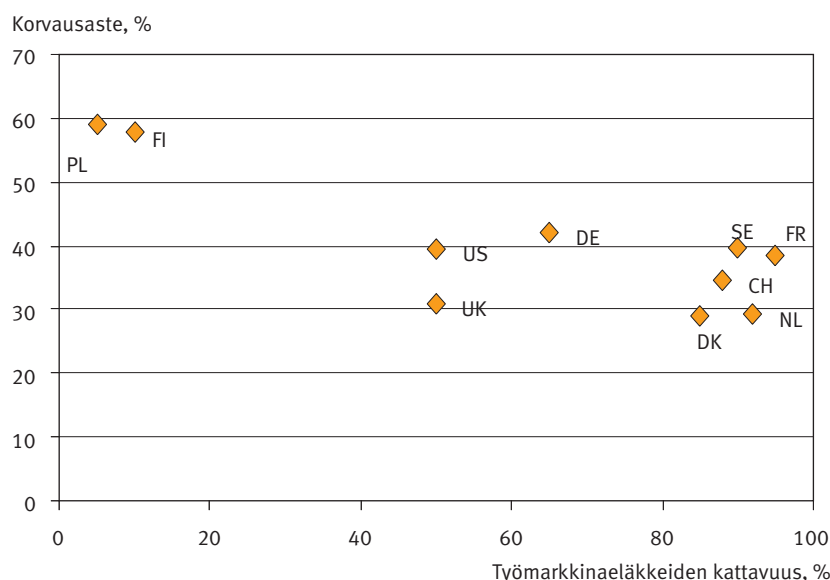
## 2.2 Työmarkkinaeläkkeiden kattavuus ja järjestämistapa tarkasteltavissa maissa

Työmarkkinoilla sovittujen lisäeläkkeiden merkitys eläketurvan kokonaisuudessa vaihtelee eri maiden välillä ja on osittain yhteydessä lakisääteisen eläketurvan tasoon.

Kuviossa 2 lakisääteisen eläkkeen korvaustasoa on verrattu työmarkkinaeläkkeiden kattavuuteen. Korvaustasolaskelma perustuu OECD:n (2011a) tulevaisuuteen tähtäävään peruslaskelmaan, jossa oletetaan vakuutetun työskennelleen 20-vuotiaasta kansalliseen eläkeikään, Suomen osalta 65 ikävuoteen. Laskentasäännöt ovat vuoden 2008 lainsäädännön mukaiset. Teoreettiset korvaustasolaskelmat antavat rajallisuudestaan huolimatta kuvaa lakisääteisen eläkejärjestelmän tarjoaman turvan potentiaalisesta tasosta. Laskelmien rajoitteet liittyvät niiden oletuksiin, jotka poikkeavat reaalia maailman havainnoista. Esimerkiksi OECD:n ja EU:n peruslaskelmissa oletetaan katkeamaton ja keskipalkan mukainen työura.

### Kuvio 2.

*Lakisääteisen eläkkeen teoreettinen korvausaste (%) ja työmarkkinaeläkkeiden kattavuus (% palkansaajista) vertailumaissa.*



Maat muodostavat kolme ryhmää, joista ensimmäisessä Suomi ja Puola ovat selkeästi erillään muista. Kummassakin maassa työmarkkinaeläkkeitä on suhteellisen vähän ja lakisääteisen eläkkeen korvausaste on korkea. Puolan sijoitus kuviossa selittyy pakollisen rahastoeläkejärjestelmän luokitteluksena osaksi lakisääteistä eläketurvaa. Rahastoeläkkeen suuruus on noin puolet korvausasteesta.

Britannia, USA ja Saksa muodostavat ryhmän maita, joissa lisäeläketurva perustuu työnantajan tai vakuutetun vapaaehtoisille järjestelyille ja työmarkkinaeläkkeet kattavat noin puolet työntekijöistä.

Loput viisi maata muodostavat ryhmän, joissa työmarkkinaeläkkeet ovat joko lailla säädetty pakollisiksi tai ne perustuvat kattaville kollektiivisille työmarkkinasopimuksille. Työmarkkinaeläkkeet eivät tavallisesti kata yrittäjiä ja esimerkiksi lyhytaikaisissa työsuhteissa

olevia niin sanottuja pätkätyöntekijöitä, joten järjestelmien kattavuus ei ole universaali. Järjestelytavoilla on kuitenkin merkittävä vaikutus siihen kuinka kattavasti ja tasapuolisesti lisäeläkkeet jakautuvat eri ryhmien kesken.

Maiden väliset erot heijastelevat maihin liitettyjä hyvinvointipoliittisia malleja ja luokitteluja, mutta myös eroja maiden työmarkkinamallien piirteissä ja työmarkkinaosapuolten toiminnassa (ks. esim. Esping-Andersen 1990, 1999; Korpi ja Palme 1998). Esping-Andersenin (1999) mukaan kattava hyvinvointivaltio on kiinteästi kytköksissä keskitetyn, valtakunnallisen ja koordinoitun työmarkkinoiden sopimusneuvottelujärjestelmän kanssa ja hyvinvointivaltio on residuaalinen maissa, joissa on hajautunut neuvottelujärjestelmä ja heikko ammattiyhdistysliike. Pohjoismainen hyvinvointivaltiomalli on esimerkki ensin mainitusta työmarkkinamallista ja maiden keskeisenä piirteenä on työmarkkinajärjestöjen voimakas osallistuminen sosiaalipolitiikan valmisteluun. Lisäksi työmarkkinoiden järjestäytymisaste on korkea (n. 70 % palkansaajista<sup>8</sup>). Tämä näkyy paitsi julkisen sosiaaliturvan kattavuudessa niin myös kattavina työmarkkinaeläkejärjestelyinä.

Anglosaksisen tai residuaalisen mallin maissa työmarkkinaeläkkeistä sovitaan enimmäkseen työnantajakohtaisesti. Eläkejärjestelyjen kattavuus on myös matalin Britanniassa ja Yhdysvalloissa eli maissa, joihin edellä mainitun mukaisesti liitetään julkisen sosiaaliturvan matala taso ja joissa tarve markkinakeskeisille järjestelyille olisi suurin. Työmarkkinamalli näyttäisi siis selittävän työmarkkinaeläkkeiden yleisyyttä pikemminkin kuin lakisääteisen eläketurvan taso.

Keski-Euroopan maat edustavat korporatiivista perinnettä, missä valtio yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa tekee sekä taloutta että sosiaali- ja työpolitiikkaa koskevia kolmikantasopimuksia, vaikka järjestäytymisaste on selvästi alhaisempi (n. 20 % palkansaajista) kuin Pohjoismaissa. Korporatiiviselle mallille on ominaista ammatillisesti eriytyneet ratkaisut, jolloin esimerkiksi etuuksien ja rahoituksen taso vaihtelee alakohtaisesti tai vakuutuslaitoksittain.

Lisäeläkejärjestelmien muotoutumista ja niiden yleisyyttä ei siis tule tarkastella suorana liitännäisenä lakisääteisen eläketurvan tasoon, vaan on syytä kiinnittää huomiota myös tapaan järjestää työmarkkinaeläkkeet. Seuraavassa (taulukko 2) maat on luokiteltu kolmeen ryhmään sen mukaisesti miten työmarkkinaeläkkeet on järjestetty. Jako noudattaa pääpiirteissään edellä mainittua maiden ryhmittelyä.

Lisäksi on esitetty joko keskeisten työmarkkinaeläkejärjestelmien voimaantulovuosi tai muu järjestelmien laajentumisen kannalta keskeinen vuosi. Esimerkiksi Britannian hajautuneesta lisäeläkejärjestelmästä on vaikea määritellä tiettyä ajallista kiintopistettä muutoin kuin lakisääteisen eläkejärjestelmän rakennemuutosten kautta. Tällaiseksi voidaan luokitella vuoden 1978 uudistus, joka mahdollisti lakisääteisen eläkkeen korvaamisen työnantaja-kohtaisella lisäeläkkeellä. Tilanne on luonnollisesti selkeämpi kollektiivisiin ja lakiin perustuvien järjestelmien ajankohdan määrittelyn kanssa. Esimerkiksi Ruotsissa ratkaisevat vuodet ovat olleet yksityisen sektorin toimihenkilöiden (ITP) ja palkansaajien (SAF-LO) sopimuseläkejärjestelmien perustaminen vuonna 1960 ja 1973. Julkisella sektorilla ja yksittäisillä ammattialoilla eläkejärjestelmät ovat olleet voimassa jo tätä ennen.

8 [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)



**Taulukko 2.***Keskeisten työmarkkinaeläkejärjestelyjen voimaantulo vuodet.*

	Järjestämistapa	Voimaantulovuosi
	<b>Vapaaehtoiset työnantajakohtaiset eläkkeet</b>	
Britannia	Contracting-out Stakeholder NEST	1978 2001 2012
Yhdysvallat	Etuusperusteisten eläkkeiden rahoitussäätely sekä takuujärjestelyt (ERISA)	1974
	Maksuperusteisten eläkejärjestelmien verotusta määrittävä verolain kohta 401(k)	1978
Saksa	Ammatillisista lisäeläkkeistä oma säätelynsä Riester, Entgeltumwandlung	1974 2002
Puola	PPE-eläkkeet	1999
	<b>Työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin perustuvat kollektiiviset eläkkeet</b>	
Alankomaat	Toimialakohtaiset sopimukset	1949
Tanska	Toimialakohtaiset sopimukset	1989–1991
Ruotsi	Toimihenkilöiden ITP -sopimus Palkansaajien SAF-LO -sopimus	1960 1973
	<b>Lakiin perustuvat pakolliset eläkkeet</b>	
Ranska	Agirc Arrco Kaikki työeläkevakuutetut Agirciin ja Arrcoon (Vapaaehtoiset PERE, PERCO, PERP)	1947 1961 1972 2003
Sveitsi	BV-järjestelmän BVG-laki	1985

**2.2.1 Vapaaehtoiset työnantajakohtaiset työmarkkinaeläkkeet**

Vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen maaryhmän muodostavissa maissa lisäeläkkeiden kattavuutta on viime vuosina pyritty lisäämään erityisesti Britanniassa ja Saksassa. Samalla kehityksen pääpaino on siirtynyt kohti yksilöllisiä työmarkkinaeläkeratkaisuja.

Britanniassa työnantaja on vuodesta 1978 lähtien, lakisääteisen työeläkejärjestelmän (SERPS) tultua voimaan, voinut korvata työntekijöidensä lakisääteisen eläketurvan työnantajakohtaisella eläkejärjestelmällä (ns. contracting out -menettely). Korvaavat järjestelyt voivat olla myös työmarkkinasopimuksiin perustuvia ja koko toimialaa koskevia kuten julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla toimialakohtaisia järjestelmiä on kuitenkin vähän. Vuodesta 1988 lähtien yksittäiset työntekijät saivat myös mahdollisuuden korvata työnantajan järjestelmän ja SERPS-eläkkeen henkilökohtaisella eläkejärjestelyllä. Vuosina 2007 ja 2008 säädetyt muutokset lisäeläkevakuuttamista koskien astuvat asteittain voimaan vuosien 2012–2016 aikana. Tällöin mahdollisuus korvata lakisääteinen työeläke maksuperusteisilla järjestelmillä poistetaan ja käyttöön otetaan maksuperusteinen, yksilöllinen eläketilijärjes-

telmä (the National Employment Savings Trust, NEST), johon liitetään automaattisesti kaikki vakuutetut, joilla ei ole lisäeläkettä (auto-enrolment). Järjestelmästä voi halutessaan erota.

Yhdysvalloissa lisäeläkkeiden järjestäminen on vapaaehtoista ja työnantajakohtaista, mutta järjestelmien on noudatettava lisäeläkelainsäädäntöä, jotta yrityksen maksamat eläkemaksut olisivat verotuksessa vähennyskelpoisia. Pääasiassa etuusperusteisten eläkejärjestelmien jatkuvien rahoitusvaikeuksien johdosta säädettiin vuonna 1974 ERISA-laki, jossa järjestelmien rahoitus- ja vakuuttamissääntelyä tiukennettiin. Osittain lisääntyneiden työnantajan hallinnointi- ja rahoitusvelvoitteiden johdosta maksuperusteisten lisäeläkejärjestelmien suosio lähti voimakkaaseen kasvuun 1980-luvulla. Tähän vaikutti myös vuoden 1978 verolakiin tullut 401(k)-lisäys, jossa määrättiin työntekijän maksuperusteiseen eläkejärjestelmään suorittamien maksujen verovapaudesta. Yhdysvaltojen lisäeläketurva rakentuukin yhä enemmän yksilön vastuulle paitsi eläkemaksujen myös sijoitusvalintojen suhteen. Maksuperusteisen lisäeläketurvan osuus on jo noin 80 prosenttia vakuutetuista.

Saksassa eläkepoliittiset päätökset lakisääteisen eläkemaksukaton soveltamisesta ja kestävyyskertoimen käyttöön otosta ovat osaltaan johtaneet eläkkeiden indeksitarkistuksista luopumiseen (2004–2006) ja tarkistusten leikkaamiseen (2007–2008) sekä lisäeläketurvajärjestelmien kyseisinä vuosina alkaneeseen aiempaa voimakkaampaan kasvuun. Lisäksi valtion maksamien suorien tukien tavoitteena on tehdä vapaaehtoinen eläkesäästäminen mahdolliseksi myös pieni- ja keskipalkkaisille työntekijöille.

Vuoden 2001 eläkeuudistuksessa luotiin valtioneuvostojärjestelmä, jota maksettiin ensimmäisen kerran vuonna 2002 maksetuille säästöeläkemaksuille. Kannusteisiin kuuluvat tukimaksut ja verovähennykset. Tukea voidaan maksaa yksilölliselle eläkesäästämislle ja työnantajakohtaiseen tai laajempaan työmarkkinoilla sovittuun rahastoituun lisäeläkesäästämiseen. Tukijärjestelmän myötä syntyivät entisen työ- ja sosiaaliministerin mukaan nimetty niin sanottu Riester-eläke, joka on kasvanut voimakkaasti vajaasta kahdesta miljoonasta noin neljääntoista miljoonaan sopimukseen viime vuosikymmenen aikana. Riester-järjestely voi olla yksityisen henkilön itselleen hankkima tai työnantajan työntekijöilleen järjestämä. Lisäturvan järjestäminen on perinteisesti ollut työnantajalle vapaaehtoista, mutta edellä mainitussa uudistuksessa vuoden 2002 alussa työntekijät saivat oikeuden muuttaa osan palkastaan lisäeläketurvaksi (”Entgeltumwandlung”, ”Deferred Compensation”) ja työnantajalle tuli lakisääteinen velvollisuus tarjota työntekijälle tämä mahdollisuus.

Puolassa vapaaehtoiset työmarkkinaperusteiset PPE-eläkejärjestelmät tulivat mahdollisiksi vuonna 1999 osana eläkejärjestelmän kokonaisuudistusta. Työnantajan perustamien PPE-järjestelmien suosio on jäänyt vähäiseksi, ja viime vuosina kehityksen pääpaino on siirtynyt kohti yksilöllisiä eläkeratkaisuja. Vuonna 2004 luotiin yksilöllinen vapaaehtoinen eläketilijärjestelmä, IKE (Indywidualne Konto Emerytalne) ja järjestelmää täydennetään vuonna 2012 voimaan tulevilla IKZE-eläketileillä. Vakuutetun eläkepääoman siirto yksilöllisten eläketilien ja PPE-järjestelyjen välillä on pyritty tekemään mahdollisimman joustavaksi.

### **2.2.2 Kollektiivisiin sopimuksiin perustuvat työmarkkinaeläkkeet**

Alankomaissa, Ruotsissa ja Tanskassa, joissa lisäeläkkeet on järjestetty pääsääntöisesti kollektiivisiin työmarkkinasopimuksiin, on työntekijän lisäeläkejärjestelmään kuulumisen tehty sopimusaloilla työskenteleville pakolliseksi ja lisäksi kyseiset järjestelmät voidaan laajentaa kattamaan myös sopimusten ulkopuolelle jääneet työnantajat ja näin myös työntekijät. Esimerkiksi Alankomaissa hallitus voi lainsäädäntöteitse alan työmarkkinajärjestöjen pyynnöstä määrätä toimialakohtaiseen eläkerahastoon kuulumisen pakolliseksi kaikille alalla toimiville yrityksille sekä palkansaaajille, jos pyynnön esittävät yritykset edustavat vähintään 60 prosenttia alan palkansaaajista.

Alankomaissa ja Tanskassa työmarkkinaeläkkeet ovat syntyneet hajautetun mallin pohjalta eri liittojen neuvotellessa ratkaisut itselleen ja tämä näkyy toimialakohtaisten eläkkeiden yleisyytenä. Ruotsin kohdalla voidaan puhua enemmän keskitettyjen työmarkkinaeläkkeiden mallista. Ruotsissa neljä laajinta, yksityisen sektorin toimihenkilöiden (ITP) ja palkansaaajien (SAF-LO) sekä valtion (PA-03) ja kuntasektorin (KAP-KL), sopimuseläkejärjestelmää kattavat noin 85 prosenttia työntekijöistä.

### **2.2.3 Lakiin perustuvat pakolliset työmarkkinaeläkkeet**

Ranskassa ja Sveitsissä on lailla pakollisiksi säädetty lisäeläkkeet, jotka kattavat käytännössä kaikki palkansaaajat.

Sveitsissä työntantajokohtaisia lisäeläkkeitä koskeva laki (BVG, Bundesgesetz über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) tuli voimaan vuonna 1985. Lisäeläkeläisissä on järjestelmien toiminnalle määritelty vain vähimmäisvaatimukset. Pakolliselle lisäeläkkeelle määritelty alaturaja on sulkenut joitakin matalapalkkaryhmiä ja satunnaisesti työskenteleviä järjestelmän ulkopuolelle, joten kattavuus ei tästä näkökulmasta katsottuna ole universaali.

Ranskassa pakolliset lisäeläkkeet ovat vuodesta 1972 kattaneet kaikki sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuuluvat palkansaaajat. Ranskassa pakollisen lisäeläketurvan (Régimes complémentaires obligatoires) ensimmäinen lisäeläkejärjestely (AGIRC) syntyi yleiseen järjestelmään luodun palkkaton seurauksena työnjohtajien ja työnantajien järjestöjen kollektiivisella sopimuksella vuonna 1947 täydentämään työnjohdon ja erityisammattilaisten perusjärjestelmän eläkkeitä. Työntekijöiden vastaava järjestelmä (ARRCO) syntyi vuoden 1961 lopulla. Sittemmin syntyivät vielä omat lisäeläkejärjestelmänsä erinäisille ammattiryhmille.

Vuoden 2003 suurten eläkeuudistusten yhteydessä luotiin uusia mahdollisuuksia täydentäville eläkejärjestelyille verotuksellisin keinoin. Tällöin syntyi joukko vapaamuotoisia lisäeläke-järjestelmätuotteita (PERE, PERCO ja PERP) sekä verolakeja hyödyntäviä muita vapaamuotoisempia järjestelyjä – verolain artikkelit 39, 82 ja 83.

### 3 Eläketurvan taso

Lisäeläkejärjestelmien merkitys vakuutettujen tämänhetkisessä toimeentulossa on vielä suhteellisen pieni, sillä ne ovat pääsääntöisesti täydentäviä eläkejärjestelmiä ja ne ovat vasta viime vuosikymmeninä joitakin erityisryhmiä lukuun ottamatta laajentuneet kattamaan laajempia väestöryhmiä<sup>9</sup>. Tulevaisuudessa niiden merkityksen ennakoidaan kasvavan.

#### 3.1 Etuusperusteisuus – maksuperusteisuus

Viime vuosikymmenen suuntauksena on ollut havaittavissa siirtymistä julkisista yksityisiin eläkejärjestelmiin, jotka ovat rahastoituja ja maksuperusteisia. Taustalla on valmistautuminen väestörakenteen muutokseen. Julkisen talouden menopaineiden hillitsemiseksi tavoitteena on pienentää julkisten jakojärjestelmien eläkkeiden osuutta kokonaiseläketurvasta. Työmarkkinaeläkkeissä tämä muutos on havaittavissa maksuperusteisten eläkejärjestelmien yleistymisenä ja etuusperusteisten järjestelmien ja niiden piirissä olevien vakuutettujen määrän vähenemisenä.

Vakuutettujen osalta muutos maksuperusteisiin järjestelmiin merkitsee riskien uudelleenjakoa. Etuusperusteisessa järjestelmässä riskit voivat jakautua kollektiivisesti kaikkien eläkemaksuja maksavien kesken tai joko työnantaja tai eläkelaitos kantaa riskin eläkemaksun riittävydestä luvatus etuustason säilyttämiseksi. Maksuperusteisessa järjestelmässä eläke on riippuvainen maksettujen eläkemaksujen määrästä ja eläkepääomalle saadusta tuotosta. Maksutaso on yleensä kiinteä, mutta eläkesäästöihin liittyvät tuottoriskit ja eläkkeen riittävyys jäävät vakuutetun kannettavaksi.

Muutos on ollut erityisen nopea 2000-luvulla ja sitä on ollut omiaan vauhdittamaan järjestelmien rahoituspohjan heikkeneminen muun muassa vuosituhannen alun IT-osakkeiden arvon romahduksen ja vuoden 2008 finanssikriisin seurauksena.

Esimerkiksi Britanniassa niin sanotut vanhat jäsenet ja tällä hetkellä eläkkeelle siirtyvistä vielä suurin osa saa eläkkeensä etuusperusteisista eläkejärjestelmistä, mutta niihin kuuluvien aktiivijäsenten määrä ollut viime vuodet jatkuvassa laskussa. Etuusperusteisia järjestelmiä on yksityisellä sektorilla suljettu ja uudet työntekijät kuuluvat enimmäkseen maksuperusteisiin järjestelmiin. Sama suuntaus on vielä selkeämmin havaittavissa Yhdysvalloissa, missä lisäeläkejärjestelmiin kuuluvista aktiivijäsenistä noin 32 prosenttia kuului maksuperusteisiin järjestelmiin vuonna 1980, määrän noustessa 64 prosenttiin vuonna 1995 ja edelleen 71 prosenttiin vuoteen 2003 mennessä (OECD 2009). Nykyään maksuperusteisiin järjestelmiin kuuluu noin 80 prosenttia yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmien vakuutetuista.

Ruotsissa sopimuseläkejärjestelmät olivat pääsääntöisesti etuusperusteisia vielä vuonna 1995, mutta ensimmäinen ratkaiseva askel järjestelmien muuntamisessa maksuperusteiseksi otettiin työnantajajärjestö SAF:n ja palkansaajajärjestö LO:n sopimusneuvotteluissa, kun yksityisen sektorin SAF-LO-eläkejärjestelmä muutettiin maksuperusteiseksi vuonna 1996. Yksityisen sektorin toimihenkilöiden lisäeläkejärjestelmä (ITP) seurasi tätä mallia runsaat kymmenen vuotta myöhemmin, vuonna 2007. Julkisella sektorilla muutos ei ole vastaaval-

<sup>9</sup> Ks. esim. OECD:n (2011a) vertailu julkisten ja yksityisten tulonsiirtojen merkityksestä eläkeläisten tulojen jakautumisessa eri tulo-lähteiden perusteella. Julkiset tulonsiirrot muodostavat OECD-maissa keskimäärin 63 prosenttia eläkeläisten tuloista.

la tavalla ollut kokonaisvaltainen, sillä eläkkeet määräytyvät etuusperusteisesti lakisääteisen ansiokaton ylittävästä osasta ja maksuperusteisesti tämän alittavasta osasta.

Sveitsissä, Puolassa ja Tanskassa käytännössä kaikki palkansaajat kuuluvat maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin. Sveitsissä on joitakin vanhoja etuusperusteisia järjestelmiä, jotka täydentävät pakollista työmarkkinaeläkettä. Tanskassa virkamiesten eläkejärjestelmä on edelleen etuusperusteinen, mutta suurin osa julkisen sektorin työntekijöistä ja virkamiesten eläkejärjestelmään aiemmin kuuluvista on kuitenkin siirtynyt maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin.

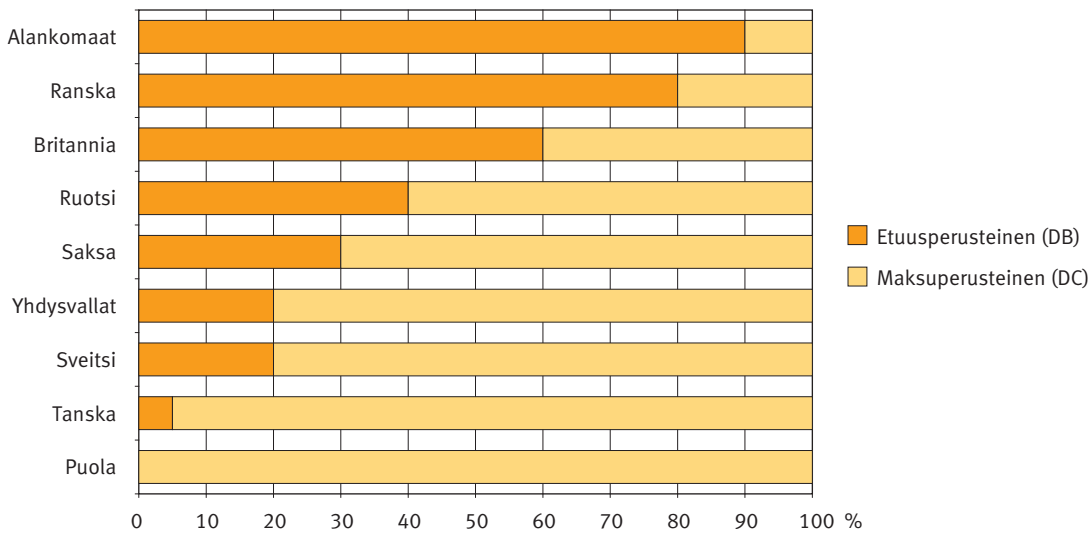
Alankomaissa lisäeläkejärjestelmät ovat säilyttäneet etuusperusteisen järjestelmän ominaispiirteet, mutta niissäkin on otettu käyttöön ominaisuuksia, jotka lähentävät niitä maksuperusteisiin järjestelmiin. Useissa etuusperusteisissa järjestelmissä eläkkeiden indeksointi on sidottu järjestelmän rahastointiasteeseen. Jos rahastointiaste on matala, eläkkeitä ei koroteta täysin indeksin osoittaman tason mukaisesti. Indeksointi on siis ehdollista ja näin sijoitusriskiä voidaan siirtää myös työntekijöiden ja eläkkeensaajien harteille maksuperusteisten järjestelmien tavoin.

Ranskan pakollisissa yksityisen ja julkisen sektorin järjestelmissä (AGIRC, ARRCO, IRCANTEC, RAFP) eläke määräytyy palkan perusteella laskettavista pisteistä samalla periaatteella kuin esimerkiksi Saksan lakisääteisessä työeläkkeessä ja ne on kuviossa 3 luokiteltu etuusperusteisiksi järjestelmiksi. Pisteiden arvo määräytyy vasta eläkettä myönnettäessä eikä etuustasoa ole etukäteen luvattu, joten niissä voidaan nähdä olevan piirteitä nimellisesti maksuperusteisista järjestelmistä (NDC) (ks. esim. Naczyk & Palier 2010; Legros, 2006; Holzmann & Palmer, 2006). Vapaamuotoiset lisäeläkkeet (artiklat 82 ja 83, PERE, PERCO ja PERP) ovat maksuperusteisia.

Saksassa työnantajakohertainen lisäeläketurva on yleisimmin ollut työnantajan eläkesääntöön perustuva suora eläkelupaus, jonka rahoitus toteutetaan yrityksen kirjanpidollisin varauksin. Työmarkkinaeläkejärjestelmät ovat ennen vuoden 2002 eläkeuudistusta ja uuden verotuen luomista olleet useimmiten etuusperusteisia. Maksuperusteisten järjestelmien suosio on kuitenkin kasvanut viime vuosina. Tämä näkyy erityisesti Riester-sopimusten määrän kasvuna. Riester-sopimuksia oli 13,85 miljoonaa vuoden 2010 alussa (2. vuosineljännes). Riester-eläkkeet ovat usein päällekkäisiä muiden työmarkkinaeläkeratkaisujen kanssa. Mikäli Riester-eläkkeitä ei oteta huomioon, on maksuperusteisten järjestelmien osuus noin puolet vakuutetuista. Jos etuus-maksuperusteisuus -jakaumaa tarkastellaan maksutulojen tai eläkevarallisuuden suhteen, on Saksan lisäeläkejärjestelmien painopiste yhä etuusperusteisissä järjestelmissä.

**Kuvio 3.**

*Aktiivijäsenten jakautuminen etuus- ja maksuperusteisiin järjestelmiin vuonna 2010.*



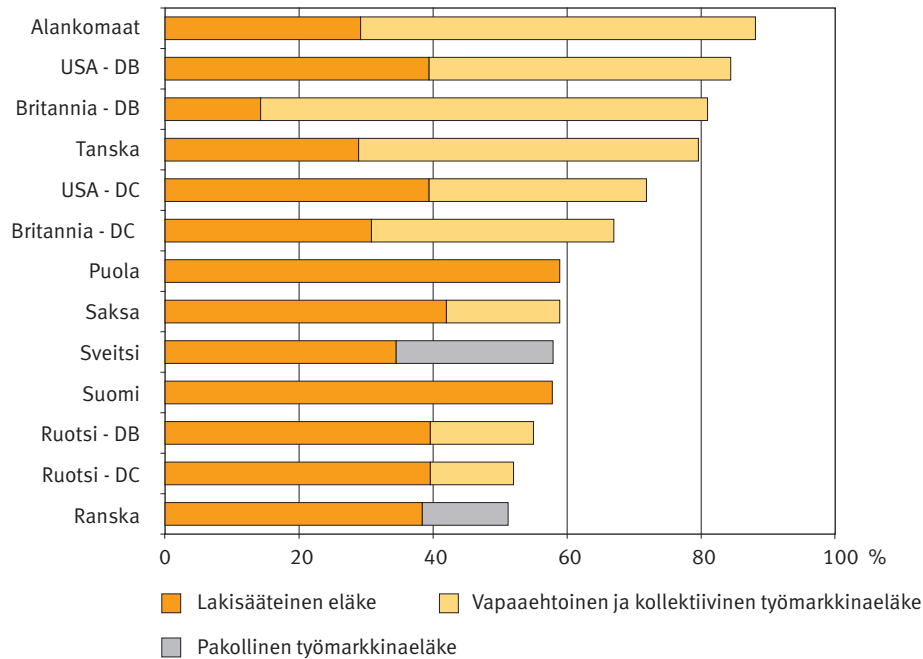
### 3.2 Kokonaiseläkkeen korvaustaso vertailumaissa

Lisäeläkkeiden ja edelleen kokonaiseläketurvan tasosta ei löydy kattavia tilastotietoja jo järjestelmien hajanaisuudesta johtuen. Seuraavassa kuviossa on OECD:n teoreettisiin laskelmiin perustuen havainnollistettu lisäeläkejärjestelmien merkitystä esimerkkihenkilön kokonaiseläketurvasta. Korvausaste kuvaa keskipalkkaisen työntekijän eläkkeen suuruutta suhteessa palkkaan ennen eläkkeelle siirtymistä. Kuviossa on eroteltu toisistaan sopimusperusteiset työmarkkinaeläkkeet ja lakisääteiset eläkkeet sekä tehty jako etuusperusteisiin (DB) ja maksuperusteisiin (DC) järjestelmiin.

Lakisääteinen eläke on korvaustasolaskelman mukaan korkein Suomessa. Kokonaiseläkkeen osalta korvausasteet ovat korkeimmat Alankomaissa, Yhdysvalloissa, Britanniassa ja Tanskassa. Näissä yli puolet eläkkeestä muodostuu työmarkkinoilla sovittavasta lisäeläketurvasta. USA:n ja Britannian korkean korvaussuhteen toinen puoli on se, että vain noin puolet palkansaajista on vapaaehtoisten työmarkkinaeläkkeiden piirissä. Yhdysvalloissa on huomattavaa myös indeksisidonnaisuuden yleinen puuttuminen yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmistä. Tällöin on luonnollisesti tärkeää, että eläkkeensaajan alkueläke on riittävän korkealla tasolla, koska inflaatio syö eläkkeiden ostovoimaa vuosien myötä. Yleisesti ottaen yhä suurempi osa tulevaisuudessa maksettavista lisäeläkkeistä on maksuperusteisia ja yhä harvempi jää eläkkeelle etuusperusteisesta järjestelmästä.

**Kuvio 4.**

Lakisääteisen ja työmarkkinaeläkkeen korvaustaso suhteessa keskipalkkaan.



Lähde: OECD (2011a) Pensions at Glance lakisääteisen eläkkeen osalta; Private Pensions Outlook 2008: vapaaehtoisen ja pakollisen lisäeläkkeen osalta.

Vertailun maista Ruotsissa, Ranskassa Sveitsissä ja Yhdysvalloissa on lisäeläkejärjestelmille määritelty ansiokatto.

Ruotsissa ansiokatto on määritelty vanhassa yksityisen sektorin etuusperusteisessa toimihenkilöiden lisäeläkejärjestelmässä (ITP2) ja kuntien sekä valtion eläkejärjestelmissä. Ansiokatto on noin 14 300 euroa kuukaudessa. Maksuperusteiseksi muutetussa ITP-järjestelmässä (ITP1) samoin kuin yksityisen sektorin toisessa laajassa maksuperusteisissa sopimusjärjestelmässä (SAF-LO) kattoa ei ole määritelty. Valtion ja kuntien sopimuseläkejärjestelmissä eläke määräytyy osittain etuusperusteisesti ja osittain maksuperusteisesti ja niissä sovellettava katto on edellä mainitun suuruinen.

Ranskassa yleisen lakisääteisen eläkejärjestelmän palkkakatto on noin 3 000 euroa kuukaudessa, mutta palkansaajat kattava pakollinen lisäeläke (ARRCO) kattaa ansiotulot noin 8 800 euron kuukausituloihin asti. Vastaavasti toimihenkilöiden ja esimiesasemassa olevien lisäeläkejärjestelmä (AGIRC) kattaa ansiotulot aina 23 600 euron kuukausituloihin asti.

Sveitsissä lailla säädetyn pakollisen BVG-lisäeläkkeen on katettava vähintään noin 6 150 euron kuukausiansiot, jonka ylittävältä osalta työnantaja järjestää vapaaehtoista lisäeläketurvaa. Pakollista lisäeläkettä täydentävässä vapaaehtoisessa osuudessa otettiin vuoden 2006 alussa käyttöön palkkakatto. Palkkakatto on 10-kertainen pakollisen järjestelmän kattoon verrattuna eli 61 500 euroa kuukaudessa vuonna 2011.

Yhdysvalloissa etuusperusteisilla lisäeläkkeillä on verolaeissa määrätty katto. Eläke ei voi ylittää 195 000 vuodessa. Katto on sidottu hintaindeksiin. Maksuperusteisissa järjestelmissä työnantajien ja työntekijöiden eläkemaksut eivät saa yleensä ylittää 49 000 dollaria tai 100 prosenttia palkasta.

### 3.3 Eläkkeiden indeksointi ja maksaminen

Kun lakisääteisten eläkkeiden arvon säilyvyys varmistetaan indeksisidonnaisuudella ja eläkkeitä tarkistetaan joko hinta- tai ansioindeksillä tai näiden eriasteisilla yhdistelmillä, on lisäeläkkeiden tarkistuskäytäntö huomattavasti vapaamuotoisempaa.

Etuusperusteisissa järjestelmissä eläkkeiden tarkistaminen seuraa yleensä hintaindeksin kehitystä. Ranskan pakollisissa ja Britannian työnantajakohtaisissa järjestelmissä tarkistus on sidottu hintaindeksiin. Välttämättä näin ei ole, sillä esimerkiksi Yhdysvalloissa yksityisen sektorin eläkkeitä ei yleisesti tarkisteta lainkaan (ks. esim. Munnell ja Soto 2007).

Maksuperusteisissa järjestelmissä eläkepääoma on riippuvainen sijoitusten tuotosta eikä niitä koroteta erillisillä indekseillä, ellei järjestelmässä ole takuutuottomekanismia, jolloin sijoituksille on määritelty etukäteen vähimmäistuotto. Esimerkiksi Sveitsissä eläkepääomalle on maksettava vähintään 2 prosentin vuotuinen korko. Vakuutetulla voi olla mahdollisuus valita riskiprofilinsa myös itse, jolloin valittavana on sekä takuutuottoisia että säästö- ja rahastosidonnaisia eläkejärjestelyjä.

Indeksitarkistuksiin vaikuttaa lisäksi eläkkeitä hallinnoivien eläkelaitosten sijoitustoiminnan tulos ja niissä tämän perusteella vuosittain tehtävät päätökset asiakashyvityksistä. Näin toimitaan esimerkiksi Alankomaissa, Ruotsissa, Tanskassa ja Sveitsissä.

Lisäeläke voidaan maksaa kertasuoritteisena, määräaikaisena tai elinikäisenä annuiteettina. Alkavan vanhuuseläkkeen määrä riippuu elinajanodotteen kehityksestä. Toisin kuin lakisääteisessä eläkkeessä elinajanodote vaihtelee toimijakohtaisesti. Esimerkiksi Tanskassa eläkkeiden laskennassa käytetään sukupuolineutraaleja kuolleisuustaulukoita ja laskentasaännöt ovat samat sekä miehille että naisille. Vaatimus eläkkeiden laskentaa koskevien sääntöjen sukupuolineutraluudesta ei kuitenkaan aivan täysin toteudu, koska sen soveltaminen on eläkekassa- tai yhtiökohtaista. Sosiaali- ja terveyssektorin kahdeksaa eri eläkekassaa (esim. sairaanhoitajat, kättilöt) keskitetysti hallinnoivan keskinäisen yhtiön PKA:n (Pensionskassernes Administration) jäsenistä (250 000) 90 prosenttia on naisia (PKA). Naisten miehiä pidempi elinikä yhdessä korkeamman työkyvyttömyysriskin kanssa heijastuvat suoraan naisten matalampiin eläkkeisiin miesvaltaisempiin eläkejärjestelyihin verrattuna. Tämä on omiaan kasvattamaan jo työmarkkinoilla syntyneitä eroja sukupuolten välillä, esimerkiksi palkkatason suhteen eri sektoreilla. (Goul Andersen 2011.) Tämän selvityksen liitteessä on Ruotsin järjestelmäkuvauksessa esitetty kuinka merkittäviä erot voivat olla saman sektorin sisällä toimivien eri yhtiöiden kesken.

Lisäeläkkeiden vapaakirjaoikeuteen ja siirrettävyyteen liittyvät käytännöt vaihtelevat paitsi eri maiden välillä myös maan sisällä eri järjestelmien kesken. Työntekijän vaihtaessa työnantajaa kertynyt eläke ei välttämättä seuraa mukana. Ranskan ja Sveitsin pakollisia työmarkkinaeläkkeitä lukuun ottamatta lisäeläkkeet eivät kuulu maiden välisiin sosiaaliturvasopimukseen tai EU:n sosiaaliturva-asetuksen 883/2004 piiriin. Toisin sanoen niillä ei ole siirrettävyyttä koskevia yhteisiä säännöksiä. Komissio on esittänyt vuonna 2005 ehdotuksen direktiiviksi ja tarkentanut sitä edelleen vuonna 2007, jolla asetettaisiin lisäeläkeoikeuksien hankkimista, säilyttämistä ja siirrettävyyttä koskevat vähimmäisvaatimukset. Toistaiseksi kaikkia EU:ssa liikkuvia työntekijöitä koskevaa ratkaisua ei ole olemassa. (ks. Euroopan komissio 2010.)



### 3.4 Eläkkeiden takuujärjestelyt

Eläkejärjestelmien muuntaminen etuusperusteisista maksuperusteisiksi on samalla merkinnyt säästämiseen ja sijoittamiseen liittyvien riskien siirtymistä aiempaa selvemmin työntantajilta vakuutetuille. Vakuutettu tai eläkesäästäjä, joka tekee päätökset yksittäisistä sijoitustoimenpiteistä ja kantaa sijoituksiin ja sijoituskohteiden vaihtamiseen liittyvät riskit, voi myös menettää säästövarojen pääoman osittain tai kokonaan. Maksuperusteisissa järjestelmissä eläkelaitosten toimintaa säätelevät niille asetetut sijoitussäännökset ja sen lisäksi eläkevaroilta on voitu määrätä vähimmäistuottovaatimus.

Maksuperusteisessa järjestelmässä riskin valinta on vakuutetulla, joka voi valita perinteisen eläkevakuutuksen tai sijoitussidonnaisen rahastoeläkkeen tai näiden yhdistelmän. Ruotsissa yksityisen sektorin ITP-eläkejärjestelmässä puolet eläkemaksusta on joka tapauksessa sijoitettava perinteiseen eläkevakuutukseen. SAF-LO-järjestelmässä vastaavaa turvaavuusmekanismia ei ole. Perinteisen eläkevakuutuksen vaihtoehdossa vakuutusyhtiö vastaa eläkepääoman sijoituksista ja vakuutetulle luvataan tietty peruseläke, joka vaihtelee yhtiöittäin. Eläke voi olla luvattua suurempi yhtiön sijoitustuotoista riippuen. Rahastoeläkevaihtoehdon valitessaan vakuutettu valitsee miten eläkepääoma on hallinnoitu, mutta kyseinen vaihtoehto ei sisällä takuuta eläkkeen määrästä.

Vuoden 2008 finanssikriisi on lisännyt mielenkiintoa ja toimenpiteitä eläkkeiden turvaavuuden lisäämiseksi. Viimeistään sen seurauksena valvontaa on tehostettu ja eläkejärjestelmien hoitajat ovat velvoitettuja yhtiön taloudellista tilaa kartoittaviin stressitesteihin ja raportointeihin ja sitä kautta tiiviimpään yhteydenpitoon valvojiin. Esimerkiksi Tanskassa ja Ruotsissa valvonnan välineenä on joitakin vuosia ollut käytössä niin sanottu liikennevalo-järjestelmä eli eräänlainen ennakkovaroitusjärjestelmä, jonka avulla testataan yhtiöiden taloudellista tilaa ja niitä mahdollisesti uhkaavaa vakavaraisuusvajetta. Vakavaraisuuden heikentyessä eläkelaitokselta edellytetään toimenpiteitä vakavaraisuuden saattamiseksi tavoitetasolle ja tämä tarkoittaa esimerkiksi sijoitusten allokaation muuttamista vähemmän riskipitoisemmiksi. Tanskassa järjestelmä laajeni kaikkia henkivakuutusyhtiöitä ja rahastoja koskevaksi vuonna 2001 ja Ruotsissa 2006.<sup>10</sup> Aiemmin järjestelmä koski vain niitä eläkelaitoksia, joiden riskipitoisten sijoitusten osuus oli yli määritellyn rajan. Mekanismi on verrannollinen Suomen työeläkevakuutusyhtiöiden toimintaa ohjaaviin vakavaraisuussäädöksiin.

Valvontaan liittyvää kansallista lainsäädäntöä kehitetään myös rajat ylittävällä tasolla. Esimerkiksi EU:n jäsenmaiden on viimeistään 31.10.2012 saatettava voimaan solvenssi- eli vakavaraisuusmääräyksiä uudistava Solvenssi II -direktiivi, jonka tarkoituksena on erityisesti yhtenäistää Euroopan unionin jäsenvaltioiden vakuutus- ja jälleenvakuutusyritysten vakavaraisuutta koskevia vaatimuksia ja vakuutusvalvonnan periaatteita sekä parantaa vakuutuksenottajien ja edunsaajien suojaa.<sup>11</sup>

Valvonta on keskeisessä asemassa eläkkeiden turvaavuuden kannalta. Valvonnalla pyritään ennaltaehkäisemään ja estämään mahdolliset eläkelaitosten vararikot. Esimerkiksi Alankomaissa valvontaa koskeva lainsäädäntö asettaa määrättyt taloudelliset raamit eläkejärjestelmille. Rahastointiasteen painuessa liian matalaksi eläkerahaston on laadittava kor-

10 Ks. esim. Andersen ja Skojdt 2007; Palmer 2008.

11 Ks. lisää Finanssivalvonta: [http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Saantely/Pages/Solvenssi\\_II.aspx](http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Saantely/Pages/Solvenssi_II.aspx)

jaussuunnitelma ja saavutettava tavoitetaso tietyn aikataulun puitteissa. Toimenpiteinä ovat tavallisesti eläkemaksujen korotukset ja eläkkeiden indeksoinnin tason muuttaminen tai molemmat ja toimenpiteet on hyväksyttävä valvontaviranomaisella, keskuspankki DNB:llä. Eläkkeitä indeksoidaan palkkojen tai hintojen nousun mukaan, mikäli rahaston vakavaraisuus sen sallii. Vastaavasti eläkkeitä ei indeksoida lainkaan, mikäli vakavaraisuus painuu alle määrätyn alarajan. Välimaastossa toimitaan lineaarisesti tarkistamalla eläkkeitä osittain. Keskimäärin tämä tarkoittaa, että eläkkeet tarkistetaan täysin indeksin mukaan, kun rahaston vakavaraisuus nousee 135 prosenttiin (puskurirahat ylittävät vastuuvelan 35 %). Vastaavasti indeksointia ei suoriteta, jos rahastoissa on alle 100 prosenttia vastuista.

Vakuutettujen viimesijaisena turvana osassa vertailumaita toimii takuurahastoja (taulukko 3). Britanniassa vuoden 2004 eläkelaissa määritelty ja vuonna 2005 toimintansa aloittanut takuurahasto Pension Protection Fund (PPF) maksaa korvausta etuusperusteisten järjestelmien jäsenille tilanteessa, jossa eläkerahaston varat ovat riittämättömät ja yritykset tulevat maksukyvyttömiksi. Takuurahaston alaisuudessa toimii yli 6 500 työmarkkinaperusteista eläkejärjestelmää. Yhdysvalloissa toimii vastaavasti valtiollinen eläketakausyhtiö Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), joka turvaa yksityisen sektorin etuusperusteisten järjestelmien eläkkeet. Korvattavan eläkkeen vuotuinen enimmäismäärä on 54 000 dollaria.

Saksassa lisäeläketurvaa hoitavien osakeyhtiömuotoisten toimijoiden on lakisääteisesti kuuluttava pakollisen takuujärjestelmän piiriin, jonka tarjoaa tähän nimetty henkivakuutusyhtiö (Protector – Lebensversicherungs-AG). Eläkekassat voivat liittyä takuujärjestelmään omasta päätöksestä. Työnantajan kirjanpidollisin varauksin hoitamat eläkkeet, avustuskassassa tai eläkesäätiössä ja erityistapauksissa vakuutusyhtiössä lisäeläketurvan takuujärjestelmän tarjoaa lakisääteinen eläkevakuutusyhdistys (Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, PSVaG). Viimeisenä takaajana toimii valtion hoitama takuurahasto (Sicherungsfonds).

Ruotsissa yrityksen, joka hoitaa eläkejärjestelyn kirjanpidollisin varauksin on otettava eläkevastuulle luottovakuutus vakuutusyhtiö PRI Pensionsgarantista. Yrityksiltä edellytetään riittävää luottokelpoisuutta, joten kirjanpidollisiin varauksiin perustuvia järjestelyjä on lähinnä suurilla ja keskisuurilla yrityksillä. Työmarkkinajärjestöjen kollektiivisopimusten piiriin kuuluvien eläkkeet ovat turvattuja myös siinä tapauksessa, että työnantaja on tullut maksukyvyttömäksi tai muutoin laiminlyönyt velvollisuutensa eläkemaksujen suhteen. Mikäli työnantaja on solminut vapaamuotoisen työmarkkinaeläkkeen kollektiivisen sopimuksen ulkopuolelta, ei vakuutetulla ole vastaavaa turvaa.

Sveitsissä lisäeläkerahastojen yhteisestä takuurahastosta (Sicherheitsfonds BVG-LOB Guarantee fund) varmistetaan niiden maksukykyisyys, mutta sen lisäksi takuurahastosta maksetaan hyvitystä sellaisille laitoksille, joissa vakuutettujen ikärakenne on epäedullinen. Takuurahastoa ylläpidetään eläkelaitosten maksuilla. Rahasto takaa etuudet määrättyyn enimmäisrajaan asti. Korvattavan etuuden laskennassa huomioon otettavien ansiotulojen enimmäismäärä on 125 280 frangia vuonna 2011. (Sicherheitsfonds BVG.)

Ranskassa varsinaista takuurahastoa ei ole, mutta työntekijöiden lisäeläkejärjestelmien keskusliitto ARRCO:n ja esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden lisäeläkejärjestelmien keskusliitto AGIRC:n eläkelaitosten välillä on sovittu yhteisvastuusta ja järjestelmät ovat tukeneet toisiaan taloudellisesti vuonna 1996 tehdystä sopimuksesta alkaen. Sopimuksen voi-

maantulo merkitsi käytännössä sitä, että ARRCO tuki AGIRC:ia, jonka maksutulot jäivät pieneksi, kun niitä perittiin vain lakisääteisen perusjärjestelmän ansiokaton ylittävstä tulon osasta. ARRCO sai maksutuloja sekä katon ylittävältä että alittavalta osalta. AGIRC ja ARRCO ovat muodostaneet vuonna 2002 taloudellisen yhteenliittymän, jossa toteutetaan viimeisen laitoksen periaatetta<sup>12</sup>.

### Taulukko 3.

Takuurahastot vertailumaissa.

	Takuurahastojärjestelmä	Korvauksen enimmäismäärä
Alankomaat	-	-
Britannia	Pension Protection Fund	100 %
Puola	-	-
Ranska	-	-
Ruotsi	Försäkringsbolaget Pensionsgaranti	100 %
Saksa	Pensions-Sicherungs-Verein Protektor Sicherungsfonds	91 800 € * *
Sveitsi	Sicherheitsfond BVG	100 % eläkepalkkakatto 125 280 CHF
Tanska	-	-
Yhdysvallat	Pension Benefit Guaranty Corporation	54 000 \$

\* ei tietoa.

## 4 Työmarkkinaeläkkeiden rahoitus

Työmarkkinoilla sovittu lisäeläketurva on suurimmaksi osaksi työnantajan rahoittamaa. Esimerkiksi Alankomaissa ja Tanskassa työnantaja maksaa tavallisesti 2/3 eläkemaksusta. Ruotsissa sopimuseläkkeet ovat kokonaan työnantajan rahoittamia. Sveitsin lisäeläkelaisissa on määritelty, että työnantajan tulee maksaa vähintään puolet maksusta. Yhdysvalloissa eläkemaksujen jakautuminen työnantajan ja työntekijöiden osuuksiin vaihtelee järjestelmän muodon mukaisesti. Etuusperusteisissa järjestelmissä työnantaja kantaa yleensä rahoitusvastuun yksin kun taas maksuperusteisissa järjestelmissä työntekijällä on yleensä suurin vastuu eläkemaksuista.

Taulukossa 4 on esitetty työnantajalta ja vakuutetulta perittävät maksut tai järjestelmää kuvaava keskimääräinen maksu. Lisäeläkemaksuissa on työpaikka- ja alakohtaista vaihtelua.

Valtio tukee usein näitä eläkejärjestelmiä verotuksen kautta, niin että joko koko maksun tai osan siitä voi vähentää verotuksessa. Saksassa valtio maksaa myös suoraa tukea yksilöllisille säästötileille tai työmarkkinoilla sovittuihin lisäeläkejärjestelmiin.

12 Naczyk & Palier 2010; Laitinen-Kuikka et al. 2002.

**Taulukko 4.**

*Palkasta perittävät työnantajan ja työntekijän työmarkkinaeläkemaksut vuonna 2011.*

	Työnantaja, %	Työntekijä, %	Yhteensä, %
Alankomaat	10,9	6,0	16,9
Britannia <sup>1</sup>	DB: 14,9 DC: 6,4	DB: 5,4 DC: 3,0	20,3 9,4
Puola <sup>2</sup>	7,0	-	7,0
Ranska	4,5 – 12,0	3,0 – 8,0	7,5 – 20,0
Ruotsi	4,5 / 30,0	-	4,5 / 30,0
Saksa <sup>3</sup>	-	0,625 – 4,0	4,0
Sveitsi	4,0 – 13,0	4,0 – 14,0	17,4
Tanska	8,0 – 12,0	4,0 – 6,0	12,0 – 18,0
Yhdysvallat <sup>4</sup>	DB: 8,0 DC: 3,0	DB: - DC: 6,0	DB: 8,0 DC: 9,0

1 Keskimääräinen maksu vuonna 2009 (Office for National Statistics 2011).

2 Verotussääntöjen mukainen enimmäismaksu.

3 Verotussääntöjen mukaiset maksutasot (Entgeltumwandlung).

4 Yksityisen sektorin keskimääräinen maksu.

Ranskassa ja erityisesti Ruotsissa maksu on huomattavasti korkeampi lakisääteisen ansiokaton ylittävistä tulon osasta. Tanskassa on säännöllisin väliajoin sovittu eläkemaksujen korotuksista ja useat järjestelmät ovat saavuttaneet työmarkkinasopimuksissa määritellyn 12 prosentin tason vuonna 2009. Joissakin järjestelmissä peritään tätä korkeampia maksuja ja maksu on nykyisin 12–18 prosenttia palkoista.

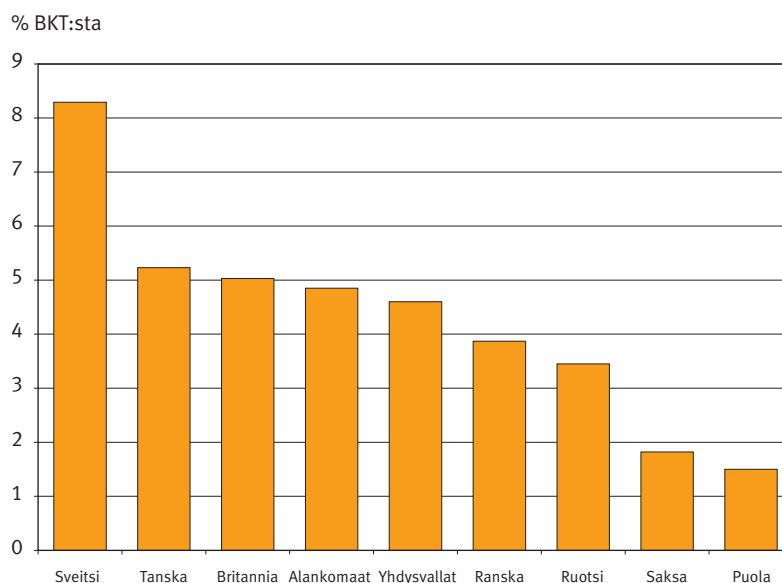
Sveitsissä on laissa määritelty nimelliset vanhuuseläkemaksutasot eli maksuprosentit, joiden perusteella eläkepääomaa on vähintään kerrytettävä kunkin vakuutetun eläketilille. Vanhuuseläkettä kartuttava eläkemaksu on 7–18 prosenttia maksun perusteena olevasta palkasta työntekijän iästä riippuen. Eläkerahastot voivat itse päättää miten rahoituksen lopulta järjestävät täyttääkseen lain asettaman vähimmäisvaatimuksen. Ne voivat esimerkiksi halutessaan periä iästä riippumatonta maksua, mutta suurin osa toimijoista (60 %) käyttää ikäsidonnaisia maksuja. Taulukossa esitetyt luvut ovat sosiaalivakuutusviraston (BSV:n) arvioita keskimääräisistä maksuista.

Työmarkkinaeläkejärjestelmien maksuvolyymi eli maksutulojen määrä suhteessa BKT:hen oli korkein Sveitsissä vuonna 2008. Sveitsin osalta maksut sisältävät laissa määritellyn pakollisen vähimmäistason lisäksi myös tämän ylittävän työnantajan järjestämän vapaaehtoisen työmarkkinaeläkkeen. Osa maksutuloista tosin menee myös muuhun kuin suoraan eläkkeiden rahoittamiseen. Tanska, Britannia, Alankomaat ja Yhdysvallat muodostavat seuraavan ryhmän. Maksutulo oli matalin Puolassa, vaikka sen osalta maksutulo sisältää ko-

ko yksityisesti hallinnoidun eläkejärjestelmän. Siihen sisältyvät vapaaehtoisten työnantaja-kohtaisten PPE-tilien lisäksi, pakollinen rahastoeläke ja yksilölliset IKE-eläketilit. Kuvio 5 sisältää sekä yksityisen että julkisen sektorin maksutulot. Vertailun vuoksi Suomessa lakisääteisen työeläketurvan palkansaajilta ja työnantajilta perittävä maksutulo oli 8,6 prosenttia suhteessa BKT:hen vuonna 2008.

#### Kuvio 5.

Lisäeläkemaksutulot suhteessa BKT:hen vuonna 2008\*.



\* DE: 2005.

Maksutulojen määrä on edellä esitettyjen maksuprosenttien mukainen, joihin vaikuttavat lisäksi eläkejärjestelmien kattavuus ja niistä myönnettävien etuuksien taso. Maksutasoon vaikuttaa myös se paljonko työnantajilta ja työntekijöiltä perittävien maksujen lisäksi käytetään ylimääräistä rahoitusta eli lähinnä eläkerahastojen tuottoja. Yleensä maksutulojen heilahtelut eivät ole suuria. Poikkeustapauksissa etuusperusteisten eläkejärjestelmien maksuissa voi olla suurtakin vaihtelua. Esimerkiksi Alankomaissa vuoden 2000 alussa eläkkeiden rahoitusta horjuttaneen kriisin aikana eläkemaksuja nostettiin 40–50 prosenttia vuosien 2001 ja 2004 aikana (ks. esim Delsen 2009).

Tanskassa maksutulojen määrä on ollut tasaisessa kasvussa. Esimerkiksi järjestelmien alkuaikoina vuonna 1995 eläkemaksut olivat 2,36 prosenttia suhteessa BKT:hen. Kymmenen vuotta myöhemmin maksut olivat 4,29 prosenttia BKT:sta ja edelleen 5,3 prosenttia vuonna 2008.<sup>13</sup>

Saksassa lisäeläkkeiden kattavuus on lisääntynyt voimakkaasti muun muassa Riestereläkkeiden lisääntymisen myötä, mutta tämä ei ole näkynyt vastaavasti maksutulossa, koska maksut lisäeläkejärjestelmiin ovat olleet matalia. Esimerkiksi vuonna 2007 keskimääräinen maksu oli noin 100 euroa kuukaudessa<sup>14</sup>. Merkittävässä asemassa olevat kirjanpidolliset varaukset eivät myöskään näy maksutulona.

13 Andersen ja Skjoldt 2007; Rocha et al. 2011.

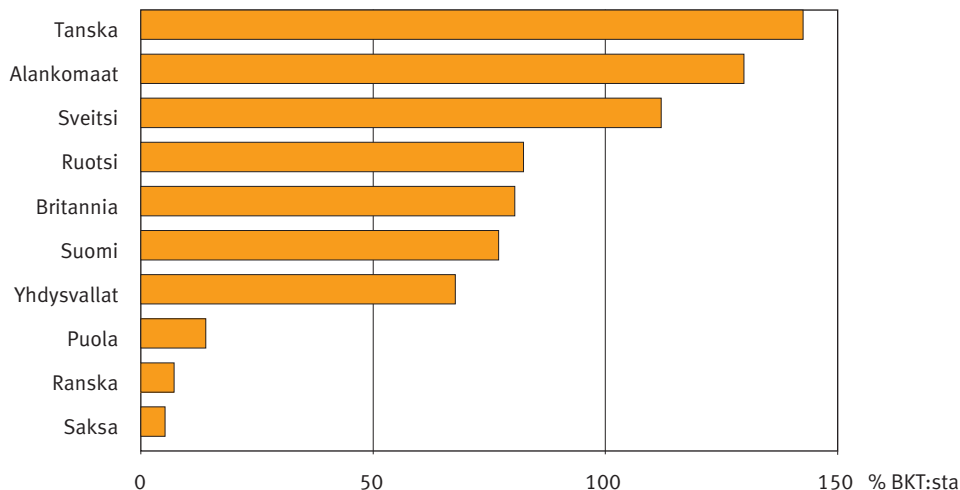
14 TNS Infratest Sozialforschung 2008.

Työmarkkinoilla sovitut lisäeläkkeet kustannetaan usein rahastoimalla maksut etukäteen yrityksen tai siitä riippumattoman tahon hallinnoimaan rahastoon tai rahastoihin. Ranska poikkeaa muista maista, sillä pakolliset lisäeläkejärjestelmät AGIRC ja ARRCO toimivat ja-kojärjestelmäperiaatteella ja järjestelmillä on vain pieni puskurirahasto.

Vertailumaista erityisesti Tanska, Hollanti ja Sveitsi ovat kerryttäneet mittavat eläkera-  
hastot, joiden määrä ylittää maan BKT:n. Kuviossa 6 on esitetty lakisääteisten ja yksityisten eläkevarojen määrä suhteessa kunkin maan BKT:hen. Eläkevarat eivät sisällä kirjanpidollisia varauksia, jotka esimerkiksi Saksassa ovat merkittävässä asemassa. Lisäeläkevarat (sis. kirjanpidolliset varaukset) olivat Saksassa noin 53,8 miljardia euroa, noin 18 prosenttia suhteessa BKT:hen vuonna 2008. Saksan lisäeläkevaroista suurin osa, 54 prosenttia, oli yritysten kirjanpidollisissa varauksissa. Varoista 23,6 prosenttia oli eläkekassoissa, 11 prosenttia eläkevakuutuksissa, 8,2 prosenttia avustuskassoissa ja 3,2 prosenttia eläkerahastoissa. (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. 2011.)

### Kuvio 6.

Eläkevarat vertailumaissa vuonna 2009, suhteessa BKT:hen.



Lähde: OECD Global Pensions Statistics 2011.

## 5 Työmarkkinaeläkkeiden hallinto

Suomen työeläkejärjestelmän erityispiirteenä on pidetty sitä, että työmarkkinajärjestöillä on merkittävä asema sekä eläkepoliittisessa päätöksenteossa että eläkejärjestelmien toimeenpanossa. Toimeenpanossa tämä tarkoittaa sitä, että keskeisten työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen edustajat osallistuvat eläkelaitosten hallintoon.

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen osallistuminen lakisääteisen eläketurvan hallintoon (ja päätöksentekoon yleisesti) on kuitenkin kansainvälisesti katsoen varsin yleistä. Monissa maissa näillä järjestöillä on, enimmäkseen pariteettiperiaatteelle järjestettynä (työntekijä- ja työnantajapuolen yhtäläinen osallistuminen), edustajansa sosiaalivakuutuslaitosten hallinnossa. Vertailumaista Suomen voi rinnastaa keskieuropalaista hallintomallia edustavaan

ryhmään, sillä Ranskassa, Saksassa, Sveitsissä ja Tanskassa lakisääteisten eläkejärjestelmien hallinnossa työmarkkinaosapuolilla on keskeinen asema. Hollannissa työmarkkinaosapuolet eivät suoraan osallistu lakisääteisen eläkejärjestelmän hallintoon vuoden 2001 sosiaaliturvan hallintoa koskevan lakimuutoksen jälkeen, mutta työmarkkinajärjestöt kuitenkin osallistuvat kaikkiin merkittäviin neuvoo-antaviin elimiin. Näistä merkittävin on vuonna 1950 perustettu sosiaali- ja talousneuvosto (Sociaal Economische Raad, SER). Vuoteen 1995 asti hallitus oli velvoitettu kysymään neuvoston kantaa päätöksiinsä. Vaikka tätä velvoitetta ei enää nykyään ole, toimii yhteistyö lähes samankaltaisena. Yhteistyöelin on verrattavissa esim. Suomessa Talousneuvostoon. Toinen merkittävä pääsääntöisesti sosiaali- ja työministeriölle neuvoo antava yhteistyöelin Hollannissa on työ ja toimeentuloneuvosto (Raad voor Werk en Inkomen, RWI), joka yhdistää työmarkkinajärjestöt ja kunnat työhön ja toimeentuloon liittyvissä kysymyksissä. RWI:n tekee mielenkiintoiseksi se, että se perustettiin vuonna 2002 työmarkkinajärjestöjen vaikutusvallan lisäämiseksi, jonka koettiin vähentyneen vuoden 2001 uudistuksessa.

Työmarkkinaosapuolten osallistuminen työmarkkinaeläkejärjestelmien hallintoon vaihtelee maittain riippuen siitä miten eläketurva on järjestetty. Laajoissa työmarkkinasopimuksiin perustuvissa järjestelyissä työmarkkinajärjestöt ovat keskeisessä asemassa ja sen lisäksi, että ne ovat edustettuina eläkelaitosten hallinnossa voivat ne myös toimia järjestelyn eli turvaa tarjoavan yhtiön omistajina, kuten esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa. Yksittäisen työnantajan ja työntekijän välisiin kapea-alaisiin sopimuksiin työmarkkinajärjestöt eivät periaatteessa osallistu, jolloin järjestely perustuu työnantajan ja/tai vakuutetun ja finanssipalveluja tarjoavan instituution väliseen sopimukseen. Esimerkiksi Britanniassa lisäeläkkeet on pääsääntöisesti järjestetty tällä tavoin. Työnantajakohtaisissa järjestelyissäkin vakuutetut ovat usein edustettuina.

Työmarkkinaosapuolten valta voi kuitenkin olla rajattua valtion lainsäädännön ja valvonnan asettamista säännöistä riippuen. Esimerkiksi Sveitsissä pakollisen BV-lisäeläkejärjestelmän toiminnasta on säädetty laissa. Hollannissa puolestaan valvontasäännöt rahastojen toiminnasta ohjaavat rahastojen toimintaa. Tästä huolimatta molemmissa maissa rahastot voivat melko itsenäisesti päättää esimerkiksi eläkkeiden indeksoinnista ja eläkemaksuista.

Lakisääteisen turvan osalta työnantajan ei yleensä ole mahdollista valita sitä eläkelaitosta, jossa työntekijöiden eläketurva on järjestettävä. Kollektiivisissa sopimuseläkejärjestelmissäkin tämä vaihtoehto voi olla rajattu. Esimerkiksi Hollannissa kollektiiviset sopimukset määrittävät mihin toimialakohtaiseen eläkerahastoon kaikki alalla toimivat yritykset ja palkansaajat kuuluvat pakollisesti. Tätä toimintamallia on perusteltu sillä, että tämä mahdollistaa kattavat, yhtenäiset edut ja maksut koko toimialalle ja tätä kautta edelleen yhtäläiset kilpailumahdollisuudet alan kaikille työnantajille. Täysin vapaaehtoisissa järjestelyissä vastaavia rajoitteita ei ole ja eläketurva on järjestettävissä eri tavoin.

Vakuutettujen mahdollisuus valita itse eläkemaksujen sijoitustavat tai allokaatiot on riippuvainen siitä miten eläke on järjestetty. Etuusperusteisissa järjestelmissä vakuutetuilla on harvoin mahdollisuus vaikuttaa eläkemaksujen sijoitukseen toisin kuin maksuperusteisissa järjestelmissä. Maksuperusteisia, yksilön valintaan perustuvia järjestelmiä ovat esimerkiksi Britannian stakeholder -eläkejärjestelmä, Saksan Riester-eläke tai USA:n maksuperusteinen 401(k)-järjestelmä, mikä perustuu pääsääntöisesti vakuutettujen valinnalle. Vastaava mah-

dollisuus on myös Ruotsin yksityisen sektorin maksuperusteisissa sopimuseläkejärjestelmissä, kun taas julkisen sektorin sopimuseläkejärjestelmissä vain maksuperusteinen rahastoeläkeosuus on vakuutetun päätettävissä.

Vakuutettujen ja edunsaajien osallistumisen lisäämiseksi eri maissa on varsinaisen hallintoedustuksen lisäksi luotu erityisiä asiakasneuvostoja ja neuvottelukuntia tehostamaan viranomaisten, etujärjestöjen, vakuutettujen ja vakuutusnottajien yhteistyötä. Usein nämä toimivat neuvoa antavina tahoina ja voivat tehdä esityksiä ja antaa lausuntoja eläkevakuutukseen liittyvissä kysymyksissä. Osassa maita edunsaajat eli eläkeläisjärjestöt voivat olla edustettuina myös eläkelaitoksen hallituksessa.

Esimerkiksi Britanniassa ja Yhdysvalloissa on tavallista (verotuksellisista syistä johtuen), että työnantajakohtainen järjestelmä on järjestetty perustamalla omaisuudenhoitohallinto (trust-järjestely, ”säätio”). Omaisuudenhoitajien (trustees) muodostama hallintoelin kantaa aina vastuun eläkejärjestelmästä ja sen tulee toimia edunsaajien hyväksi riippumatta siitä, hoitaako se itse järjestelmän rahaston vai antaako se sen ulkopuoliselle rahaston hoitajalle. Britanniassa trustin hallituksessa vähintään 1/3 tulee olla järjestelmän vakuutettujen valitsemia jäseniä ja työnantaja tai valitut jäsenet valitsevat loput. Yhdysvalloissa trustin hallituksen kokoonpanoa ei ole yksityisellä sektorilla tarkkaan määrätty, toisin kuin julkisella puolella, jossa trustin hallinnosta voidaan säätää myös paikallislajeissa.<sup>15</sup>

Seuraavassa taulukossa (5) on yhteenvedona esitetty eri toimijoiden osallistuminen lisäeläkejärjestelmien hallintoon.

---

15 ”Trust-järjestelmä on alun perin Englannin oikeusjärjestelmään kuuluva instituutio, mutta vastaava tai ainakin vastaavan tyyppinen järjestelmä on tunnistettavissa eräissä muissa, lähinnä anglosaksisen oikeuskulttuurin valtioissa. Trust-järjestelmälle ei Englannin oikeudessa ole määritelmää. Sitä voi käytännön ja oikeustapausten kautta kuitenkin kuvata systeemiksi, jossa trustin perustaja ”settlor” antaa omaisuuden jonkin henkilön ”trustee” käyttöön, järjestelystä edun saavan tahon ”beneficiary” hyväksi. Suomalaisen oikeusjärjestelmän kautta tarkasteluna kyse ei ole oikeushenkilöinstituutiosta, vaan fidusiarisesta oikeussuhteesta, vaikka eri edellä kuvatut kolme tahoa voivatkin sinänsä olla oikeushenkilöitä. Trust-järjestelmää käytetään paitsi läheisten suojaamiseen, mutta myös yhä laajenevassa määrin kaupallisiin intresseihin.” (Säätöilainsäädännön kehittäminen Arviomuistio. E, Rajaniemi. Oikeusministeriö 2010.)



**Taulukko 5.**

*Eläkejärjestelmiä hallinnoivien eläkelaitosten toimeenpanoon osallistuvat toimijat vertailumais-  
sa.*

	<b>Työmarkkinaeläke</b>
Alankomaat	<p>Suurin osa toimialakohtaisia kassoja, joissa työmarkkinajärjestöillä yhtäläinen edustus. Lisäksi eläkeläisten edustaja</p> <p>Osa yhtiökohtaisia säätiöitä, joissa työntekijöillä ja työnantajilla yhtäläinen edustus. Lisäksi mahdollinen eläkeläisten edustus</p> <p>Vakuutusyhtiöt: ei intressiryhmien edustusta</p>
Puola	Rahastoyhtiöt (pankit ja vakuutusyhtiöt): ei intressiryhmien edustusta
Ruotsi	<p>Suurin osa järjestetty vakuutusyhtiöissä, joista osa on työmarkkinajärjestöjen omistamia. Työmarkkinajärjestöjen edustajilla on näissä yhtäläinen edustus. Lisäksi vakuutusyhtiöitä ja pankkeja, joissa ei intressiryhmien edustusta.</p> <p>Kirjanpidollinen varaus: luottovakuutus Pensionsgaranti -yhtiöstä, missä työmarkkinajärjestöjen edustajilla yhtäläinen edustus.</p> <p>Kassoissa työmarkkinajärjestöillä yhtäläinen edustus</p>
Ranska	Sekä kattojärjestöissä (AGIRC, ARRCO) että niiden jäsenlaitoksissa on yhtäläinen työnantajien ja työntekijöiden edustus.
Saksa	<p>Suurin osa kirjanpidollisia varauksia: työnantajat</p> <p>Toimialakohtaiset järjestelyt: työmarkkinajärjestöjen edustajilla yhtäläinen edustus</p>
Sveitsi	<p>Työnantajakohmainen rahasto tai useamman työnantajan pooli (pientyönantajat): työnantajien ja työntekijöiden yhtäläinen edustus</p> <p>Alakohtaiset rahastot: työmarkkinajärjestöjen edustajilla yhtäläinen edustus</p>
Tanska	<p>Suurin osa järjestetty vakuutusyhtiöissä, joista osa on työmarkkinajärjestöjen omistamia. Työmarkkinajärjestöjen edustajilla on näissä yhtäläinen edustus.</p> <p>Toimialakohtaisia eläkekassoissa työmarkkinajärjestöjen edustajilla on yhtäläinen edustus.</p> <p>Yrityskohtaisissa eläkekassoissa on työnantajan ja järjestelmän aktiivijäsenien sekä eläkeläisten yhtäläinen edustus.</p>
UK	<p>Enimmäkseen työnantaja- ja yksilökohtaisia järjestelyjä, jotka on pääosin järjestetty trusteissa.</p> <p>Trustissa (säätiö) vähintään 1/3 tulee olla järjestelmän aktiivijäseniä ja eläkeläisiä. Loput jäsenistä työnantajan päätäntävällässä.</p>
USA	<p>Enimmäkseen työnantaja- ja yksilökohtaisia järjestelyjä, jotka on järjestetty trusteissa.</p> <p>Trustissa: ei määrättyjä työntekijä- tai työnantajaosuuksia yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla usein trustin hallituksen kokoonpano on säädetty lailla.</p>

## 6 Yhteenveto ja keskustelua

Eri maiden työmarkkinaeläkejärjestelmissä on havaittavissa usein yhteisiä ja leimaa antavia piirteitä. Alla oleviin kohtiin on kerätty keskeisimmät havainnot.

- Ammatilliset eläkejärjestelyt ovat usein edeltäneet lakisääteisiä eläkejärjestelmiä. Lakisääteisten järjestelmien tullessa voimaan, ammatilliset järjestelmät ovat jääneet voimaan erilaisina täydentävinä tai korvaavina työmarkkinaeläkejärjestelminä.
- Työmarkkinoilla sovittavien eläkejärjestelmien syntyyn on vaikuttanut lakisääteisten eläkejärjestelmien korvausasteen mataluus.
- Työmarkkinaeläkkeet ovat pääsääntöisesti täysin rahastoituja järjestelmiä.
- Järjestelmien kattavuuteen ja niiden yhtenäisyyteen vaikuttaa työmarkkinaosapuolten toiminta eläkepolitiikassa. Eläkejärjestelmistä on voitu sopia keskitetysti, hajautetusti liittotasolla tai työpaikkakohtaisesti. Mitä hajautetumpaa sopiminen on, sitä suppeammin järjestelmät kattavat koko työvoimaa.
- Eläkkeiden järjestämisestä sovitaan tavallisesti työmarkkinaosapuolten kesken. Työmarkkinaosapuolet määrittelevät etuuskien tason, maksut ja saamisehdot. Hallinnollinen ohjaus on työmarkkinaosapuolten vastuulla. Työmarkkinaeläkkeet voivat olla myös kapea-alaisia työnantajan päätettävissä olevia järjestelyjä.
- Samassa maassa on useita työmarkkinaeläkkeiden järjestelytapoja. Ne voivat olla vaihtoehtoisia ja elinkeinoalasta riippuvia.
- Työntekijän eläke voi muodostua järjestelytavoista johtuen monien sääntöjen perusteella.
- Järjestelmien toimeenpano on jakaantunut lukuisille toimijoille, eikä keskitettyä yhteistoimintaa toimijoiden välillä yleensä ole.
- Maksussa olevista keskimääräisistä kokonaiseläkkeen määristä ei ole olemassa maiden välistä vertailua varten kattavaa vertailukelpoista tietoa. Voidaan kuitenkin todeta, että työmarkkinaeläkkeet ja muu lisäeläketurva korvaavat tuloja sitä enemmän mitä ylempiä tuloluokkia tarkastellaan.
- Työmarkkinaeläkkeet ovat tavallisesti myös lailla säänneltyjä. Tällöin niitä rajoittavat erilaiset puitelait tai verolait. Laeissa saatetaan määritellä esimerkiksi lisäeläkejärjestelmän piiriin kuulumisesta, eläkeoikeuden säilymisestä ja järjestelmän varantojen turvaamisesta sekä verokohtelusta.
- Valtio tukee lisäeläkesäästämistä verokannustein. Tavallisesti noudatetaan EET (exempt, exempt, taxed) käytäntöä, jossa eläkemaksut ovat tiettyyn rajaan saakka ansiotuloverotuksessa vähennyskelpoisia eriä ja maksuilla saadut sijoitustuotot verovapaita. Aikanaan maksettava eläke on verotettavaa tuloa.
- Eläkemaksujen ja vakuutettujen henkilöiden määrän suhteen järjestelmät voivat olla merkittäviä, mutta tarkasteltaessa maksettuja etuuskia lakisääteinen järjestelmä vastaa kuitenkin suurimmasta osasta eläketurvaa.

## 6.1 Väestölliset ja taloudelliset realiteetit

Euroopan komission vihreä kirja – riittävien, kestävien ja turvattujen eurooppalaisten eläkejärjestelmien kehittäminen – ei ole syntynyt sattumalta. Lisäeläkkeiden ja rahastoitujen järjestelmien yleistymisen on synnyttänyt tarpeita niiden toimintojen tarkistamiselle. Vihreä kirja on periaatteessa keskustelun avaus, jolla myös saatiin aikaan laajaa keskustelua komission yhä tärkeämpänä pitämästä asiasta. Kirjassa ei ollut konkreettisia esityksiä, mutta niitä on odotettavissa jo loppuvuodesta 2011.

Viime aikoina rahastoivia järjestelmiä koetelleet finanssi- ja talouskriisit ovat osoittaneet niiden haavoittuvuuden, vaikka liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä yksittäisistä kriiseistä ei voi tehdä. Eläkevarojen kehitystä tulisi tarkastella pitkällä aikavälillä, johon mahtuu eriasteisia sijoitusten tuottojen ja osakemarkkinoiden heilahduksia. Kriisit ovat kuitenkin kärjistäneet rahoituksen riittävyteen liittyviä haasteita, joita erityisesti väestön ikääntyminen tuo mukanaan. Yksityisillä ja rahastoivilla järjestelmillä on jossain määrin pienennetty lakisääteiseen tai julkiseen eläketurvaan kohdistuvaa painetta. Väestön ikääntyminen koettelee koko eläketurvan rakennetta järjestelmästä tai järjestämistavasta riippumatta. Rahastoivat järjestelmät eivät kuitenkaan ole niin vaikutusalttiita sukupolvien välisille kokoeroille kuin jakojärjestelmät.

Vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen eläkerahastot pystyivät osin paikkaamaan menetyksiään heti vuonna 2009 osakemarkkinoiden nousun myötä ja OECD:n (2011b) tietojen mukaan eläkerahastot ovat useimmissa maissa kavunneet kriisiä edeltävälle tasolle vuoden 2010 lopussa, mutta esimerkiksi Yhdysvallat ei vielä tuolloin ollut saavuttanut menettämiään varoja. Vuoden 2011 osake- ja korkomarkkinoiden alamäki on vetänyt jo Alankomaiden suurimpien lisäeläkerahastojen rahastointiasteet alle vaaditun 100 prosentin vakavaraisuustason.

## 6.2 Riskien uudelleenjakoa eri osapuolten kesken

Tämän selvityksen perusteella yksilöllisen vastuun lisääntyminen eläketurvan tulevasta tasosta näyttää olevan yksi piirre myös muissa kuin anglosaksisissa tai liberalistisen sosiaaliturvan maissa. Tämä tulee esiin erityisesti Ruotsin ja Saksan eläkeuudistuksissa, joskin lakisääteinen eläketurva huomioon ottaen pääosa eläketurvasta perustuu näissäkin maissa edelleen kollektiiviseen riskien jakoon.

Alankomaissa perinteisiä etuusperusteisia järjestelmiä on puolestaan muutettu maksuperusteiseen ja vakuutetun kannalta riskialttiimpaan suuntaan ottamalla käyttöön sijoitustoiminnan tuottoon ja eliniän muutoksiin liittyvä eläkkeiden indeksointi. On kuitenkin hyvä huomata, että osassa maita maksuperusteisten ja näin ollen vakuutetun kannalta riskialttiimpien järjestelmien lisääntymisen vastapainona riskiä on pyritty jakamaan tasaisemmin työnantajan ja vakuutetun välillä käyttämällä etuus- ja maksuperusteisten järjestelmien piirteitä yhdistäviä hybridijärjestelmiä tai vähimmäistuoton takaavia maksuperusteisia järjestelmiä.

### 6.3 Työmarkkinaeläkkeiden selektiivisyys

Työmarkkinaeläkkeiden ominaispiirre on, että ne ovat tiettyihin henkilöihin tai ryhmään rajautuvia eli selektiivisiä etuuksia. Lisäeläkejärjestelmien kattavuus on kuitenkin viime vuosikymmeninä merkittävästi laajentunut. Osassa selvityksessä mukana olleita maita lisäeläkkeet on tehty pakollisiksi kollektiivisissa sopimuksissa tai lainsäädännössä määritellyin ehdoin. Näitäkin on aika ajoin tarkistettu ja esimerkiksi Sveitsissä vakuuttamisen alatulorajaa madallettu uusien ryhmien kattamiseksi. Britanniassa ja Saksassa valtiolta on ollut aktiivinen uusien eläkesäästämismuotojen ulottamisessa yhä laajempiin väestönsosiin. Järjestelmien kattavuudessa on puutteita lyhytaikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden osalta. Lisäksi järjestelyjen ulkopuolelle jäävät pääsääntöisesti yrittäjät.

Tässä selvityksessä ei vertailtu sitä, kuinka suuria erot eläke-etuuksien suhteen ovat eri ryhmiä kattavien järjestelmien välillä, esimerkiksi sektoreittain tai alakohtaisesti tai eri koulutustason suhteen. Tanskan järjestelmäkuvausten yhteydessä esitetty esimerkki sosiaali- ja terveyssektorin eläkekassasta osoittaa, että eri toimialojen välillä voi olla merkittäviäkin eroja. Ruotsin esimerkki puolestaan osoittaa, että merkittäviä eroja eläkkeen määrään voi syntyä jopa saman sektorin sisällä eri yhtiöiden välillä. Ruotsissa aiemmin selvästi havaittavissa olleet erot eläkkeen määräytymisen suhteen sen sijaan ovat tasoittumassa, kun yksityisen sektorin ITP- ja SAF-LO-järjestelmät on muutettu maksuperusteisiksi, joissa eläke määräytyy yhtäläisin maksuperustein. Kollektiivisissa ja puitelailta säädetyissä lisäeläkkeissä tasapuolisuus todennäköisesti toteutuu paremmin kuin työnantajakohtaisissa järjestelyissä.

### 6.4 Keskeiset erot Suomen työeläkejärjestelmään

Tämän selvityksen perusteella voidaan havaita joitakin selkeitä eroja Suomen työeläkejärjestelmään. Yksi keskeisimmistä eroista on Suomen lakisääteisen työeläkejärjestelmän lähes universaali kattavuus verrattuna selektiivisiin työmarkkinaeläkkeisiin. Tulotasoista ja ammattiryhmistä riippumatta ansiotulot ovat työeläketurvan piirissä.

Suomessa työeläkejärjestelmän eläkkeet muodostavat eläkkeensaajien pääasiallisen tulon. Riittävyys määräytyy työuran ja vakuutuksen piiriin kuuluvien palkkattomien aikojen perusteella. Eläketasoa kuvaava teoreettinen korvaustasolaskelma osoittaa, että Suomen työeläke on hieman keskitason alapuolella vertailumaiden joukossa, kun tarkastellaan lakisääteisten ja työmarkkinaeläkkeiden muodostamaa kokonaiseläketasoa.

Korvaustason suhteen tässä selvityksessä esitettiin vain OECD:n peruslaskelman tulokset, mutta vaihtoehtoisten oletusten tarkastelu osoittaa, että korvaustasoissa voi olla huomattavia vaihteluja erityisesti niiden maiden kohdalla, joiden järjestelmissä sijoitustuotot vaikuttavat suoraan alkavan eläkkeen määrään. Näitä ovat maksuperusteiset (DC) rahastoidut työmarkkinaeläkkeet. Etuusperusteisissa järjestelmissä alkavat eläkkeet suhteessa palkkoihin ovat parempia, eivätkä sisällä investointien tuottojen epävarmuudesta aiheutuvaa riskiä, mutta kuten tässä selvityksessä on tullut esille, yhä harvempi on niiden piirissä. Laskelmassa ei tarkastella eläkkeelläoloaikana tapahtuvaa korvausasteen muutosta. Tähän vaikuttaa maksussa olevien eläkkeiden tarkistusmenettely. Työmarkkinaeläkkeissä käytäntö on näiden osalta kirjavaa.

OECD:n peruslaskelmassa sijoituksille on keskimäärin 6 prosentin vuosituotto-oletus. Laskelman arviointeihin maksuperusteisten eläkkeiden merkityksestä korvaustason kokonaisuudelle voi suhtautua investointien tuotto-oletusten osalta varauksellisesti. OECD-laskelman vaihtoehtoisissa tuotto-oletuksissa korkean (+2 %) ja matalan (-2 %) tuoton eron vaikutus korvaustasoon on keskimäärin 23 prosenttiyksikköä (OECD 2009; Vaittinen 2010). Maksuperusteisissa järjestelmissä eläkkeen lopulliseen määrään vaikuttaa lisäksi niihin kohdistuvat hallintokulut, joissa voi olla merkittäväkin vaihtelua.

Suomessa eläke määräytyy periaatteessa etuusperusteisesti, mutta käytännössä työeläkejärjestelmässä on myös maksuperusteisia piirteitä. Maksua ei ole kiinnitetty ja sijoitustuotoilla ei ole vaikutusta yksilön etuuden kannalta, mutta eläke määräytyy koko työuran ansioiden perusteella ja eläkkeen lopullinen määrä riippuu elinajanodotteen kehityksestä eikä eläketasoa ole kiinnitetty loppupalkkaan.

Samoin kuin vertailumaissa on myös Suomen työeläkejärjestelmän hallinto hajautettu monelle toimijalle. Suomessa toimijoita on kuitenkin vain joitakin kymmeniä, kun muissa maissa niitä voi olla jopa satoja. Toimijoiden lukumäärä ei suoraan viittaa kilpailun määrään, koska työnantajan mahdollisuus valita eläkejärjestelyn hoitaja voi olla rajoitettu.

Vakuutetun näkökulmasta Suomen työeläkejärjestelmä toimii keskitetysti. Tähän liittyy eläkkeen hakeminen sekä kaikille yhtäläiset eläkesäännöt. Koordinoitu hallintomalli myös poistaa eläkeoikeuksien siirrettävyyteen liittyviä ongelmia, joita näyttäisi liittyvän työmarkkinaeläkkeisiin. Hallintomallin hajanaisuus vertailumaissa vaikuttaa myös vakuutetun mahdollisuuksiin saada tietoa karttuneen kokonaiseläkkeen määrästä ja oikeuksista. Vertailumaissa on kiinnitetty huomiota vakuutetun mahdollisuuksiin saada kattavaa tietoa omasta eläketurvasta ja viime aikoina on kehitetty menetelmiä, joilla näitä ongelmia vähennetään. Esimerkiksi Ruotsissa ja Alankomaissa on kehitetty työmarkkinaeläkkeet kattavia sähköisiä palvelumuotoja juuri tästä näkökulmasta. Ranskan pakollisissa työmarkkinaeläkkeissä toteutetaan viimeisen laitoksen periaatetta, mutta vapaaehtoiset järjestelyt ovat tämän käytännön ulkopuolella.

Työmarkkinaeläkkeet ovat pääsääntöisesti täysin rahastoituja. Maksuperusteiset järjestelmät ovat tätä jo määritelmällisesti, sillä etuuden tasoa ei ole etukäteen luvattu. Eläke-etuutta pyritään yleensä turvaamaan sijoitussääntelyjen ja valvonnan keinoin. Etuusperusteisten järjestelmien viimesijaiseksi turvaksi on lisäksi joissain maissa perustettu takuurahastoja, jotka takaavat etuudet määrätyin rajoituksin, mikäli rahasto on joutunut maksukyvyttömäksi. Myös Suomen työeläkejärjestelmä on etuusperusteinen, mutta osittaisen rahoituksen vuoksi pääosa eläkemenoista katetaan jakojärjestelmäperiaatteella, eikä vastaavallaista sijoitusriskiä siltä osin ole. Järjestelmän toimijoita sitoo lisäksi yhteisvastuu, jolla taataan se, että ansaitut eläkkeet maksetaan maksukyvyttömyystapauksissa.

## Lähteitä

Andersen Carsten ja Skjodt Peter. 2007. Pension Institutions and Annuities in Denmark. The World Bank. Policy Research Working Paper 443.

[http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2007/12/12/000158349\\_20071212140314/Rendered/PDF/wps4437.pdf](http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2007/12/12/000158349_20071212140314/Rendered/PDF/wps4437.pdf)

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba). 2011.

<http://www.aba-online.de/seiten/index.shtml>

Delsen Lei. 2009. Distribution of risk in Dutch pension funds. 15 April 2009. Brussels. Radboud University Nijmegen.

Esping-Andersen, G. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Polity Press.

Esping-Andersen, G. (1999). Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford University Press.

Holzmann, R. and Palmer, E. (2006), Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Washington: The World Bank.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTPENSIONS/0,,contentMDK:20811726~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:396253,00.html>

Korpi, W. ja J. Palme (1998). The Paradox of Redistribution and Strategies of Equity: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries. *American Sociological Review* 63, 661–687.

Laitinen-Kuikka Sini, Bach Jarna, Vidlund Mika. 2002. Eläketurva Länsi-Euroopassa. Eläketurvakeskus, Helsinki.

[http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2139\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/k%C3%A4sikirjat/elaketurva\\_lansi\\_euroopassa\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/k%C3%A4sikirjat/elaketurva_lansi_euroopassa_7.pdf)

Legros, F. (2006), 'NDCs: A Comparison of the French and German Point Systems' Teoksessa: R. Holzmann and E. Palmer (2006), Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes (Washington: The World Bank), pp. 203–222.

[http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1139338370854/Pension\\_ch10.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1139338370854/Pension_ch10.pdf)

Munnell, Soto. 2007. State and Local Pensions Are Different From Private Plans. Center for Retirement Research at Boston College. Brief number 1.

[http://crr.bc.edu/briefs/state\\_and\\_local\\_pensions\\_are\\_different\\_from\\_private\\_plans.html](http://crr.bc.edu/briefs/state_and_local_pensions_are_different_from_private_plans.html)

Naczyk Marek, Palier Bruno. 2010. Complementing or replacing old age insurance? The growing importance of funded pensions in the French pension system. REC-WP 08/2010. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.

[http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0018/44082/REC-WP\\_0810\\_Naczyk\\_Palier.pdf](http://www.socialpolicy.ed.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0018/44082/REC-WP_0810_Naczyk_Palier.pdf)

OECD 2005. Pension Markets in Focus. Newsletter, June 2005, Issue 1.

<http://www.oecd.org/dataoecd/46/2/35063476.pdf>

- OECD 2009. OECD Private Pensions Outlook 2008.  
[http://www.oecd.org/document/60/0,3746,en\\_2649\\_34853\\_41770428\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/60/0,3746,en_2649_34853_41770428_1_1_1_1,00.html)
- OECD Global Pension Statistics. 2011.  
[http://www.oecd.org/document/46/0,3343,en\\_2649\\_34853\\_36091822\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/46/0,3343,en_2649_34853_36091822_1_1_1_1,00.html)
- OECD.StatExtracts 2011. <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
- OECD 2011a. Pensions at a Glance. Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)
- OECD 2011b. Pension Markets in Focus, July 2011, issue 8.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/63/61/48438405.pdf>
- Office for National Statistics (2010). Occupational Pension Schemes Annual Report 2009.  
[http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_population/occ-pension-2009/opss2009final.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_population/occ-pension-2009/opss2009final.pdf).
- Palmer Edward. 2008. The Market for Retirement Products in Sweden. The World Bank. Policy Research Working Paper 4748. <http://library1.nida.ac.th/worldbankf/fulltext/wps04748.pdf>
- Rajaniemi Erkki. 2010. Säätiölainsäädännön kehittäminen. Arviomuistio. Oikeusministeriö.
- Rocha Roberto, Vittas Dimitri and Rudolph Heinz 2011. Annuities and Other Retirement Products. De-signing the Payout Phase. The World Bank. Washington, D.C.
- TNS Infratest Sozialforschung 2008 Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2007. Endbericht. [http://www.tns-infratest-sofo.com/arbeitsber/2550/2550\\_kurz1.html](http://www.tns-infratest-sofo.com/arbeitsber/2550/2550_kurz1.html)
- Vaittinen Risto. 2010. Elinkaarisäästäminen ja sijoitusriskit eri eläkejärjestelmissä. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:2.  
[http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2139\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/elinkaarisaastaminen\\_ja\\_sijoitusriskit\\_eri\\_elakejarjestelmissa\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/elinkaarisaastaminen_ja_sijoitusriskit_eri_elakejarjestelmissa_7.pdf)
- Vidlund Mika ja Bach-Othman Jarna (toim.) (2008). Eläkemaksutaso yhdeksässä Euroopan maassa vuonna 2005. Eläketurvakeskuksen raportteja 2008:3. Eläketurvakeskus, Helsinki.  
[http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/elakemaksutaso\\_yhdeksassa\\_euroopan\\_maassa\\_vuonna\\_2005\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/elakemaksutaso_yhdeksassa_euroopan_maassa_vuonna_2005_7.pdf)
- Euroopan Komissio 2010. KOM(2010)365 lopullinen. Vihreä kirja: Riittävien, kestävien ja turvatujen eurooppalaisten eläkejärjestelmien kehittäminen. SEK(2010)830. Bryssel 7.7.2010.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en>  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0365:EN:NOT>





## MAALIITTEET

Alankomaat .....	41
Iso-Britannia .....	59
Puola .....	77
Ranska .....	91
Ruotsi .....	103
Saksa .....	117
Sveitsi .....	129
Tanska .....	139
Yhdysvallat .....	151
Suomi .....	173



## ALANKOMAAT

*Antti Mielonen*

### Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	42
1.1 Asumisperusteinen eläketurva .....	42
1.2 Kokonaiseläke.....	43
<b>2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	43
2.1 Työmarkkinaeläkkeisiin liittyvä lainsäädäntö.....	44
2.1.1 Eläkelaki (Pensioenwet PW, 2007) .....	44
2.1.2 Laki pakollisesta osallistumisesta alakohtaiseen eläkerahastoon sekä laki pakollisesta ammattikohtaisesta eläketurvasta (Bpf 2000, WVB).....	45
2.1.3 Laki eläkeoikeuden jakamisesta avioerossa (WVPS, 1995).....	45
2.2 Työmarkkinaeläkkeiden järjestämistavat .....	45
2.2.1 Etuusperusteiset järjestelmät.....	45
2.2.2 Maksuperusteiset järjestelmät.....	46
2.2.3 Capital sum agreement – pääomasopimusjärjestelmät .....	46
2.2.4 Hybridijärjestelmät.....	46
2.3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien toimeenpanijat ja jäsenmäärät .....	47
2.4 Eläke-etuudet ja verotus.....	48
2.5 Eläkeikä.....	49
2.6 Eläkkeiden indeksitarkistukset.....	49
<b>3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus</b> .....	51
3.1 Eläkemaksutaso ja sen määräytyminen .....	51
3.2 Työmarkkinaeläkejärjestelmät suhteessa talouteen .....	52
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	54
4.1 Hallinto .....	54
4.2 Valvonta ja turvaavuussäännökset .....	55
<b>5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	55
<b>Lähteitä</b> .....	58

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Alankomaissa eläketurva on jakautunut perusturvaan tarjoavaan kansanvakuutusjärjestelmään ja tätä täydentävään työmarkkinasopimuksiin perustuvaan lisäeläketurvaan. Lisäksi on olemassa lakisääteinen työkyvyttömyyseläkejärjestelmä, jonka etuudet riippuvat (tiettyyn rajaan saakka) tuloista. Lisäeläketurva on täysin rahastoitua eläketurvaa, jota hoitavat yhtiökohtaiset, alakohtaiset tai ammattikohtaiset eläkerahastot. Lisäksi henkivakuutusyhtiöt hoitavat myös lisäeläketurvaa. Lakisääteinen eläketurva on rahoitettu pääasiassa jakojärjestelmäpohjaisesti vakuutusmaksuilla. Lisäeläketurva on hyvin kattavaa. Jopa yli 95 prosenttia maan työntekijöistä on sen piirissä. Jos lisäeläketurva jää matalaksi, asumisperusteinen kansaneläketurva vanhuusajan toimeentulon kaikille yli 65-vuotiaille henkilöille.

### 1.1 Asumisperusteinen eläketurva

Kansanvakuutusjärjestelmästä maksetaan vanhuus (AOW)- ja perhe-eläke-etuuksia (Anw). Eläkkeet ovat tasaeläkkeitä, joiden taso vaihtelee perhesuhteiden sekä asumisajan mukaan. Perhe-eläkkeisiin vaikuttavat myös henkilön saamat muut tulot. Täyden vanhuuseläkkeen saa 50 vuoden asumisajalla 65-vuotiaana. Yksi asumisvuosi kartuttaa siten 2 prosenttia kansaneläkettä.

Vuonna 2011 täysi vanhuuseläke on yksinasuvalle 1 034,38 euroa kuukaudessa. Lisäksi kerran vuosittain toukokuussa maksetaan lomarahaa, jota kertyy 58,62 euroa kuukaudessa. Kansaneläkkeen taso on sidottu minimipalkkaan siten, että yksinasuvan eläkkeen täysi määrä on 70 prosenttia minimipalkasta ja puolisoitten eläke on 50 prosenttia, eli yhteensä 100 prosenttia.

Vanhuuseläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta, mutta hallitus on ilmoittanut aikeistaan nostaa eläkeikä vuoteen 2020 mennessä 66 vuoteen ja edelleen 67 vuoteen 2025 mennessä. Pakettiin on kuitenkin lisätty varhennusmahdollisuus, jolloin eläkkeen saisi edelleen 65-vuotiaana, mutta 6,5 prosentin varhennusvähennyksellä korjattuna. Tällä hetkellä kansaneläkettä ei ole mahdollista varhentaa tai lykätä 65 ikävuodesta poikkeavasti.

Kansanvakuutusjärjestelmä rahoitetaan jakojärjestelmäperusteisesti työtuloista perittävillä eläkemaksuilla. Vanhuuseläkemaksu on tällä hetkellä 17,90 prosenttia tuloista. Maksun taso on kuitenkin lakisääteisesti rajoitettu 18,25 prosenttiin. Maksujen lisäksi kansanvakuutusjärjestelmällä on verorahoitteinen puskurirahasto, jolla on tarkoitus kattaa suurten ikäluokkien aiheuttamaa eläkekustannusten nousua tulevaisuudessa.

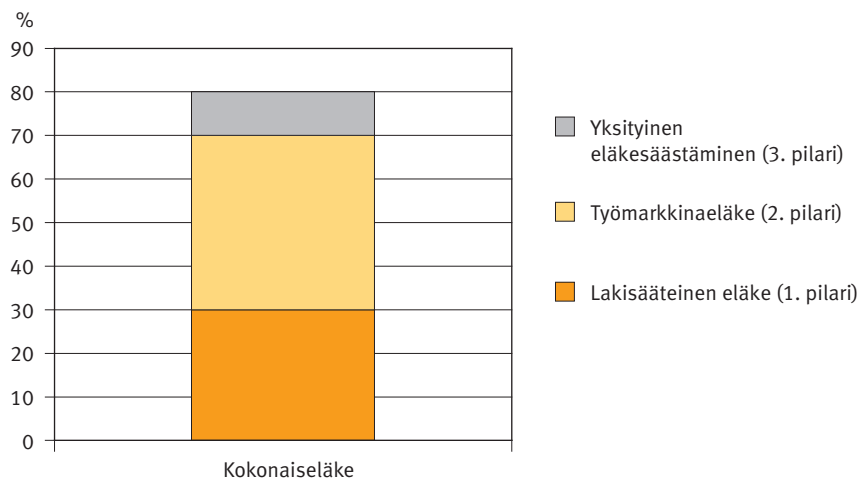
Eläkemaksuja maksetaan työtuloista tuloverojen yhteydessä. Alankomaiden tuloverojärjestelmä on progressiivinen ja alimmissa tuloluokissa työtuloista maksetaan pääasiassa ainoastaan sosiaaliturvamaksuja sekä kansaneläkemaksuja. Koska eläkemaksut ovat veroluonteisia, sovelletaan niihin myös erilaisia verovähennyksiä. Näin henkilön maksama todellinen eläkemaksu muodostuu yleensä huomattavasti matalammaksi kuin nimellinen 17,90 prosentin taso.

## 1.2 Kokonaiseläke

Työmarkkinaosapuolet ovat aikoinaan sopineet tavoiteltavaksi kokonaiseläketurvan tasoksi 70 prosenttia työuran viimeisestä palkasta. Tällöin eläke muodostuisi siten, että noin 30 prosenttia palkasta korvautuisi kansaneläkkeellä, 40 prosenttia työmarkkinoilla sovitulla lisäeläkkeellä ja näiden lisäksi tulisi vielä mahdolliset yksityiset eläkesäästöt. Käytännössä toteutuneet eläkkeet ovat kuitenkin yleensä jääneet tästä tavoitetasosta, koska usein vasta noin 40 vuoden aukottomalla työuralla korvausaste nousee lähelle tavoitetasoa<sup>1</sup>.

### Kuvio 1.

Kokonaisvanhuuseläkkeen rakentuminen Alankomaissa, % palkasta.



## 2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet

Työmarkkinoilla sovittava lisäeläketurva muodostaa noin puolet normaalipituisen työuran tehneen henkilön keskimääräisestä kokonaiseläkkeestä. Tämä toisen pilarin eläketurva on periaatteessa työnantajan vapaaehtoisesti järjestämää lisäeläketurvaa, mutta käytännössä järjestelmät ovat usein pakollisia (quasi-mandatory), koska ne yleensä kuuluvat työehtosopimuksissa määriteltyihin työehtoihin. Lisäksi työalojen yhteiseen eläkejärjestelmään osallistuminen on usein tehty pakolliseksi alan työnantajien pyynnöstä myös työehtosopimusten ulkopuolelle jäävien yritysten kohdalla.

Työnantajien järjestämä lisäeläketurva on siten yleistä kattaen julkisen sektorin suuret työnantajat sekä yksityisen sektorin pienet yritykset. Ainoastaan yksityisyrittäjillä sekä osa-aikatyöntekijöillä lisäeläkejärjestelmään kuuluminen voi olla harvinaisempaa. Viime vuosina heidätkin on pyritty ottamaan paremmin lisäeläketurvan piiriin alentamalla rajaa, jonka ylittävästä palkasta lisäeläkettä karttuu. Yrittäjillä tai lisäeläkejärjestelmien piiriin kuulumattomilla työntekijöillä myös yksityinen eläkesäästäminen voi korvata puuttuvaa työmarkkinaeläketurvaa.

<sup>1</sup> Ks. esim. OECD Pensions at a Glance 2011.

## 2.1 Työmarkkinaeläkkeisiin liittyvä lainsäädäntö

Lisäeläketurvan sisällöstä (esim. etuudet, indeksointi) sovitaan työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimuksissa (CAO). Jos työnantaja järjestää lisäeläketurvan, pitää se kuitenkin olla järjestetty puitelain (Pensioenwet, PW) mukaisesti. Useilla aloilla ja ammattikunnissa työnantajat ja ammatinharjoittajat ovat myös lähtökohtaisesti velvoitettuja osallistumaan alan yhteiseen eläkejärjestelmään tai ammattikohtaiseen eläkerahastoon. Tähän liittyvät laki pakollisesta osallistumisesta toimialakohtaiseen eläkerahastoon (Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, Bpf 2000) sekä laki pakollisesta ammattieläkejärjestelmästä (Wet verplichte beroepspensioenregeling, Wvb). Lisäksi eläkeoikeuden jakamisesta avioerossa on säädetty erillislaissa (Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, WVPS).

### 2.1.1 Eläkelaki (Pensioenwet PW, 2007)

Vuoden 2007 alussa voimaan tulleen uuden eläkelain tarkoituksena on varmistaa, että työnantajien ja työntekijöiden yhdessä sopima lisäeläketurva myös toteutuu, eläketurvasta tiedotetaan riittävästi kaikkia osapuolia ja että lisäeläkkeiden rahoitus on vakaalla pohjalla. Eläkelaki koskee vain osittain ammatinharjoittajia. Eläkelain eräs pääperiaate on, että eläke-etuuksien turvaamiseksi työnantaja on velvoitettu siirtämään eläkemaksut yhtiön taseiden ulkopuoliselle eläketurvan toimeenpanijalle. Eläketurvan toimeenpanija voi tällöin olla:

- alakohtainen eläkerahasto
- työnantajakohtainen eläkerahasto
- Alankomaiden keskuspankin lisensoima henkivakuutusyhtiö.

Laki määrittää myös, että työmarkkinaosapuolten solmima eläkesopimus on muodoltaan jokin seuraavista:

- etuusperusteinen
- maksuperusteinen tai
- pääomaperusteinen eläkesopimus.

Eläkelaisissa kielletään myös kertasummaeläkkeiden maksu paitsi, jos karttunut eläke on suuruudeltaan pieni (alle 417,74 euroa vuonna 2009). Maksuperusteiset ja pääomaperusteiset eläkesopimukset pitää muuttaa eläkkeelle siirryttäessä annuiteettimuotoisiksi kuukausieläkkeiksi. Lisäksi laissa säädetään 21 vuoden vähimmäisikä eläkejärjestelmään liittymiselle. Eläkelaki myös edellyttää, että työntekijä voi siirtää eläkeoikeutensa toiseen lisäeläkejärjestelmään työpaikanvaihdon yhteydessä (vapaakirjaoikeus). Työntekijä ei ole kuitenkaan tähän velvoitettu, vaan karttuneen eläkeoikeuden voi jättää entisen työnantajan järjestelmään, josta se sitten eläkkeellesiirtymisen yhteydessä maksetaan työntekijälle.

Eläkelain mukaan eläketurvan toimeenpanija on velvoitettu laatimaan eläketurvan säännöt siten kuin eläkesopimuksessa on sovittu, sekä informoimaan vakuutettuja säännöistä sekä eläkesopimuksen muodosta. Eläkerahastojen taloudellisen aseman raportoinnista ja etuuksien turvaamisesta säädetään eläkelain taloudellisen arvioinnin osassa (The Financial Assessment Framework – FTK). Pääperiaatteena on, että eläkerahastojen sijoitusten arvon täytyy aina kattaa eläkevastuiden määrä.

### **2.1.2 Laki pakollisesta osallistumisesta alakohtaiseen eläkerahastoon sekä laki pakollisesta ammattikohtaisesta eläketurvasta (Bpf 2000, WVB)**

Alakohtaiseen eläkerahastoon liittyminen on pakollista, jos riittävän suuri osa alan työnantajista tätä vaatii. Ministeriö voi tehdä alakohtaiseen eläkerahastoon liittymisen yritykselle pakolliseksi, jos pakollisuutta vaativat työnantajat edustavat vähintään 60 prosenttia alan työntekijöistä. Sama osuus tietyn alan järjestäytyneistä ammattinharjoittajista vaaditaan, jotta ammattikohtaiseen eläkerahastoon liittyminen on pakollista.

Pakollisia lisäeläkejärjestelmiä on esimerkiksi julkisen sektorin työntekijöillä, media-, metalli- sekä graafisen alan työntekijöillä. Ammattikohtaisia pakollisia lisäeläkejärjestelmiä on lääkäreillä, lentäjillä ja lakimiehillä.

### **2.1.3 Laki eläkeoikeuden jakamisesta avioerossa (WVPS, 1995)**

Lain mukaan puolisoilla on eron sattuessa oikeus 50 prosentin osuuteen avioliiton tai rekisteröidyn parisuhteen aikana karttuneesta vanhuuseläkkeestä. Eläkeoikeuden jakaminen tehdään aina erotapauksessa, jollei sitä ole erityisesti estetty avioehto- tai muussa sopimuksessa.

Eläke maksetaan jaettuna siihen saakka kunnes molemmat edunsaajat ovat elossa. Kun ex-puoliso kuolee, jaettu eläke maksetaan jälleen täytenä puolisolle, jonka eläkeoikeudet jaettiin. Jos puoliso, jonka eläke jaettiin kuolee, eläke-etuutta ei enää makseta jäljelle jääneelle puolisolle, mutta hänellä voi olla oikeus mahdolliseen leskeneläkkeeseen. Kaikissa lisäeläkejärjestelmissä ei ole leskeneläke-etuutta.

## **2.2 Työmarkkinaeläkkeiden järjestämistavat**

Alankomaissa lisäeläkejärjestelmät ovat lakisääteisesti täysin rahastoituja, joko etuus- (DB) tai maksuperusteisia (DC) järjestelmiä. Lisäksi on joitain pääomaperusteisia (capital agreement) järjestelmiä sekä uusia kollektiivisia maksuperusteisia järjestelmiä (CDC), jotka tilastoidaan joko etuus- tai maksuperusteisiin järjestelmiin riippuen järjestelmän yksityiskohdista. Etuusperusteiset järjestelmät ovat ylivoimaisesti yleisempiä noin 90 prosentin osuudella kaikista lisäeläkejärjestelmissä vakuutetuista.

### **2.2.1 Etuusperusteiset järjestelmät**

Etuusperusteiset järjestelmät voidaan jakaa loppupalkka- tai keskipalkkaperiaatteella toimiviin sekä näiden yhdistelmiin eläkkeen laskutavasta riippuen. Etuusperusteiset järjestelmät ovat nykyään lähes täysin keskipalkkajärjestelmiä, joissa eläke-etuus lasketaan uran keskipalkasta. Vielä 90-luvun lopulla tilanne oli lähes täysin päinvastainen. Muutos on tapahtunut vuosien 2000–2010 aikana siten, että vuonna 2000 keskipalkkajärjestelmien osuus kaikista lisäeläkejärjestelmien aktiivijäsenistä oli noin 30 prosenttia ja uran loppupalkkajärjestelmien osuus oli tuolloin noin 60 prosenttia. Vuoden 2010 lopussa keskipalkkajärjestelmien osuus oli lähes 91 prosenttia kaikista aktiivijäsenistä ja loppupalkkajärjestelmiin kuuluvia oli enää yksi prosentti.

### 2.2.2 Maksuperusteiset järjestelmät

Maksuperusteiset järjestelmät eivät ole kovin yleisiä. Niihin kuului vuonna 2010 alle seitsemän prosenttia kaikista lisäeläkejärjestelmissä vakuutetuista. Suosion vähyteen vaikuttaa osaltaan eläkesopimusten muodon määrittelemisen työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa. Koska maksuperusteisissa järjestelmissä työntekijä yleensä kantaa suuremman riskin eläke-etuuden tasosta ja koska etuusperusteiset järjestelyt ovat olleet ylivoimaisesti suosituimpia, eivät maksuperusteiset järjestelmät ole muodostuneet kovinkaan yleisiksi.

Yksilöllisiin eläketileihin perustuvissa järjestelmissä eläkemaksut suoritetaan eläketilille ja aikanaan maksettava eläke perustuu näille maksuille saatuun tuottoon. Maksuperusteisissa järjestelmissä sovitaan tietty eläkemaksutaso, jota noudatetaan sopimuksen ajan. Toisin kuin etuusperusteisissa järjestelmissä, eläkemaksu voi kuitenkin vaihdella vakuutetun iän mukaan.

Maksuperusteiset järjestelmät ovat yleisiä suorissa eläkejärjestelyissä, joissa työnantaja järjestää työntekijän lisäeläkkeen henkivakuutusyhtiössä. Henkivakuutusyhtiöissä eläkevakuutetuista noin 40 prosentilla on maksuperusteinen lisäeläketurva.

### 2.2.3 Capital sum agreement – pääomasopimusjärjestelmät

Capital sum agreement -sopimukset luokitellaan eläkelaisissa omaksi eläkemekanismiksi etuusperusteisten ja maksuperusteisten järjestelmien lisäksi. Pääomasopimuksessa työnantaja ja työntekijä sopivat summasta, joka maksetaan työntekijälle eläkkeellesiirtymisen yhteydessä. Pääoma on tällöin muunnettava kuukausittain maksettavaksi eläkkeeksi kuten maksuperusteisissa järjestelmissä. Pääomasopimukset ovat harvinaisia, eikä niissä vakuutettujen osuus kaikista lisäeläkejärjestelmistä nouse juuri nollan prosentin yläpuolelle.

### 2.2.4 Hybridijärjestelmät

Collective Defined Contribution -järjestelmät yhdistävät etuusperusteisten ja maksuperusteisten järjestelmien piirteitä. CDC-järjestelmissä maksutaso on sovittu kiinteäksi samoin kuin maksuperusteisissa järjestelmissä, mutta vain määräajaksi. Yleensä maksutaso on määrätty 5–10 vuoden ajaksi. Etuusperusteisten järjestelmien mukaisesti aikanaan maksettava eläke määräytyy teoriassa työvuosien ja palkan perusteella. Käytännössä eläkkeen määrää alennetaan, jos sovittu maksutaso osoittautuu riittämättömäksi rahoittamaan luvatut etuudet. Toisaalta, jos eläkemaksuille saadaan korkeampi tuotto kuin on alun perin suunniteltu, nousee myös maksettava eläke-etuus vastaavasti.

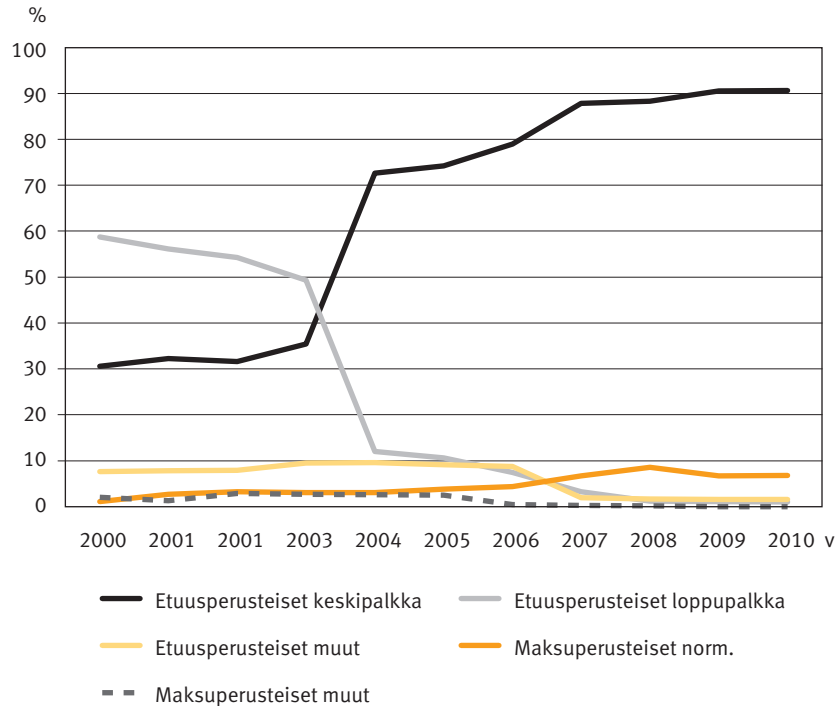
CDC-järjestelmät ovat kollektiivisia järjestelmiä, eikä niissä ole käytössä yksilöllisiä eläketilejä. Näin työntekijät hyötyvät sijoitusriskin hajauttamisesta kaikkien rahastoon osallistuvien kesken. Hybridijärjestelmät tarjoavat työnantajille pienemmän riskin järjestelmän ylläpidosta ja maksutason ennustettavuudesta. Työntekijälle koituu kuitenkin suurempi riski aikanaan maksettavan eläke-etuuden suhteen kuin perinteisissä etuusperusteisissa järjestelmissä.



CDC-järjestelmät ovat suhteellisen uusi eläkemekanismi Alankomaissa eikä Keskuspankki ole tilastoinut niitä erikseen. CDC-järjestelmät luokitellaan joko maksu- tai etuusperusteisiin riippuen järjestelmän yksityiskohdista.

**Kuvio 2.**

*Lisäeläkejärjestelmät vuosina 2000–2010, % kaikista aktiivijäsenistä.*



Lähde: DNB.

### 2.3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien toimeenpanijat ja jäsenmäärät

Lisäeläkkeet hoidetaan rahastoissa sekä henkivakuutusyhtiöissä. Eläkerahastot jakautuvat alakohtaisiin, yhtiökohtaisiin sekä ammattikohtaisiin rahastoihin. Rahastojen kokonaismäärä oli 567 vuoden 2008 lopussa. Näistä 470 oli yhtiökohtaisia rahastoja, 85 toimialakohtaisia rahastoja ja 12 ammattikohtaisia rahastoja. Rahastojen kokonaismäärä on pudonnut lähes puoleen 2000-luvun aikana. Tämä johtuu pääasiassa pienten yhtiökohtaisten eläkerahastojen lopettamisista. Pienten yritysten lisäeläketurvaa on alettu järjestää yhä yleisemmin vakuutusyhtiöissä, joissa yksinkertaisemmat maksuperusteiset järjestelyt ovat yleisiä.

Eläkerahastoissa on lähes 5,8 miljoonaa aktiivijäsentä, joista suurin osa kuuluu toimialakohtaisiin rahastoihin. Henkivakuutusyhtiöissä vakuutettujen määrä on kasvanut viime vuosina ja niihin kuuluu tällä hetkellä jo yli 900 000 aktiivijäsentä<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Lisätietoa esim. DNB Statistical Bulletin September 2010.

**Taulukko 1.***Aktiivijäsenten määrät sekä osuudet, vuonna 2010.*

	Lukumäärä, milj.	Osuus aktiivijäsenistä, %
Toimialarahastot	5,0	74
Yhtiökohtaiset rahastot	0,745	11
Ammattirahastot	0,053	1
Vakuutusyhtiöt*	0,936	14

\* v. 2009.

Lähde: DNB

Isoimmat eläkerahastot ovat toimialarahastoja. Kaksi suurinta ovat julkisen sektorin työntekijöiden eläkerahasto ABP sekä terveydenhuoltohenkilöstön PFZW (entinen PGGM). ABP:n jäsenmäärä (aktiivit, eläkkeensaajat ja vapaakirjat) oli vuoden 2009 lopussa noin 2,8 miljoonaa henkeä ja sijoituspääoman arvo noin 210 miljardia euroa. PFZW:n vastaavat luvut olivat 2,3 miljoonaa henkeä ja 97 miljardia euroa.

## 2.4 Eläke-etuudet ja verotus

Eläke-etuuksina maksetaan yleensä samoja etuuksia kuin kansanvakuutusjärjestelmässä. Näitä ovat vanhuuseläke (myös mahdollinen varhennettu vanhuuseläke), perhe-eläke (lesken eläke ja/tai lapsen eläke) sekä työkyvyttömyyseläke. Etuudet voivat kuitenkin vaihdella järjestelmien välillä. Työkyvyttömyyseläke-etuus voi usein puuttua lisäeläke-etuuksista, koska lakisääteinen työkyvyttömyyseläkejärjestelmä (WIA) kattaa työtulot noin 190 euron päivätuloihin saakka (vuoden 2011 taso). Perhe-eläke-etuus voidaan usein myös vaihtaa korkeampaan vanhuuseläkkeeseen tai se voi olla riskiperusteinen etuus, jolloin etuuden saa vain, jos edunjäntäjä työskenteli kuollessaan edun tarjoavassa yhtiössä. Riskiperusteisia etuuksia ei ole rahastoitu etukäteen. Osa rahastoista tarjoaa myös osa-aikaeläkkeitä.

Lisäeläkejärjestelmät ovat integroituja kansanvakuutusjärjestelmän kanssa, joka tarkoittaa, että lisäeläke maksetaan kansaneläkkeen päälle eikä kansaneläke ole lisäeläkevähenteinen. Karttumisprosentit etuusperusteisissa järjestelmissä ilmoitetaan siten, että ne ottavat huomioon myös kansaneläkkeen. Näin kokonaiskarttumisprosentiksi (kansaneläke + lisäeläke) muodostuu 1,75–2,25 prosenttia tuloista, jolloin 35–40 vuoden työuralla eläke nousee tavoitetasolle, eli 70 prosenttiin palkasta. Kokonaiskarttuma ei voi verolainsäädännön rajoitusten vuoksi ylittää 100 prosenttia viimeisestä palkasta ja myös karttumisprosenttien maksimitasoa säätelee verolaki. Maksuperusteisissa eläkejärjestelmissä tilille karttunut varallisuus on muutettava annuiteettimuotoiseksi eläkkeelle siirryttäessä.

Lisäeläkkeisiin sovelletaan EET-verotuskäytäntöä. Tämä tarkoittaa, että eläkemaksut ja pääomalle kertyvä tuotto ovat verovapaita. Myöhemmin maksettava eläke-etuus on puolestaan verotettavaa tuloa. Maksuperusteisissa järjestelmissä maksuilla on verolainsäädännön asettamat rajoitukset. Maksimirajat nousevat iän mukaan 15–19 vuotiaiden noin viidestä prosentista yli kuusikymmenvuotiaiden reiluun 30 prosenttiin palkasta.

## 2.5 Eläkeikä

Normaali eläkeikä lisäeläkejärjestelmissä on sama kuin kansanvakuutusjärjestelmässä, eli tällä hetkellä 65 vuotta. Eläkkeelle voi kuitenkin usein siirtyä joustavasti 60 ja 70 ikävuoden välillä järjestelmästä riippuen. Vanhuuseläkkeeseen tehdään tällöin joko varhennusvähennys tai lykkäyskorotus. Eläkkeen lykkääminen 65 ikävuoden jälkeen edellyttää kuitenkin työnantajan suostumusta. Eläkkeen maksaminen aloitetaan viimeistään 70-vuotiaana. Jos henkilö työskentelee tämän jälkeen, ei hänelle kerry enää lisäeläkettä. Vanhemmilla ikäluokilla on vielä siirtymäajan puitteissa VUT-järjestelmän mukaisia verotettuja varhennettuja vanhuuseläkkeitä, joissa alin eläkeikä voi olla myös alle 60 vuotta.

Kesäkuussa 2011 hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen laatiman eläkesopimuksen mukaisesti myös lisäeläkejärjestelmien normaalia eläkeikää nostetaan 66 vuoteen vuonna 2013 ja edelleen 67 vuoteen vuonna 2015. On tosin mahdollista, että eläkesopimuksen ikärajoja tai aikataulua tullaan vielä muuttamaan.

## 2.6 Eläkkeiden indeksitarkistukset

Lisäeläkejärjestelmillä ei ole lakisääteistä pakkoa indeksoida karttuneita eläkeoikeuksia tai maksussa olevia eläkkeitä. Käytännössä kuitenkin useimmissa etuusperusteisissa eläkejärjestelmissä on käytössä indeksointijärjestelmä, jota sovelletaan sekä karttuneisiin että maksussa oleviin etuuksiin.

Karttuneita eläkeoikeuksia ja maksussa olevia etuuksia voidaan korottaa joko hintojen tai palkkojen muutosten mukaisesti. Joissain järjestelmissä on käytössä myös näiden yhdistelmiä. Taulukossa 2 esitetään eri indeksointiperusteet ja niiden jakautuminen vakuutettujen suhteen. Yleisimmin käytetään alakohtaiseen palkkakehitykseen kytkettyä indeksointia sekä karttumien että maksussa olevien eläkkeiden tarkistamisessa.

### Taulukko 2.

*Etuusperusteisten järjestelmien indeksointiperusteet vuonna 2010, % vakuutetuista.*

	Maksussa olevat eläkkeet	Eläkekarttuma (keskipalkkajärjestelmät)
Yleinen hintakehitys	41,5	10,2
Yleinen palkkakehitys	1,0	10,1
Yhtiökohtainen palkkakehitys	1,2	5,4
Alakohtainen palkkakehitys	55,7	74,2
Keskimääräinen palkka- ja hintakehitys	0,4	0,1

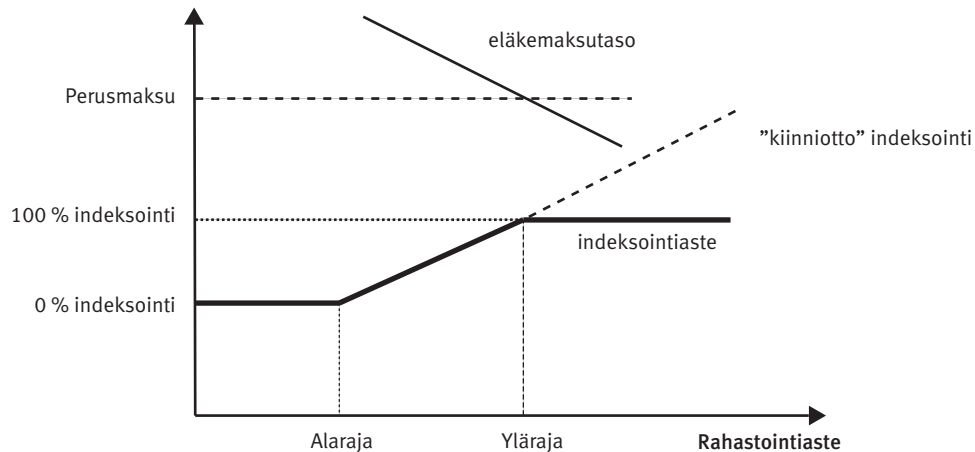
Lähde: DNB.

Indeksitarkistukset ovat pääsääntöisesti ehdollisia järjestelmän rahastointiasteeseen nähden: mitä parempi on rahastointiaste, sitä korkeampi on indeksointiaste. Jos rahastointiaste on matala, voidaan indeksoinnista luopua kokonaan kyseisenä vuonna ja kun rahastointiaste on tarpeeksi korkea, on käytössä täysi indeksointi. Näiden ääripäiden välillä käytetään osittaista indeksointia. Edellisten vuosien vajaata indeksointia voidaan paikata rahastointiasteen

sen salliessa kiinniottoindeksoinnilla. Kuviossa 3 esitetään miten rahastointiaste liittyy eläkemaksuihin sekä indeksointiin.

**Kuvio 3.**

*Indeksitarkistusten ja eläkemaksutason määräytyminen.*



Lähde: Ponds ja van Riel, 2007.

Ehdollinen indeksointi muuttaa etuusperusteisia järjestelmiä maksuperusteisten järjestelmien suuntaisiksi, koska rahoitusriskiä siirtyy työnantajalta järjestelmään kuuluvien palkansaajien ja eläkkeensaajien kannettavaksi.

Taulukossa 3 on esitetty Alankomaiden suurimman eläkerahaston, ABP:n, indeksikorotukset, alan työehtosopimuspalkkojen nousu sekä rahastointiasteet vuosilta 2003–2011. ABP käyttää samaa indeksiä sekä maksussa oleviin että karttuneisiin eläke-etuuksiin.

**Taulukko 3.**

*ABP:n indeksikorotukset, sopimuspalkkojen korotukset sekä rahastointiaste vuosina 2003–2011, %.*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Indeksikorotus vuodelle	3,8	1,77	0,12	0,17	2,82	4,05	0,00	0,28	0,00
TES palkkojen nousu (ed. vuonna)	3,8	2,65	0,15	0,38	3,66	2,05	4,73	2,20	-
Rahastointiaste v. lopussa (% vastuista)	125	121	120	134	140	90	105	105	-

Lähde: ABP annual reports, press releases.

## 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

### 3.1 Eläkemaksutaso ja sen määräytyminen

Eläkemaksu on jaettu työnantajan ja työntekijän osuuksiin siten, että työnantaja yleensä maksaa suurimman osan maksusta. Keskimäärin työnantajan osuus on noin 2/3 ja työntekijän 1/3 maksusta. Osuudet vaihtelevat hieman järjestelmien suhteen. Yhtiökohtaisissa järjestelmissä työntekijän osuus on yleensä matalampi kuin alakohtaisissa järjestelmissä. Ala- ja yhtiökohtaisten lisäeläkejärjestelmien keskimääräinen maksutaso vuonna 2011 on 16,9 prosenttia<sup>3</sup>. Etuusperusteisissa järjestelmissä karttumaprosentit ja eläkemaksut ovat samat yksittäisen rahaston kohdalla riippumatta työntekijän iästä tai sukupuolesta. Vakioista maksu- ja karttumistasoa perustellaan ikäluokkien ja sukupuolten välisellä solidaarisuudella sekä järjestelmän kollektiivisuudella<sup>4</sup>.

Eläkemaksuja maksetaan ainoastaan kansaneläkkeen määrän ylittävistä palkanosasta. Koska kansaneläkkeen taso vaihtelee perhesuhteiden mukaan, myös eläkemaksuraja voi vaihdella lisäeläkejärjestelmien välillä, riippuen siitä mitä kansaneläkkeen määrää käytetään eläkemaksurajana. Vuonna 2011 ABP-järjestelmään kuuluvat maksoivat eläkemaksuja vuosipalkan ylittäessä 10 700 euroa.

Rajan ylittävistä palkasta peritään yleensä erikseen vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkemaksua. Esimerkiksi ABP:lla vanhuuseläkemaksu (sis. perhe-eläke-etuus) oli 21,9 prosenttia ja työkyvyttömyysmaksu keskimäärin (vaihtelee työnantajan mukaisesti) 0,3 prosenttia vuonna 2011. Työkyvyttömyyseläkemaksussa maksuraja asettuu hieman korkeammalle kuin vanhuuseläkemaksussa, koska lakisääteinen työkyvyttömyyseläkejärjestelmä (WIA) korvaa tuloja myös korkeammilla tuloluokilla. Eläkerahastot voivat näiden etujen lisäksi tarjota myös lisäetuja, joilla on omat lisämaksunsa.

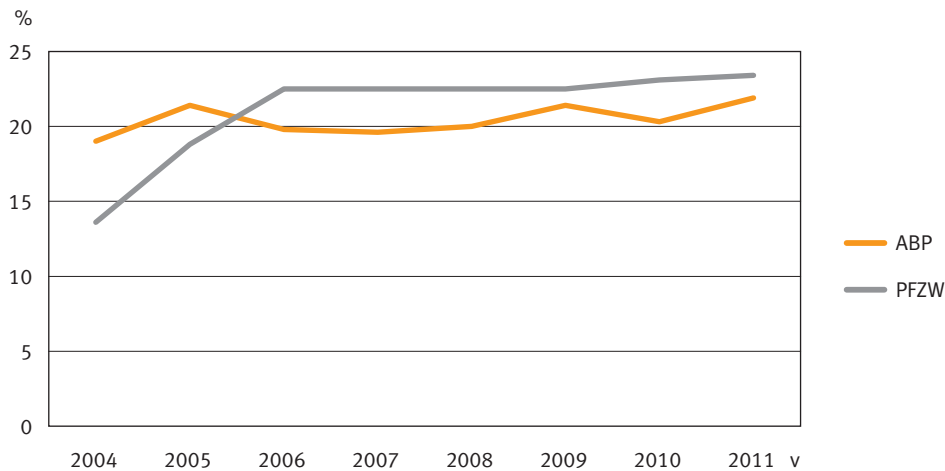
Eläkemaksut vaihtelevat pääasiassa sen mukaan mikä on järjestelmän rahastointiaste (ks. kuvio 2). Rahastointiasteeseen vaikuttavat muun muassa rahaston sijoitusten arvon kehitys, etuuksien nykyarvon laskemisessa käytettävän diskonttokoron muutokset (Alankomaissa nykyään käytössä markkinaperusteinen vaihteleva korko) sekä elinajanodotteen kehitys. Lisäksi eläkelainsäädäntö (FTK-säännökset) edellyttää, että maksun on oltava kunkin vuonna vähintään niin suuri, että se kattaa sinä vuonna kertyvät eläke-edut. Eläkerahaston hallitus päättää kulloisenkin vuoden maksun tasosta.

<sup>3</sup> Lähde: DNB Survey on Pension Indexation. Keskimääräinen maksutaso on noussut vuodesta 2008 noin 2 prosenttiyksikköä (15,0 -> 16,9) vuoteen 2011.

<sup>4</sup> Ks. esim Steenbeck ja Lecq.

**Kuvio 3.**

ABP:n ja PFZW (PGGM) eläkemaksutaso vuosina 2004–2011, % eläkemaksurajan ylittävästä palkanosasta.



Lähteet: ABP ja PFZW (PGGM) vuosikertomukset sekä lehdistötiedotteet.

### 3.2 Työmarkkinaeläkejärjestelmät suhteessa talouteen

Vuonna 2009 Alankomaiden bruttokansantuote oli 541,7 miljardia euroa. Lisäeläkejärjestelmien eläkerahastojen yhteenlaskettu sijoitusvarallisuus on ylittänyt bruttokansantuotteen 2000 luvun alkupuolella ja vuoden 2009 lopun taso oli 744,4 miljardia euroa, mikä oli 137 prosenttia BKT:sta. Taulukossa 5 on esitetty lisäeläkejärjestelmien maksutulot ja maksetut etuudet. Vakuutusyhtiöissä hoidettua lisäeläketurvaa ei ole taulukossa mukana puuttuvien tilastotietojen vuoksi<sup>5</sup>.

**Taulukko 5.**

Eläkerahastojen maksutulo, menot ja varallisuus vuonna 2009, miljardia euroa ja %.

	Maksutulo	Maksetut etuudet				Varat vuoden lopussa	Varat suhteessa BKT:een, %
		vanhuus	perhe	tk	muut		
Lisäeläkerahastot:	30,3	17,0	4,2	0,6	0,9	744,4	137,4
– toimiala	20,5	11,5	2,9	0,5	0,8	525,9	97,1
– yhtiökohtaiset	9,3	5,1	1,2	0,1	0,1	196,7	36,3
– ammattikohtaiset	0,5	0,4	0,1	0,0	0,0	21,8	4,0

Lähde: DNB.

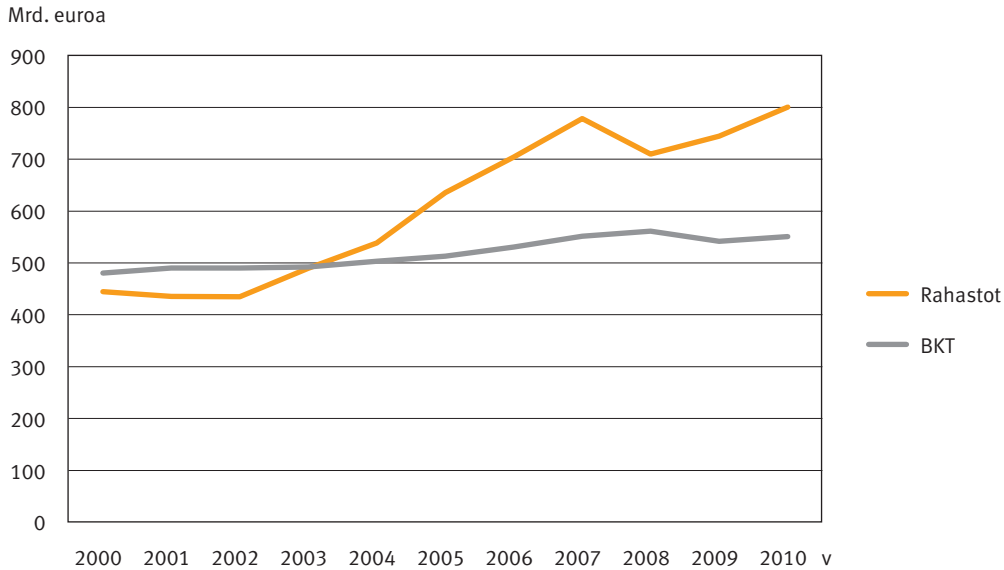
Lisäeläkejärjestelmien eläkevarallisuuden arvo on kasvanut 2000-luvulla lukuun ottamatta vuosikymmenen alun ”IT-kuplaa” sekä vuoden 2008 finanssikriisiä. Kuviossa 4 esitetään eläkerahastojen varallisuus sekä BKT:n kehitys 2000-luvulla. Alla olevissa kuvioissa ei

<sup>5</sup> DNB Statistical Bulletin 9/2010 mukaan henkivakuutusyhtiöissä olevien ryhmäeläkevakuutusten vastuut ovat noin 29 miljardia euroa, jolloin nämä niin sanotut suorat eläkevakuutukset muodostaisivat noin 4,5 prosenttia koko lisäeläkevakuutuksen vastuuvälästä.

ole mukana vakuutusyhtiöiden lisäeläkevarallisuutta. Eläkerahastojen sijoitusvarallisuus on vuoden lopun arvo.

#### Kuvio 4.

Eläkerahastojen sijoitusvarallisuuden sekä BKT:n kehitys 2000-l.



Lähde: DNB.

Taulukossa 6 on esitetty koko lisäeläkesektorin eläkerahastojen keskimääräinen rahastointiaste 2000-luvulla. Huomionarvoisia vuosia ovat 2002, jolloin rahastointiaste tippui niin sanotun IT-kuplan jälkeen, sekä vuoden 2008 finanssikriisi. Vuoden 2008 finanssikriisi pudotti keskimääräisen rahastointiasteen alle vastuiden määrän. Alimmillaan rahastointiaste oli vuoden 2009 helmikuussa, jolloin se putosi 89 prosenttiin. Korkeimmillaan rahastointiaste kävi kesällä 2007, jolloin se nousi 152 prosenttiin vastuista.

#### Taulukko 6.

Eläkerahastojen keskimääräinen rahastointiaste 2000-l., %.

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
132	118	101	104	119	125	135	144*	95*	109*	107*

\* tilanne vuoden lopussa.

Lähde: DNB.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

### 4.1 Hallinto

Kansanvakuutusjärjestelmää hallinnoi Sosiaalivakuutuspankki SVB. SVB:n hallituksen nimittää ja sen toiminnasta vastaa sosiaali- ja työministeriö.

Lisäeläkkeet on pääosin järjestetty säätiömuotoisten (Stichting) rahastojen kautta. Lisäeläkkeitä hoitavat myös vakuutusyhtiöt. Lisäeläkkeiden hallinnosta säädetään pääasiasa eläkelaisissa (PW). Lain mukaan eläkejärjestelmän hallinnoijan täytyy laatia järjestelmän säännöt (joiden päälinjoista on sovittu työehtosopimuksissa) sekä informoimaan vakuutettuja säännöistä sekä eläkesopimuksen muodosta.

Eläkkeitä hallinnoivan instanssin täytyy olla eläkelain mukaan vakuutetun työnantajasta taloudellisesti ja juridisesti riippumaton toimija. Eläkerahastoja johtaa hallitus, jonka päättävällä ovat

- eläkkeen muodostumisen muutokset (esim. viimeinen palkka vs. keskimääräinen palkka)
- eläkkeen karttumisrajat (ns. AOW-kynnys)
- eläkkeiden ja karttuneiden etuuksien indeksointi.

Työnantajakohtaisen eläkerahaston hallitus muodostetaan yhtäläisin osuuksin sekä työnantajien että työntekijöiden edustajista. Alakohtaisissa rahastoissa hallituksen muodostavat yhtäläisin osuuksin työmarkkinajärjestöjen edustajat. Vakuutusyhtiöiden hallintoon ei ole intressiryhmien edustusta.

Laki on 1990-luvun lopulta lähtien mahdollistanut myös eläkeläisten osallistumisen eläkerahaston päätöksentekoon. Tällöin eläkeläisten edustaja voi istua eläkerahaston hallituksessa, jolloin palkansaajapuoli luopuu yhdestä paikastaan. Toinen vaihtoehto on muodostaa aktiivijäsenten ja eläkeläisten edustajista koostuvia neuvoo-antavia ryhmittymiä (council of members/participants). Neuvostot ovat pakollisia alakohtaisissa järjestelmissä. Yhtiökohtaiset järjestelmät voivat ottaa eläkeläisten edustajan hallitukseen tai muodostaa neuvoston.

Eläkerahaston hallituksella on tavallisesti yksi puheenjohtaja, mutta käytössä voi olla myös kahden puheenjohtajan malli, joista toinen edustaa työnantajia ja toinen työntekijöitä. Puheenjohtaja vaihtuu tällöin vuorovuosin. Puheenjohtajana voi olla myös riippumaton henkilö. Esimerkiksi ABP:n hallituksen puheenjohtajaksi on valittu työmarkkinajärjestöistä riippumaton henkilö, ilman äänestys-oikeutta hallituksessa.

Eläkerahaston ja vakuutusyhtiön täytyy noudattaa eläkelaisissa mainittuja suuntaviivoja (guidelines) hyvästä hallinnoinnista. Suuntaviivojen mukaan lisäeläkejärjestelmän hallinnoijan on säännöllisesti raportoitava kaikille järjestelmän osapuolille – aktiivijäsenille, eläkkeensaajille sekä työnantajille järjestelmässä noudatettavasta toimintapolitiikasta. Rahaston ja vakuutusyhtiön hallituksen on myös asetettava itselleen sisäinen valvonta, jonka tehtävänä on valvoa hallinnon tehokasta toimintaa.

Eläkerahaston johdon tulee myös täyttää keskuspankin sille asettamat kriteerit riittävästä ammattitaidosta. Hallitus voi päättää ulkoistetaanko järjestelmän hallinto vai hoidetaanko se järjestelmän sisällä. Esimerkiksi ABP on ulkoistanut eläkejärjestelmän hoitoon liittyviä tehtäviä erilliselle yhtiölle (APG).



## 4.2 Valvonta ja turvaavuussäännökset

Sosiaali- ja työministeri kantaa poliittisen vastuun lisäeläkejärjestelmien toiminnasta. Eläkerahastojen ja lisäeläkkeitä hoitavien vakuutusyhtiöiden valvonta on delegoitu kahdelle eri instanssille: Alankomaiden keskuspankille (DNB) sekä AFM:lle (Autoriteit Financiële Markten).

Keskuspankin tehtävänä on eläkerahastojen taloudellisen tilan valvonta eläkelainsäädännön puitteissa. Keskuspankki valvoo eläkerahastojen taloudellista tilannetta eläkelain FTK (Financieel Toetsingskader) säännösten kautta. FTK-säännöksillä pyritään turvaamaan vakuutettujen eläke-etuudet. Alla on listattu FTK:n pääperiaatteet:

- Rahastojen täytyy käyttää sijoitusvarallisuutensa ja eläkevastuidensa laskennassa markkina-arvoja ja korkoja eikä laskennallisia diskonttokorkoja.
- Rahastointiasteen tulee olla vähintään 105 prosenttia eläkevastuiden määrästä.
- Todennäköisyys, että rahastointiaste painuu alle vastuiden määrän vuoden ajanjaksolla, tulee olla alle 2,5 prosenttia (ts. kerran 40 vuodessa). Käytännössä tämä tarkoittaa 125–130 prosentin tavoiterahastointiastetta riippuen rahaston sijoitusten allokatiosta.
- Jos rahastointiaste painuu alle 105 prosentin tason, rahaston täytyy laatia DNB:lle korjaussuunnitelma, jossa 105 prosentin taso saavutetaan viimeistään kolmessa vuodessa (poikkeustapauksissa 5 vuotta) ja tavoitetaso 15 vuodessa.
- Jos rahastointiaste on alle tavoitetason, mutta yli 105 prosenttia rahastolla on oltava suunnitelma, jossa tavoitetaso saavutetaan viimeistään 15 vuoden kuluessa.

Vuoden 2008 finanssikriisi ajoi useat rahastot alle vakavaraisuusrajan, jolloin FTK säännösten edellyttämiä rahastointiasteen korjaussuunnitelmia laativat useat rahastot.

AFM valvoo, että rahastot ja vakuutusyhtiöt hoitavat eläkelain edellyttämät tiedonantoon ja tiedottamiseen liittyvät velvoitteet ajallaan, ymmärrettävästi ja avoimesti. Tämä tarkoittaa muun muassa, että uuden työntekijän liittyessä lisäeläkejärjestelmään, hänen tulee saada kirjallinen tietopaketti kyseisen eläkesopimuksen sisällöstä sekä toimeenpanosta viimeistään kolmen kuukauden sisällä järjestelmään liittymisestä. Eläkejärjestelmään kuuluville on myös lähetettävä vuosittain eläkeote, jossa kerrotaan karttuneista eläke-etuuksista sekä indeksikorotuksista ja annetaan myös ennuste tulevista korotuksista. Järjestelmästä eronneille, mutta eläkeoikeutta kartuttaneille eläkeote on lähetettävä vähintään joka viides vuosi. Vuoden 2011 alusta lähtien vakuutetuilla on myös ollut mahdollisuus tarkistaa karttuneet eläke-etuutensa (myös kansaneläke) sähköisesti.

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Alankomaiden ensimmäiset varsinaiset eläkejärjestelmät luotiin 1800-luvun alkupuolella. Kuningas Vilhelm I perusti valtionhallinnon (korkeille) virkamiehille eläkerahaston vuonna 1814. Alkuvaiheessa järjestelmä oli tarkoitettu lähinnä kuninkaalle uskollisten työntekijöiden ja ryhmien palkitsemiseen, mutta myöhemmin siihen liitettiin uusia työntekijäryhmiä. Vuonna 1836 järjestelmän rahoitus uudistettiin ja tällöin syntyi valtion työntekijöiden eläkejärjestelmä ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds), joka yhä toimii samalla nimellä.

ABP:n esimerkin pohjalta perustettiin myös muita eläkejärjestelmiä 1800-luvulla. Ensimmäinen yhtiökohtainen eläkejärjestelmä, Hollannin rautatieyhtiön (Hollandsche Spoorweg Maatschappij) eläkerahasto, aloitti toimintansa vuonna 1845 ja valtion rautateiden (Staats Spoorwegen) eläkerahasto perustettiin vuonna 1874 (yhdistyivät vuonna 1925).

1800-luvun lopun eläkejärjestelmät olivat pääosin tarkoitettu ainoastaan toimihenkilöille ja työläiset jäivät usein järjestelmien ulkopuolelle. Vaatimukset yleisestä, kattavammasta eläkevakuutuksesta kasvoivat. Vuonna 1913 säädettiin laki yleisestä (työ)eläketurvasta. Laki velvoitti kaikki työntekijät vakuuttamaan itsensä työkyvyttömyyden varalle, jolla tarkoitettiin tuolloin työnteon estävää vammaa, sairautta tai korkeaa ikää (65 vuotta). Järjestelmästä maksetut etuudet olivat matalia, joten pienituloiset ja työnantajan järjestämään eläkejärjestelmään kuulumattomat joutuivat yleensä yhä turvautumaan vanhuusiässä kirkon ja kuntien köyhänapuun lakisääteisestä eläketurvasta huolimatta.

Riittävän lakisääteisen työeläketurvan kariuduttua, työeläketurva kehittyi vapaaehtoiselta pohjalta työmarkkinajärjestöjen keskinäisten neuvottelujen ja yksittäisten yritysten toimien kautta. Philips perusti oman eläkerahastonsa vuonna 1913, johon osallistuminen oli vapaaehtoista ja tarkoitettu lähinnä toimihenkilöille. Kaivosteollisuuteen perustettiin puolestaan ensimmäinen alakohtainen eläkejärjestelmä, AMF (Algemeen Mijnwerkers Fonds) vuonna 1918.

Vuonna 1922 uudistettu ABP muodostui nopeasti esikuvaksi työeläkkeiden järjestämisessä myös yksityisellä sektorilla. Tällöin säädetyt eläkelain myötä ABP laajeni koko julkishallinnon yleiseksi pakolliseksi eläkerahastoksi. Eläkerahastosta tuli myös itsenäinen juridinen toimija, jonka hallintoon osallistuivat sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Vanhuuseläkeiksi muodostui 65 vuotta. Eläke-etuudet rahoitettiin vanhojen vastuiden osalta suoraan valtion budjetista ja tulevat vastuut eläkemaksujen rahastoinnilla. Eläke karttui 1,75 prosenttia vuodessa maksimin ollessa 70 prosenttia viimeisten vuosien keskipalkasta. Eläkkeellä oli myös 4000 guilderin vuotuinen katto (vuonna 1925 teollisuustyöntekijän keskimääräinen vuosipalkka oli noin 1 400 guilderia).

Valtion rooli työmarkkinaeläkkeissä kasvoi pelkästä työnantajaroolista myös työmarkkinoilla sovittavaa eläketurvaa sääteleväksi toimijaksi. Vuonna 1937 säädettiin laki, jonka mukaan sosiaaliministeriö saattoi määrätä työehtosopimuksen sitovaksi koko alalla toimiville yrityksille. Näin myös työeläketurva muodostui tärkeäksi osaksi alakohtaisia työehtosopimusneuvotteluja. Palkkauseroja haluttiin pienentää eläketurvaa tarjoavien ja tarjoamattomien yritysten välillä, johon alakohtainen eläkerahasto tarjosi ratkaisun. Vuonna 1949 säädettiin laki alakohtaisista eläkerahastoista, jonka mukaan hallituksen vahvistaessa työehtosopimuksen sitovaksi tietyllä alalla, oli alan työnantajien tällöin yleensä liityttävä myös yhteiseen eläkerahastoon. Lailla oli suuri vaikutus työmarkkinaeläkkeiden kattavuuteen ja vuonna 1953 jo 60 prosenttia työntekijöistä kuului työmarkkinaeläketurvan piiriin.

Vuonna 1953 tuli voimaan eläkerahastolaki. Lain mukaan yhtiö ja eläkerahasto oli erotettava taloudellisesti ja juridisesti toisistaan. Laissa säädettiin myös erillisestä valvontaelimestä (Pensioen en Verzekeringskamer, PVK), jonka tehtävänä oli valvoa rahastojen taloudellista tilaa ja siten maksettavien etuuksien turvaamista. Vasta vuonna 2007 säädetty uusi eläkelaki (Pensioenwet) korvasi vanhan lain ja laajensi edelleen työmarkkinoilla sovitun

eläketurvan sääntelyä lähinnä rahastojen informaatiovelvoitteiden lisäämisellä sekä vakuutettuja että valvovia viranomaisia kohtaan.

Työmarkkinaeläketurvan kehittyessä sosiaaliturvaerot niiden, jotka olivat eläketurvan piirissä ja niiden, jotka eivät olleet muodostuivat merkittäväksi ja vaatimukset yleisestä kansaneläkkeestä kasvoivat. Vuonna 1957 säädetty kansaneläkelaki (Algemene Ouderdomswet, AOW) korjasi eläketurvan puutteet työmarkkinaeläkkeiden ulkopuolelle jäävien kohdalla. Oikeastaan vasta tästä ajankohdasta lähtien voidaan sanoa Alankomaiden eläketurvan koostuneen sekä lisäeläketurvasta että kansaneläkkeestä. Aiemmin eläketurva muodostui lähes täysin työmarkkinoilla sovittavasta työeläketurvasta.

## Lähteitä

AEGON Global Pensions. The Shift from DB to DC pensions in the Netherlands – new possibilities. Schouten, E. 2010.

ABP Annual Reports.

[http://www.abp.nl/abp/abp/english/about\\_abp/press\\_service/annual\\_reports/](http://www.abp.nl/abp/abp/english/about_abp/press_service/annual_reports/)

DNB Statistical Bulletin September 2010.

[http://www.dnb.nl/en/binaries/DNB%20Statistical%20Bulletin%20September%202010\\_tcm47-241271.pdf](http://www.dnb.nl/en/binaries/DNB%20Statistical%20Bulletin%20September%202010_tcm47-241271.pdf)

DNB Survey on Pension Indexation.

[http://www.dnb.nl/en/binaries/Survey%20on%20pension%20indexation\\_tcm47-249795.pdf](http://www.dnb.nl/en/binaries/Survey%20on%20pension%20indexation_tcm47-249795.pdf)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

The Old Age pension System in the Netherlands

Nijhof, E. Pensions and Providence: Dutch Employers and the Creation of Funded Pension Schemes, OUIP 2009.

PFZW Annual Reports. [http://www.pfzw.nl/about\\_us/Press/Figures/figures.asp](http://www.pfzw.nl/about_us/Press/Figures/figures.asp)

Ponds, E, van Riel, B. Sharing risk: the Netherlands' new approach to pensions. Journal of Pension Economics and Finance 8: 91–105. Cambridge University Press. 2009.

Pensions at a Glance 2011. OECD Publishing.

<http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?K=5KM4SJTZNWS6&CID=&LANG=en>

Pensioen Federatie. <http://www.pensioenfederatie.nl/>

Steenbeek, Onno W.; Lecq, S. G. Fieke van der (Ed.) Costs and Benefits of Collective Pension Systems, 2007.

## ISO-BRITANNIA

*Elina Lappalainen*

### Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	60
<b>2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	60
2.1 Kattavuus .....	61
2.2 Lisäeläkkeet vuoteen 2012 saakka .....	63
2.2.1 Työnantajakohtaiset järjestelmät .....	63
2.2.2 S2P-järjestelmää korvaavat ja vapaaehtoiset yksilölliset maksuperusteiset eläkejärjestelmät .....	64
2.3 Lisäeläkevakuuttamiseen suunnitellut muutokset .....	64
2.4 Eläke-etuudet .....	65
2.4.1 Vanhuuseläke .....	65
2.4.2 Perhe-eläke.....	66
2.4.3 Työkyvyttömyyseläke.....	67
2.4.4 Indeksointi ja verotus .....	67
<b>3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus</b> .....	68
3.1 Työntekijämaksut .....	68
3.2 Työnantajamaksut.....	69
3.3 Hallintomaksut .....	70
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	70
<b>5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	72
<b>Lähteitä</b> .....	75

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Ison-Britannian lakisääteinen eläkejärjestelmä kattaa peruseläkkeen (basic State Pension), eläkelisän (additional State Pension) ja pienituloisimmille tarkoitettua vähimmäiseläkkeen (Pension Credit (Guarantee Credit ja Savings Credit)). Lisäksi lakisääteinen työeläke State Second Pension (S2P) kattaa kaikki määrätyn ansiorajan ylittävät palkansaajat, mutta yrittäjät ovat järjestelmän ulkopuolella.

Lakisääteisestä eläkejärjestelmästä vastaa työ- ja eläkeministeriön osasto The Pension Service. Lakisääteisen eläkejärjestelmän vakuutusmaksujen keräämisestä ja palkattomilta ajoilta maksettavien hyvitysten maksamisen hoitaa verovirasto Her Majesty's Revenue and Customs. Yrittäjät kuuluvat pääsääntöisesti yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään, mutta heitä koskevat osittain eri säännökset.

Lakisääteiseen eläkejärjestelmään on tehty joitakin muutoksia viime vuosina. Naisten eläkeikää ollaan ensin nostamassa 65 vuoteen vuonna 2020 ja tämän jälkeen sekä miesten että naisten eläkeikä nostetaan vuoteen 2046 mennessä 68 vuoteen. Myös etuuksien indeksointi muuttuu. Peruseläkkeen indeksitarkistuksia muutettiin vuonna 2011. Kun aikaisemmin etuuksia tarkistettiin kuluttajahintojen mukaan, jatkossa ne tarkistetaan joko hintojen, palkkojen tai kiinteän 2,5 prosentin tason mukaisesti.

Tasasuuruisia etuuksia tarjoavan lakisääteisen eläkejärjestelmän (Basic State Retirement Pension) lisäksi työntekijöiden on tullut kuulua vuodesta 1978 alkaen lakisääteiseen SERPS- tai S2P-järjestelmään (jälkimmäinen korvasi edellisen 6.4.2002 alkaen) tai lakisääteisistä eläkkeistä korvaavaan eläkejärjestelmään (ns. contracted-out -järjestelmät). S2P-järjestelmään tai sitä korvaavaan järjestelmään kuulumisen on ollut pakollista työntekijöille, joiden ansiot ovat ylittäneet alatulorajan 102 puntaa (117 €) viikossa ja 442 puntaa (509 €) kuukaudessa vuonna 2011.

Tavallisesti etuusperusteiset eläkejärjestelmät korvaavat lakisääteisen S2P-järjestelmän (contracted out -käytäntö) ja maksuperusteiset järjestelmät ovat lakisääteisen vakuutuksen lisäksi otettua turvaa.

Lakisääteinen S2P-eläke muutetaan ansioperusteisesta tasasuuruiseksi. Sen määrä tulee olemaan 140 puntaa viikossa (n. 160 €). Maksuperusteiset järjestelmät voivat huhtikuuhun 2012 saakka toimia S2P-järjestelmän korvaavina järjestelminä, mikäli takaavat suojatut oikeudet. Etuusperusteiset järjestelmät voivat tietyin ehdoin jatkossakin korvata S2P-järjestelmän. Niille ei kuitenkaan myönnetä alennuksia lakisääteisistä sosiaalivakuutusmaksuista.

Perinteisesti työnantajakohtaisten eläkejärjestelmien etuudet ovat olleet etuusperusteisia tai määräytyneet viimeisen palkan mukaan. Niitä on viime aikoina muutettu maksuperusteisiksi. Maksuperusteiset järjestelmät ovat työnantajan ja työntekijän yhdessä rahoittamia tai työnantajan yksin rahoittamia.

## 2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet

Lisäeläkejärjestelmien on tarjottava vanhuus- ja perhe-eläke-etuuksia. Työkyvyttömyyseläke-etuudet ovat vapaaehtoisia, mutta niitäkin maksetaan useista järjestelmistä. Sekä etuus-

perusteisissa työnantajakohtaisissa järjestelmissä että yksilöllisissä järjestelmissä enintään 25 prosenttia varoista voidaan nostaa verovapaana kertasuorituksena vanhuuseläkeiässä. Yksilöllisissä järjestelmissä loput varat on käytettävä annuiteetin ostamiseen viimeistään 75 vuoden iässä.

Pääosa lisäeläkettä saavista yli 65-vuotiaista saa etuutta työnantajan eläkejärjestelmästä. Vuonna 2009 heidän tuloensa eläkejärjestelmästä olivat keskimäärin 29,6 prosenttia maan keskitulosta. Työnantajan eläkejärjestelmien etuudet olivat korkeampia kuin yksilöllisistä eläkejärjestelmästä maksetut etuudet.

Työnantajakohtaisten etuusperusteisten järjestelmien etuudet määräytyvät yleensä viimeisten vuosien ansioiden perusteella. Etuuksien määräytyminen keskimääräisten ansioiden mukaan on kuitenkin yleistynyt viime vuosina. S2P-eläkkeen korvaavien etuusperusteisten järjestelmien eläke-etuuksilla on vähimmäistaso, joka määräytyy vuoden 1997 huhtikuusta alkaen viitejärjestelmän mukaan. Yksilötasolla ei ole takuita etuuden tasosta, mutta järjestelmän tulee osoittaa, että 90 prosentilla työntekijöistä etuudet ovat vähintään viitejärjestelmän tasoiset. Maksuperusteisissa järjestelmissä ei ole vähimmäistasoa etuuksille. Järjestelmään maksettavien työnantaja- ja työntekijämaksujen tulee kuitenkin olla vähintään lakisääteisistä sosiaalivakuutusmaksuista saatavien alennusten ja hyvitysten suuruiset. Näitä maksuja ja niille saatuja tuottoja kutsutaan työntekijän suojatuiksi oikeuksiksi (protected rights).

## 2.1 Kattavuus

Kaikkien yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät, joiden ansiot ylittävät alatulorajan, on oltava vakuutettuna joko S2P-järjestelmässä tai sitä korvaavassa työmarkkinaperusteisessa tai yksilöllisessä eläkejärjestelmässä. Työnantajakohtaisissa etuusperusteisissa järjestelmissä voi olla alaikäraja järjestelmään liittymiselle tai odotusaika. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista vuodesta 2012 alkaen kun kaikkien työntekijöiden liittäminen tulee pakolliseksi. Yksilöllisissä eläkejärjestelmissä ei ole ollut järjestelmäkohtaisia alaikärajoja tai odotusaikoja.

Eniten lisäeläkejärjestelmien jäseninä on 45–54-vuotiaiden ikäluokkaan kuuluvia. Järjestelmiin kuulumisen on yleisempää miehillä kuin naisilla ja tulojen kasvu lisää järjestelmiin kuulumista. Järjestelmiin kuulumisen vaihtelee merkittävästi ja siihen vaikuttavat työnantajan koko ja ala. Julkisella sektorilla kattavuus on lähes universaali ja yksityisellä sektorilla kattavuus on korkeinta (yli puolet palkansaajista) kaivosalalla, teollisuudessa, sähköntuotannossa, kuljetusalalla ja finanssialalla. Mainitut yksityisen sektorin alat kattoivat vuonna 2007 vain noin 23 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta. Yhteensä lisäeläkejärjestelyt kattoivat yhteensä noin 56 prosenttia työntekijöistä vuonna 2009 (Bridgen & Meyer 2011, 275; OECD 2010, 2–4). Lisäeläkevakuuttaminen on yleisempää suurten työnantajien palveluksessa olevilla ja se kasvaa tulojen kasvun myötä. Julkisella sektorilla tulo-taso ei kuitenkaan vaikuta lisäeläkejärjestelmiin kuulumiseen samoin kuin yksityisellä sektorilla. (Bridgen & Meyer 2011, 276.)

Työmarkkinaperusteisissa etuusperusteisissa järjestelmissä eläkevakuutus on pakollinen kolmen kuukauden vakuutettavan työskentelyn jälkeen. Yli kolmen kuukauden, mutta alle kahden vuoden pituisissa työsuhteisissa työntekijämaksu on mahdollista palauttaa tai siirtää

toiseen eläkejärjestelyyn. Yli kahden vuoden pituisen työsuhteen perusteella karttuneet eläkevarat vakuutetun valinnan mukaan joko jätetään järjestelmään ja maksetaan eläkeiässä tai siirretään vakuutetun valitsemaan eläkejärjestelyyn. Mikäli työntekijä lopettaa työsuhteen ennen kuin oikeus etuuteen syntyy, työntekijämaksut palautetaan.

Etuusperusteisia työnantajakohtaisia järjestelmiä on suljettu ja niitä on muutettu maksuperusteisiksi. Suurten työnantajien järjestelmät ovat säilyneet useammin avoimina uusille jäsenille kuin pienten ja keskisuurten työnantajien järjestelmät.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan Ison-Britannian työmarkkinaperusteisiin eläkejärjestelmiin kuului 27,7 miljoonaa jäsentä vuonna 2009. Heistä 15 miljoonaa oli yksityisen sektorin järjestelmien jäseniä ja 12,7 miljoonaa julkisen sektorin järjestelmien jäseniä. Työmarkkinaperusteisissa järjestelmissä oli yhteensä 8,7 miljoonaa aktiivista jäsentä (henkilöä, jotka kartuttavat eläke-etuuksiaan), joista 5,4 miljoonaa kuului julkisen sektorin järjestelmiin ja 3,3 miljoonaa yksityisen sektorin järjestelmiin. Eläkettä maksettiin yhdeksälle miljoonalle henkilölle ja 10,1 miljoonalla oli suojeltuja eläkeoikeuksia. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009.)

Yksityisen sektorin etuusperusteisten järjestelmien jäsenmäärä on laskenut viime vuonna. Edellä mainitun tilaston mukaan vuonna 2009 pääosa (86 %) yksityisen sektorin työnantajaperusteisten järjestelmien 15 miljoonasta jäsenestä kuului etuusperusteisiin järjestelmiin. Heistä vain osa oli aktiivisia jäseniä. Aktiivijäsenten määrä yksityisen sektorin etuusperusteisissa järjestelmissä on alentunut 2,4 miljoonaan vuonna 2009, verrattuna 3,7 miljoonaan vuonna 2005 ja edelleen 4,8 miljoonaan vuonna 2000. Maksuperusteisiin kuuluvien jäsenten määrä on kyseisessä tilastossa säilynyt lähes muuttumattomana, noin miljoona jäsentä. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009.) Luvut eivät sisällä yksilöllisiä eläkkeitä, stakeholder-eläkkeitä eikä ryhmäeläkevakuutuksia, joita pääosa työnantajan järjestämisestä maksuperusteisista eläkevakuutuksista on (ks. tarkemmin alla).

Yksityisen sektorin 3,3 miljoonasta jäsenestä 69 prosenttia korvasi lakisääteisen S2P-vakuutuksen vuonna 2009. Pääosa heistä (1,9 miljoonaa) oli etuusperusteisten järjestelmien jäseniä. Heistä 0,2 miljoonaa korvasi järjestelmän maksuperusteisella (COMPS) ja 0,2 miljoonaa maksu- ja etuusperusteisen yhdistelmällä (COMBS). (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 7–12.)

Työmarkkinaperusteista eläkettä maksettiin yhdeksälle miljoonalle henkilölle vuonna 2009. Heistä 3,9 miljoonaa sai etuutta julkisen sektorin järjestelmästä ja 5,1 miljoonaa yksityisen sektorin järjestelmästä. Lähes kaikki (99 %) yksityisen sektorin maksettavat työnantajaperusteiset eläkkeet olivat etuusperusteisia, mutta vain 71 prosenttia aktiivisista jäsenistä kuului etuusperusteisiin järjestelmiin. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 7–8.)

Veroviraston arvion mukaan vuonna 10,8 miljoonalla henkilöllä oli yksilöllinen tai stakeholder-eläke vuonna 2008. Työvoimatutkimusten arvioiden perusteella 16–64-vuotiaasta väestönosasta (38,8 miljoonaa) 14 miljoonaa oli aktiivijäseniä työnantajakohtaisissa ja yksilöllisissä lisäeläkejärjestelyissä. Työvoimatutkimuksen mukaan 16 vuotta täyttäneiden työntekijöiden määrä oli 24,9 miljoonaa vuonna 2010. Tilastokeskuksen ansiotuloaineiston (Annual Survey of Hours and Earnings) mukaan 50 prosentilla työntekijöistä oli lisäeläke, joista 32 prosenttiyksikköä kuului etuusperusteiseen järjestelmään. Tähän lukuun sisältyvät edel-



lä mainittujen yksilöllisten ja työnantajakohtaisten eläkkeiden lisäksi myös ryhmäeläkevakuutukset (Occupational Pension Schemes, Group Personal Pensions and Group Stakeholder Pensions). (ONS 2011.)

## 2.2 Lisäeläkkeet vuoteen 2012 saakka

Korvatussaan S2P-järjestelmän työntekijä ja työnantaja saavat hyvityksiä sosiaalivakuutusmaksuista. Korvaavan eläkejärjestelyn, joko työmarkkinaperusteisen tai yksilöllisen, tulee olla tiettyjen standardien mukainen. Tällä on taattu, ettei henkilö menetä etujaan erotessaan S2P-järjestelmästä. S2P-järjestelmän korvaavien järjestelmien saamat maksunalennukset ja hyvitykset ovat niin suuret, että niillä voidaan kustantaa lisäeläkejärjestelmän tasoinen turva. Vuonna 2009 lakisääteisen S2P-järjestelmän korvasi 96 prosenttia yksityisen sektorin etuusperusteisiin järjestelmiin kuuluvista, mutta maksuperusteisista järjestelmistä korvaavia oli vain 17 prosenttia aktiivisista järjestelmien jäsenistä (Occupational Pension Scheme Survey 2009, 21).

Vuoteen 1997 saakka lakisääteisen vakuutuksen pystyi korvaamaan vain etuusperusteisellä työmarkkinaeläkejärjestelmällä (COSRS). Vuodesta 1997 korvaamismahdollisuudet laajenivat ja SERPS-järjestelmän korvaaminen tuli mahdolliseksi myös maksuperusteisella järjestelmällä (Contracted-out Money Purchase Schemes, COMPS) tai tunnustetulla henkilökohtaisella eläkejärjestelmällä (Appropriate Personal Pensions, APPs) ilman vaatimusta tarkkaan määritellystä eläkkeen vähimmäistasosta (Guaranteed Minimum Pension, GMP). Vuonna 2001 korvaavaksi järjestelmäksi hyväksyttiin myös pienikustannuksinen maksuperusteinen eläkejärjestely, stakeholder pension (Contracted-out Money Purchase Stakeholder Pension (COMPSHP)).

6.4.2012 alkaen lakisääteisen S2P-järjestelmän korvaamisesta työnantajakohtaisella järjestelmällä ei myönnetä vakuutusmaksun alennusta. Työnantajan ei vastaavasti tarvitse myöskään maksaa vakuutusmaksun vähimmäismäärää työnantajakohtaiseen eläkejärjestelmään. Jatkossa karttuvassa työnantajakohtaisessa eläkkeessä ei ole suojattuja oikeuksia (protected rights) koskevia rajoituksia eläkevarojen käyttöä koskien. Lakisääteisen S2P-eläkkeen korvaaminen maksuperusteiseen järjestelmään kuulumisen vuoksi tulee lakkaamaan vuoden 2012 huhtikuussa.

### 2.2.1 Työnantajakohtaiset järjestelmät

Rekisteröidyt työmarkkinaeläkejärjestelmät ja julkisen sektorin työntekijöille tarkoitettut järjestelmät voivat hakea veroviranomaiselta (the HM Revenue & Customs National Insurance Contributions Office) lupaa toimia S2P-järjestelmän korvaavina järjestelminä. Järjestelmät on rekisteröitävä valvontaviranomaisen (the Pensions Regulator, tPR) rekisteriin. Työnantajakohtaiset järjestelmät ovat aikaisemmin olleet etuusperusteisia, mutta niitä on viime vuosina muutettu maksuperusteisiksi.

Työnantaja tai ryhmä saman alan työnantajia voi tarjota vapaaehtoisesti työmarkkinaeläkkeen osalle tai kaikille työntekijöilleen. Mikäli työnantaja tarjoaa S2P-järjestelmän korvaavan eläkkeen, työntekijä saa valita liittykö järjestelmään, S2P-eläkkeeseen vai ottaa-

ko henkilökohtaisen eläkkeen. Työmarkkinaeläkejärjestelmään liittyminen ei saa olla ehtona työsuhteelle. Mikäli alalla on yhteinen järjestelmä, työnantajat saavat valita kuuluvatko siihen. Alan kattavia järjestelmiä on vain vähän ja ne ovat pääasiassa aloilla, joilla työnantaja vaihtuu usein (rakennusala). Työmarkkinaeläkejärjestelmien eläkeoikeuksia ei voi siirtää toisen työnantajan järjestelmään ellei ole kyse alakohtaisesta järjestelmästä ja työntekijä siirtyy toisen samaan järjestelmään kuuluvan työnantajan palvelukseen.

Vähintään viisi työntekijää työllistävien työnantajien, jotka eivät tarjoa työntekijäkoh- taista tai yksityistä lisäeläkevakuutusta, on tullut vuodesta 2001 alkaen tarjota stakeholder- eläke. Työnantajan tarjoamaan eläkkeeseen maksettavan vakuutusmaksun tulee olla vähin- tään kolme prosenttia ansioista.

### **2.2.2 S2P-järjestelmää korvaavat ja vapaaehtoiset yksilölliset maksuperusteiset eläkejärjestelmät**

Pääosa työnantajan järjestämistä maksuperusteisista eläkevakuutuksista on joko ryhmäelä- kevakuutuksia (Group Personal Pension) tai stakeholder-eläkkeitä. Huhtikuuhun 2012 saak- ka työntekijä voi halutessaan käyttää näitä järjestelmiä S2P-eläkkeen korvaamiseen. Järjes- telmiin voivat kuulua työntekijät, joiden työnantajat eivät tarjoa työmarkkinaeläkejärjestel- mää tai jotka ovat eronneet työnantajansa tarjoamasta järjestelmästä. Jos työntekijä on jäse- nenä sellaisessa työmarkkinaeläkejärjestelmässä, joka ei korvaa S2P-järjestelmää, hän voi korvata S2P-järjestelmän yksilöllisellä eläkkeellä.

Yksilölliset eläkejärjestelmät (myös yksilölliset stakeholder-eläkkeet) ovat aina maksu- perusteisia järjestelmiä. Kun yksilöllinen eläke korvaa S2P-eläkkeen, sen tulee täyttää suo- jattu oikeuksia koskevat vaatimukset.

Kaikki maassa asuvat henkilöt voivat liittyä vapaaehtoisesti henkilökohtaiseen maksu- perusteiseen eläkkeeseen. Koska yrittäjät eivät ole voineet kuulua S2P-järjestelmään, he ei- vät ole voineet korvata lakisääteistä järjestelmää yksilöllisellä stakeholder-eläkejärjestelyl- lä. Stakeholder-eläkkeet on suunnattu 10–20 000 puntaa (11 500–23 000 €) vuodessa ansait- seville, mutta ne ovat mahdollisia melkein kaikille. On myös mahdollista maksaa vakuutus- maksuja työssä käymättömän puolison stakeholder-eläkkeeseen hänen puolestaan tai mak- saa lapsen stakeholder-eläkkeeseen tai yksilölliseen eläkkeeseen.

### **2.3 Lisäeläkevakuuttamiseen suunnitellut muutokset**

Lisäeläkevakuuttamista koskevan lainsäädännön yhdenmukaistaminen tehtiin vuonna 2006, minkä jälkeen työeläkkeen (State Second Pension, S2P) korvaaville työnantajaperusteisil- le järjestelmille ja rekisteröidyille yksilöllisille eläkejärjestelmille on myönnetty samat ve- rohyödyt. Yksilöllistä eläkevakuuttamista on voinut järjestää monella eri tavalla. Yksityi- sen sektorin eläkkeiden lisäksi Isossa-Britanniassa on merkittäviä julkisen sektorin lisäelä- kejärjestelmiä.

Lisäeläkejärjestelmään on tulossa huomattavia muutoksia lähivuosina. Niistä on säädet- ty vuosina 2007 ja 2008 ja muutokset lisäeläkevakuuttamista koskien astuvat asteittain voi- maan vuosina 2012–2016. Mahdollisuus korvata lakisääteinen S2P-järjestelmä maksuperus-

teisilla järjestelmillä poistetaan. Lisäksi käyttöön otetaan universaali yksilöllisten tilien järjestelmä NEST, joka on täysin maksuperusteinen.

Työnantajat liittävät työntekijät automaattisesti lisäeläkejärjestelmään, ellei heillä ole korvaavaa työmarkkinaeläkettä tai ryhmäeläkevakuutusta. Työntekijä voi halutessaan erota järjestelmästä, mutta hänet liitetään uudelleen työpaikkaa vaihdettaessa tai samassa työpaikassa yli kolme vuotta jatkuneen työsuhteen jälkeen.

Työnantajat voivat järjestää lisäeläkkeen itse tai halutessaan ottaa sen julkisesta eläkelaitoksesta (the National Employment Savings Trust, NEST). NEST on hallituksen perustama julkinen eläkelaitos, jossa työnantaja voi vakuuttaa työntekijänsä, mikäli sillä ei ole omaa hyväksyttyä eläkejärjestelmää. Uudistuksia tehtäessä on ajateltu, että erityisesti pienituloiset (henkilöt, joiden vuositulot ovat välillä 5 000–35 000 £ (n. 5 800–40 300 €)) tulevat vakuuttamaan itsensä NEST-järjestelmän yleisissä rahastoissa.

Pääosa työnantaja- ja alakohtaisista eläkejärjestelmistä kelpaa pakollisen lisäeläketurvan tarjoamiseen. NEST-järjestelmään tulee maksaa vakuutusmaksua kahdeksan prosenttia ansioista. Siitä kolmen prosentin tulee olla työnantajamaksua. Suurimmassa osassa tapauksista verovähennys on yhden prosenttiyksikön suuruinen.

Työnantajan tulee liittää kaikki vähintään 22-vuotiaat alle eläkeikäiset työntekijänsä lisäeläkejärjestelmään, mikäli he työskentelevät Isossa-Britanniassa ja ansaitsevat vähintään 7 475 puntaa (8 800 €) tammikuun 2011 tasossa. 16–75-vuotiaalla työntekijällä, jonka ansiot ylittävät tietyn rajan (5 035 £ (6 100 €) marraskuun 2008 tasossa), on myös oikeus liittyä järjestelmään. Molemmissa tapauksissa työnantaja on velvollinen maksamaan vakuutusmaksua. Myös vähemmän ansaitsevat 16–75-vuotiaat saavat liittyä järjestelmään, mutta työnantajan ei tarvitse maksaa heidän osaltaan vakuutusmaksua. Yrittäjät voivat liittyä järjestelmään vapaaehtoisesti.

Kaikki työntekijät siis liitetään järjestelmään (auto-enrolment), mutta he voivat halutessaan erota siitä (opt-out) ensimmäisen kuukauden aikana. Mikäli työntekijä eroaa järjestelmästä myöhemmin, maksetut vakuutusmaksut säilyvät hänen eläkepääomassaan.

Myös etuuksien indeksointia muutetaan. Kun työnantajakohtaiset eläkkeet on tähän asti tarkistettu vähittäishintaindeksin (Retail Price Index) mukaan, tullaan ne jatkossa tarkistamaan kuluttajahintaindeksin mukaan (Consumer Price Index).

## 2.4 Eläke-etuudet

### 2.4.1 Vanhuuseläke

Kaikissa etuusperusteisissa työmarkkinaeläkejärjestelmissä tulisi olla sama eläkeikä miehille ja naisille. Useimmiten se on 65 vuotta, mutta joskus 60 vuotta. Varhennettu eläkkeelle jääminen on mahdollista useimmissa järjestelmissä joko varhennusvähennyksellä tai ilman riippuen työnantajien henkilöstötarpeista. Veroviranomainen sallii varhennetun eläkkeelle jäämisen 55 vuoden iästä (tai aikaisemmin, mikäli eläkkeelle jääminen johtuu työkyvyttömyydestä). Eläkettä ei voi lykätä 75 vuoden iän jälkeen.

Yksilöllisten eläkejärjestelmien etuuksia voi alkaa nostaa haluamanaan ajankohtana 55 ja 75 ikävuoden välillä riippumatta siitä, milloin henkilö jää eläkkeelle. Maksuperusteisissa järjestelmissä elinikäinen annuiteetti on ostettava viimeistään 75 vuoden iässä.

Vuonna 2009 yksityisen sektorin järjestelmien aktiivisista jäsenistä 70 prosentilla oli 65 vuoden vanhuuseläkeikä. Eläkeikä on noussut viime vuosina: vuonna 2004 vain puolella oli 65 vuoden eläkeikä. Myös julkisen sektorin järjestelmien eläkeikä on noussut. Kun niissä ei ollut lainkaan 65 vuoden eläkeikää vuonna 2004, vuonna 2009 oli 65 vuoden eläkeikä 38 prosentilla ja vuoden 2006 lainmuutosten myötä kaikkien eläkeikä on 65 vuotta. Joissakin julkisen sektorin ammateissa on edelleen matalampia eläkeikä uusille jäsenille. Niistä merkittävimpiä ovat poliisien (55 vuotta) ja palomiesten järjestelmän eläkeikä (60 vuotta). (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 17, 19.)

Useissa etuusperusteisissa työnantajakohtaisissa järjestelmissä on mahdollisuus jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle, vaikka laki edellyttää vanhuuseläkkeen maksamista vasta vanhuuseläkeiästä alkaen. Eläkeikä nostettiin 50 vuodesta 55 vuoteen vuonna 2010. Maksuperusteisten järjestelmien jäsenistä 90 prosenttia kuului järjestelmiin, joissa oli mahdollisuus varhennettuun vanhuuseläkkeeseen. Julkisen sektorin järjestelmissä mahdollisuus jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle on lähes kaikilla järjestelmien jäsenillä. Laajimmat oikeudet ovat tietyissä ammateissa toimivilla, muun muassa puolustusvoimien palveluksessa olevilla, poliiseilla ja palomiehillä. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 36, 45.)

Etuusperusteisissa työmarkkinaeläkejärjestelmissä oli ennen vuotta 2004 kattavat säännökset etuuskien enimmäistasosta eri tilanteissa. Useiden järjestelmien rakenne heijastelee edelleen näitä aikaisemmin voimassa olleita veroviranomaisen vaatimuksia. Nykyään etuuskien muoto on vapaampi ja ne voivat olla työnantajan ja edunvalvojien valitseman kaltaisia. Enintään 25 prosenttia karttuneista etuuksista voi nostaa verovapaana kertosuorituksena.

Johtuen verotuksessa aikaisemmin voimassa olleista säännöksistä eläke-etuus ei tavallisesti ylitä kahta kolmannesta viimeisestä palkasta. Yksilölliset eläkejärjestelmät ovat aina maksuperusteisia money purchase -järjestelmiä. Maksetut vakuutusmaksut ja niille kertynyt tuotto käytetään annuiteetin ostamiseen 55–75 vuoden iästä alkaen.

#### 2.4.2 Perhe-eläke

Etuusperusteisissa työmarkkinaeläkejärjestelmissä lakisääteistä S2P-järjestelmää korvaavien järjestelmien tulee tarjota leskelle eläke, jonka määrä on vähintään 50 prosenttia edunjättäjän vanhuuseläkeoikeudesta. Eläkeoikeus perustuu työvuosien määrään ja ansioihin.

Lakisääteistä järjestelmää korvaavista maksuperusteisista järjestelmistä (COMPS) on maksettava leskeneläkettä ”suojatuista oikeuksista” johtuen. Etuutta maksetaan leskelle, jolla on elätettäviä lapsia tai joka edunjättäjän kuolinhetkellä on vähintään 45-vuotias.

Yksilöllisissä eläkejärjestelmissä ”suojattujen oikeuksien” osalta leskelle on maksettava eläkettä, joka on vähintään 50 prosenttia edunjättäjän eläkkeestä, mikäli edunjättäjä kuoli saavutettuaan lakisääteisen eläkeiän (vaatimus ei koske vuodesta 1997 alkaen karttuneita ”suojattuja oikeuksia” kun vakuutettu on naimaton lakisääteisessä eläkeiässä). Etuus voi olla matalampi, mikäli vakuutettu kuolee aikaisemmin.

Järjestelmien, jotka eivät korvaa lakisääteistä järjestelmää, ei ole pakko tarjota leskeneläkkeitä. Käytännössä monilla järjestelmillä on kertasuorituksena maksettava etuus, joka maksetaan, mikäli vakuutettu kuolee palveluksessa ollessaan. Tavallisimmin kertasuoritus ei ylitä nelinkertaista kuukausipalkkaa, sillä aikaisemmin veroviranomainen oli asettanut rajan etuuden tasolle. Lisäksi järjestelmät maksavat leskelle eläkettä, jonka määrä on kolmannes, puolet tai kaksi kolmannesta edunjättäjälle karttuneen eläkkeen määrästä.

### 2.4.3 Työkyvyttömyyseläke

Lisäeläkejärjestelmissä ei ole lakisääteisiä vaatimuksia työkyvyttömyyseläkkeen suhteen. Kaikki julkisen sektorin etuusperusteiset järjestelmät ja lähes kaikki yksityisen sektorin etuusperusteiset järjestelmät tarjosivat työkyvyttömyyseläke-etuuksia vuonna 2009. Yksityisen sektorin maksuperusteisista järjestelmistä 87 prosenttia tarjosi työkyvyttömyyseläke-etuuksia. Tavallisesti etuuksien määrä perustuu eläketapahtumahetken aikaisiin ansioihin ja määrässä huomioidaan karttunut eläke joko korotettuna joidenkin vuosien ansioilla tai tulevalla ajalla.

Työnantajat, joilla on maksuperusteinen eläkejärjestelmä tai etuusperusteinen järjestelmä, jossa ei ole työkyvyttömyysetuuksia, ottavat joskus erillisen vakuutuksen työkyvyttömyyden varalta (järjestelmiä kutsutaan nimellä Income Protection Policies). Pysyvän työkyvyttömyyden kohdalla nämä järjestelmät tarjoavat etuuksia, joiden taso on 50–75 prosenttia palkasta.

### 2.4.4 Indeksointi ja verotus

Työnantajakohtaisten etuusperusteisten järjestelmien eläkepääoma ja etuudet on tähän saakka tarkistettu vähittäishintaindeksin mukaan.

Julkisen sektorin järjestelmät tarjoavat etuuksille usein täyden tarkistuksen vähittäishintaindeksin nousun mukaan. Yksilöllisten eläkejärjestelmien ei tarvitse korottaa etuuksia, jotka on ostettu lakisääteisen järjestelmän korvaavilla suojatuilla eläkeoikeuksilla

Yksityisen sektorin työnantajakohtaisten eläke-etuuksien indeksointi muuttuu. Etuuksia tarkistetaan jatkossa vähittäishintaindeksin (Retail Price Index, RPI) sijaan kuluttajahintaindeksillä (Consumer Price Index, CPI). Julkisen sektorin etuudet on tarkistettu kuluttajahintaindeksin mukaan vuoden 2011 huhtikuusta alkaen.

Isossa-Britanniassa ei ole vielä tehty päätöstä siitä, minkä indeksin mukaan NEST-järjestelmän etuudet tarkistetaan. Todennäköisesti ne tullaan tarkistamaan kuluttajahintaindeksin mukaan.

Veroviranomainen ei enää rajoita rekisteröityjen eläkejärjestelmien etuuksien rakennetta. Etuuksia voidaan maksaa verovapaasti kuitenkin vain määriteltyyn ylärajaan (Lifetime allowance) asti. Summa määritellään eläke-etuuksien ja kertasuorituksen kokonaissummana ja se on 1,8 miljoonaa puntaa (2,1 milj. €). Vuonna 2010 tehdyn lainmuutoksen mukaan verotuksen raja lasketaan 1,5 miljoonaan puntaan (1,7 milj. €) vuosista 2012–2013 eteenpäin.

### 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Ison-Britannian lisäeläkkeet rahoitetaan työntekijä- ja työnantajamaksuilla. Valtio myöntää vuoteen 2012 saakka alennuksen lakisääteisestä sosiaalivakuutusmaksusta järjestelmille, jotka korvaavat pakollisen S2P-järjestelmän. Vakuutusmaksun määrä ja työntekijä- ja työnantajamaksun suhde vaihtelevat merkittävästi järjestelmästä riippuen. Työmarkkinaperusteiset DB-järjestelmät voivat olla joko osittain työntekijän rahoittamia tai toimia ilman työntekijän rahoitusta. Järjestelmän säännöissä määritellään työntekijän rahoitus.

Vuonna 2009 yksityisen sektorin etuusperusteisten järjestelmien aktiivisista jäsenistä 86 prosenttia ja 79 prosenttia maksuperusteisten järjestelmien aktiivisista jäsenistä kuului järjestelmiin, joissa työntekijät maksoivat vakuutusmaksuja. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 21.)

Pääosassa aktiivisia järjestelmiä (järjestelmiä, joihin maksettiin vakuutusmaksuja) työnantajat maksoivat vakuutusmaksuja. Etuusperusteisissa järjestelmissä kolme prosenttia maksoi alle kahdeksan prosenttia vakuutusmaksua kun maksuperusteisissa järjestelmissä osuus oli lähes kaksi kolmannesta. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 21.)

Etuusperusteisten järjestelmien kohdalla sekä työnantaja että työntekijä maksavat alennettua sosiaalivakuutusmaksua kun järjestelmä korvaa S2P-järjestelmän. Maksun alennus on tarkoitettu korvaavan vakuutuksen rahoittamiseen. Maksuperusteisten järjestelmien (COSRS) kohdalla ei ole suoraa yhteyttä sosiaalivakuutusmaksujen alennuksen ja järjestelmään maksettujen todellisten vakuutusmaksujen välillä. Joka viides vuosi ministeriön aktuaariosasto (Government Actuary's Department) määrittelee sosiaalivakuutusmaksun alennuksen, joka keskimäärin riittää kompensoimaan valtion sosiaalivakuutusjärjestelmän etuudet, josta vakuutettu luopuu liittyessään korvaavaan järjestelmään.

S2P-järjestelmän korvaaviin yksilöllisiin eläkejärjestelmiin kuuluvien vakuutusmaksualennukset maksetaan suoraan vakuutetun eläketilille.

Etuusperusteiset työmarkkinaeläkejärjestelmät ja pääosa julkisen sektorin järjestelmistä on rahastoivia, mutta jotkut julkisen sektorin järjestelmät ovat jakojärjestelmäperiaatteella toimivia (kuten virkamiesten ja puolustusvoimien järjestelmät) ja jotkut perustuvat laskennallisiin tileihin. Yksilölliset eläkejärjestelmät, mukaan lukien työmarkkinaperusteiset maksuperusteiset järjestelmät (Appropriate Personal Pensions -eläkkeet ja stakeholder-järjestelmät), ovat täysin rahastoituja. Eläkerahastoille maksettavat sijoitustuotot ovat verovapaita.

#### 3.1 Työntekijämaksut

Työnantajaperusteisten ja yksilöllisten lisäeläkejärjestelmien osalta työntekijöiden eläkemaksuilla ei ole enimmäismäärää. Verohelpotuksia (korkeimmalla marginaaliveroasteella) myönnetään enintään 100 prosenttia vuosiansioista. Vuosittaisen hyvityksen (Annual allowance, 245 000 £ (280 000 €)) vuonna 2009/10) ylittävät yhteenlasketut työntekijän ja työnantajan eläkemaksut ovat veronalaisia. Stakeholder-eläkkeeseen maksettavien vakuutusmaksujen enimmäismäärä on korkeampi seuraavista: 100 prosenttia henkilön Isonsa-Britanniassa verotettavista tuloista (UK taxable earnings) tai 3 600 puntaa (4 100 €) vuodessa. Yk-

silöllisissä eläkejärjestelmissä henkilö, joka ei ole veronmaksaja, voi olla oikeutettu maksamaan 25 prosentin lisämaksua (enintään 720 £ (830 €)).

Keskimääräinen työntekijämaksu avoimeen yksityisen sektorin etuusperusteiseen lisäeläkejärjestelmään oli 5,4 prosenttia vuonna 2009. Avoimissa maksuperusteisissa järjestelmissä työntekijämaksu oli keskimäärin kolme prosenttia. Kun vertailuun otetaan mukaan kaikki yksityisen sektorin etuusperusteiset järjestelmät, vuonna 2009 keskimääräinen työntekijämaksu oli 5,2 prosenttia. Vastaava maksu maksuperusteisissa järjestelmissä oli 2,9 prosenttia. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 21.)

Yksilöllisiin eläkejärjestelmiin maksettavien vakuutusmaksujen määrä oli vuonna 2009 keskimäärin 3,5 prosenttia maan keskitulosta. Suurituloisin kymmenes maksaa järjestelmien vakuutusmaksuja yli kaksinkertaisen osuuden verrattuna pienituloisempiin tuloluokkiin. Heidän maksamansa vakuutusmaksut olivat 8,2 prosenttia vuonna 2009. (OECD 2010, 6, 8.) Vuonna 2012 voimaan tulevilla yksilöllisillä eläketileillä on työntekijämaksu, jota työntekijöiden tulee maksaa vähintään neljä prosenttia määritellyistä ansioista.

Pakollisten vakuutusmaksujen lisäksi työntekijä voi maksaa vapaaehtoisia vakuutusmaksuja (Additional Voluntary Contributions, AVCs) joko työnantajan järjestelmään tai toiseen eläkejärjestelmään (Free-Standing Additional Voluntary Contributions, FSAVCs). Rekisteröityyn eläkejärjestelmään maksettavalla työntekijämaksulla ei ole ylärajaa, mutta verohelpotuksia saa vain tiettyyn rajaan asti. Isossa-Britanniassa asuvat alle 75-vuotiaat henkilöt voivat saada verohelpotusta rekisteröityyn eläkejärjestelmään maksettavista vakuutusmaksuista.

### 3.2 Työnantajamaksut

Työnantajat osallistuvat tavallisesti lisäeläkkeiden rahoittamiseen, vaikkakin ryhmäeläkevakuutusten (Group Personal Pension) ja stakeholder-eläkkeiden kohdalla aina näin ei ole. Mikäli yksilöllinen järjestelmä toimii pakollisen S2P-eläkkeen korvaavana järjestelmänä, työntekijän ja työnantajan yhteenlasketulle eläkemaksulle on määritely vähimmäistaso. Kuitenkin, mikäli yksilöllinen eläkejärjestelmä vapauttaa työnantajan liittämästä työntekijän stakeholder-eläkkeeseen, työnantajan tulee maksaa vakuutusmaksua, joka on vähintään kolme prosenttia työntekijän palkasta (maksu voi edellyttää vakuutetulta samansuuruisia vakuutusmaksua).

Työnantajaperusteisissa ja yksilöllisissä lisäeläkejärjestelmissä työnantajamaksut ovat verovapaita. Mikäli eläkemaksu ylittää vuosittaisen hyvityksen (Annual allowance, 245,000 £ vuonna 2009/10 (280 000 €)), työntekijä joutuu tavallisesti maksamaan veroja.

Työnantajan tulee maksaa perustamansa rekisteröidyn työmarkkinaeläkejärjestelmän maksuja. Maksuvapautukset ovat mahdollisia, mikäli järjestelmän rahastointi on riittävällä tasolla. Etuusperusteisissa järjestelmissä (sisältää Contracted-Out Salary-Related Schemes, COSRS) työnantaja maksaa joko tiettyä prosentiosuutta työntekijän palkasta tai, useammin, maksua, joka riittää kattamaan eläkelupaukset. Tästä johtuen työnantajan maksu etuusperusteiseen eläkejärjestelmään on yleensä merkittävästi suurempi kuin maksuperusteiseen eläkejärjestelmään maksettava maksu. Työnantajien keskimääräiset eläkemaksut ovatkin pienentyneet merkittävästi maksuperusteisiin järjestelmiin siirtymisen myötä.

Keskimääräinen työnantajamaksu avoimeen yksityisen sektorin etuusperusteiseen lisäeläkejärjestelmään oli 14,9 prosenttia vuonna 2009. Avoimissa maksuperusteisissa järjestelmissä työnantajamaksu oli keskimäärin 6,4 prosenttia. Vertailtaessa kaikkia yksityisen sektorin etuusperusteisia järjestelmiä, vuonna 2009 keskimääräinen työnantajamaksu oli 16,5 prosenttia. Maksuperusteisissa järjestelmissä keskimääräinen maksu oli 6,4 prosenttia. (Occupational Pension Schemes Annual Report 2009, 21.)

Yksilöllisten tilien järjestelmä NEST astuu voimaan vuonna 2012. Työnantajien edellytetään maksavan vähintään kolmen prosentin vakuutusmaksua ansioista määritellyllä välillä jokaisen järjestelmään vakuutusmaksuja maksavan työntekijän osalta.

### 3.3 Hallintomaksut

Maksuperusteisissa työmarkkinaperusteisissa järjestelmissä ei ole lain asettamia rajoituksia hallintomaksuille. Yksilöllisissä eläkejärjestelmissä rajoituksia on vain stakeholder-eläkejärjestelmissä. Niissä vuosittainen hallintomaksu ei saa ensimmäisten kymmenen jäsenyyssvuoden aikana ylittää 1,5 prosenttia rahastojen varoista ja sen jälkeen veloitus saa olla enintään yhden prosentin varoista. Muita maksuja, kuten liittymis- tai eroamismaksua ei saa veloittaa.

Vuonna 2012 voimaan tulevan NEST-järjestelmän hallintokuluihin veloitettavat maksut ovat 1,8 prosenttia eläkemaksuista ja 0,3 prosenttia eläkevaroista vuodessa.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Etuusperusteiset työnantajakohittaiset eläkejärjestelmät perustuvat yleensä trusteihin, jotka ovat luottamushenkilöjäsenen (trustee) johtamia. Maksuperusteiset järjestelmät on useimmiten hallinnoitu jollakin muulla tavalla. Vuonna 2008 vain 18 prosenttia maksuperusteisista työnantajakohittaisista järjestelmistä perustui trustiin (Bridgen & Meyer 2011, 282). Työnantajakohittaiset etuusperusteiset järjestelmät voivat olla itse hallinnoituja, mikä tarkoittaa sitä, että luottamushenkilöjäsenet hallinnoivat järjestelmän sijoituksia erillisenä sijoitusrahastona tai sijoittavat järjestelmän varat yhteen tai useampaan hyväksytyyn finanssi-instituution hoitamaan rahastoon. Työmarkkinaperusteiset eläkejärjestelmät voivat olla myös vakuutettuja, mikä tarkoittaa, että luottamushenkilöjäsenet tekevät vakuutusyhtiön kanssa sopimuksen joko eläke-etuuksien tarjoamisesta tai eläkemaksujen sijoittamisesta. Trustin varat tulee pitää erillään sen perustaneen yhtiön varoista. Työmarkkinaperusteisten eläkejärjestelmien tarjoajia edustaa National Association of Pension Funds (NAPF).

Työntekijöillä ja ammattiliitoilla on vain vähän valtaa työnantajakohittaisia eläkejärjestelmiä hallinnoivien trustien hallinnossa, vaikka niiden vaikutusvaltaa on pyritty lisäämään. Eläkejärjestelmän perustaminen on työnantajan käsissä ja useimmiten yrityksen johto vastaa sen hallinnosta. Tämä on tuonut mukanaan ongelmia: trustin hallinto ei muun muassa ole kyennyt asettamaan trustin etuja yhtiön etujen edelle ja päätöksentekijät eivät usein ymmärrä riittävästi sijoitustoiminnasta. Trustien hallintoon on viime vuosikymmeninä kiinnitetty enemmän huomiota ja työntekijöiden valtaa on lisätty. Trustien valvontaa on lisätty (Occu-



pational Pensions Regulatory Authority ja vuodesta 2004 the Pensions Regulator) ja niiltä on vaadittu korkeampaa rahastointiastetta. Myös takuujärjestelmää on vahvistettu.

Yksilölliset eläkejärjestelmät voidaan perustaa trusteina (samankaltaisia työmarkkina-eläkejärjestelmien kanssa) tai erityisellä sopimuksella (deed poll). Yksilöllisten eläkejärjestelmien kohdalla on yleistä, että jäsenet saavat valita sijoituksilleen joko järjestelmää hallinnoivan yhtiön tai ulkopuolisen sijoituksia hallinnoivan yhtiön rahaston. Näiden järjestelmien hallinnossa työnantajalla tai työntekijöillä ei ole päätäntävaltaa. Etuudet määräytyvät maksettujen vakuutusmaksujen ja niille kertyneen sijoitustuoton perusteella.

Vuonna 2004 valvontaviranomainen The Pensions Regulator (tPR) luotiin aikaisemman viranomaisen (Occupational Pensions Regulatory Authority, OPRA) tilalle. Sen uusiksi tehtäviksi määriteltiin trusteihin perustuvien järjestelmien valvonta ja sääntely sekä työmarkkinaperusteisia ja yksilöllisiä järjestelmiä koskevan rekisterin perustaminen. Muuten The Pensions Regulator (tPR) valvoo trusteihin perustuvien eläkejärjestelmien toimintaa ja edunvalvojia. Valvontaviranomaisen toiminta rahoitetaan eläkejärjestelmien maksamalla maksulla.

Yksilöllisten eläkejärjestelmien tarjoajia (mm. vakuutusyhtiöitä) valvoo valvontaviranomainen FSA (Financial Services Authority). Viranomaisen toiminta rahoitetaan valvottavilta yksiköiltä kerättävillä maksuilla.

Vuonna 2004 perustettu takuurahasto Pension Protection Fund (PPF) maksaa korvausta etuusperusteisten järjestelmien jäsenille tietyissä tapauksissa kun eläkerahaston varat ovat riittämättömät. Takuurahaston alaisuudessa toimii yli 6 500 työmarkkinaperusteista eläkejärjestelmää.

Veroviranomaisen eläkeosasto HM Revenue & Customs Pension Schemes Service vastaa työmarkkinaperusteisten järjestelmien vakuutusmaksuista ja vakuutusmaksuosasto HM Revenue & Customs National Insurance Contributions Office huolehtii contracting out -järjestelyistä ja työmarkkinaperusteisten järjestelmien sertifiointista. Valitukset eläkejärjestelmien hallintoa koskien tehdään valitusviranomaiselle (Pensions Ombudsman).

Vuosien 2007 ja 2008 lainmuutoksissa perustettiin muun muassa henkilökohtaisia tilejä hallinnoiva viranomainen (Personal Accounts Delivery Authority (PADA), ja järjestelmää alettiin kutsua nimellä National Employment Savings Trust (NEST) vuonna 2010. Järjestelmää ja sen varoja hallinnoivat tahot on valittu ensimmäiseksi kymmeneksi vuodeksi ja ensimmäiset rahastot on perustettu.

Etuusperusteisten työmarkkinaeläkejärjestelmien varat tulee pitää erillään järjestelmää ylläpitävän yhtiön varoista. Sijoittaminen omaan yhtiöön tai vastaaviin liiketoimintoihin on rajoitettu viiteen prosenttiin järjestelmän varoista.

Mikäli työnantaja lopettaa etuusperusteisen eläkejärjestelmän, sen on maksettava järjestelmään riittävästi varoja eläkevastuiden kattamiseksi, minkä jälkeen järjestelmä siirretään vakuutusyhtiön hoidettavaksi. Mikäli työnantajalla ei ole varoja eläkevastuiden kattamiseksi, takuurahasto (the Pension Protection Fund, PPF) ottaa järjestelmän vastuulleen. PPF maksaa kompensatioetuuksia järjestelmän jäsenille ja muille etuuksiin oikeutetuille. Etuuksia maksetaan tiettyjen sääntöjen mukaan enimmäismäärään asti.

Valvontaviranomainen FSA valvoo yksilöllisiä eläkejärjestelmiä finanssimarkkinoita koskevan lain mukaan (Financial Services and Markets Act 2000). Mikäli järjestelmän tarjoaja tulee maksukyvyttömäksi, yksilöllisten järjestelmien eläkeoikeudet siirretään usein

erityisiin sijoitusrahastoihin. Muut oikeudet katetaan takuujärjestelmän (Financial Services Compensation Scheme) toimesta. Se takaa 90 prosenttia karttuneista eläkeoikeuksista.

Vuonna 2012 voimaan tulevan NEST-järjestelmän takuut ovat heikommat kuin muissa lisäeläkejärjestelmissä. Koska ne eivät ole työnantajakohtaisia, työnantaja ei myöskään vastaa etuuksista.

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Ensimmäinen työmarkkinaperusteisia eläkkeitä koskeva laki, Superannuation Act, tuli voimaan vuonna 1834. Ennen sotia järjestelmät kattoivat vain noin 13 prosenttia työvoimasta, mutta ne kehittyivät nopeasti toisen maailmansodan jälkeen. Kehitystä on tuettu verohelpotuksin vuodesta 1921 alkaen. Järjestelmien kattavuus on aina ollut laajin suurissa yrityksissä. Julkisella sektorilla ne ovat 1960-luvun puolivälistä alkaen kattaneet lähes koko työvoiman.

1970-luvun lopulla eläkevakuutusta kehitettiin kattavampaan suuntaan. Valtion peruseläkkeen (basic State Pension) tarkistukset sidottiin palkkojen nousuun ja otettiin käyttöön lakisääteinen työeläke. Kaikille työntekijöille pakollinen työeläke SERPS (State Earnings-Related Pension Scheme) oli voimassa vuosina 1978–2002, minkä jälkeen sen korvasi S2P-järjestelmä. Järjestelmää määrittävänä lakina on vuoden 2000 sosiaaliturvalaki (Child Support, Pensions and Social Security Act 2000).

Vuoden 1975 laki myös lisäsi valtion valvontaa lisäeläkejärjestelmissä ja otettiin käyttöön lakisääteisen järjestelmän korvaaville työnantajakohtaisille etuusperusteisille järjestelmille myönnettävät alennukset lakisääteisestä sosiaalivakuutusmaksusta. Järjestelmien tuli samalla tarjota perhe-eläke-etuudet ja täyttää etuuskien tasoa määrittävät vähimmäisvaatimukset.

Tämän jälkeen merkittävimpiä muutoksia järjestelmässä ovat olleet vuoden 1986 rajoitukset eläkejärjestelmien tuottojen käyttöön ja laajentuneet mahdollisuudet korvata lakisääteinen työeläke, vuonna 1988 määritellyt säännöt työnantajien eläkejärjestelmien verokohdelusta (lainsäädäntö korvattiin suureksi osaksi vuoden 2004 lailla) ja vuosien 1992 ja 1993 lait. Vuonna 1992 Social Security Contributions and Benefits Act vakiinnutti aikaisemman lainsäädännön SERPS-järjestelmästä eroamisen työmarkkinaperusteiseen tai yksilölliseen järjestelmään kuulumisen vuoksi (contracted-out -järjestelmät). Järjestelmässä ilmenneiden ongelmien jälkeen vuoden 1995 eläkelaila perustettiin valvontaviranomainen Occupational Pensions Regulatory Authority (Opra) ja takuurahasto Pensions Compensation Board sekä määriteltiin vähimmäisvaatimukset rahastoinnille etuusperusteisissa järjestelmissä.

Työnantaja ei enää vuoden 1988 jälkeen ole voinut asettaa työnantajakohtaiseen eläkejärjestelmään kuulumista työsuhteen ehdoksi. Tuolloin työntekijät saivat myös mahdollisuuden korvata työnantajan järjestelmän ja SERPS-eläketurvan henkilökohtaisella eläkejärjestelyllä.

Vuoden 1999 laki Welfare Reform and Pensions Act määritteli stakeholder-eläkkeet ja sen myötä edellytettiin jokaisen työnantajan tarjoavan työntekijöilleen mahdollisuutta ottaa kyseessä oleva eläke. Vuonna 2000 SERPS-järjestelmä muutettiin S2P-järjestelmäksi. Vuo-

den 2004 laki Finance Act, joka tuli voimaan vuonna 2006 (ajankohtaa kutsutaan nimellä A-day), yhtenäisti erilaisten järjestelmien verokohtelun (säästöt ylärajaan asti (Lifetime allowance) ja maksuilla vuosittainen yläraja). Tällä hetkellä lisäeläkkeitä määrittää pääasiassa eläkelaki Pensions Act.

Toisesta maailmansodasta lähtien Ison-Britannian eläkejärjestelmä on perustunut matalalla tasolla olevaan peruseläkkeeseen ja työnantajakohtaiseen ja yksilölliseen lisäeläkevakuuttamiseen. Lisäeläkejärjestelmien juuret johtavat 1800-luvulle ja järjestelmä on käynyt läpi muutoksia koko olemassaolonsa ajan. Tällä hetkellä lisäeläkejärjestelmät ovat pitkälle kehittyneitä ja etuudet ovat pääasiassa hyvällä tasolla. Työnantajakohtainen eläketurva on kuitenkin tähän asti perustunut vapaaehtoisuuteen ja merkittävä osa työvoimasta on järjestelmien ulkopuolella. Vuonna 2007 Ison-Britannian työvoimasta 47,7 prosenttia oli työnantajan järjestämien eläkejärjestelmien ulkopuolella ja näin ollen alttiina vanhuusiän köyhyydelle. Yksityisen sektorin työnantajakohtaiset eläkejärjestelmät ovat olleet pitkälti vakuutuksen tarjoavien yritysten käsissä eikä vakuutetuilla tai ammattiliitoilla ole ollut valtaa järjestelmien hallinnossa. (Bridgen & Meyer 2011, 265, 267.)

Lisäeläkejärjestelmien sosiaalipoliittisen roolin sanotaan vähentyneen 1990-luvun puolivälistä alkaen eikä valtion eläkejärjestelmä ole tullut korvaamaan pois jäänyttä turvaa. Valtion takaamien peruseläkkeiden taso on yksi Euroopan matalimmista ja tarveharkintaisten etuuksien käyttö on yleistä (vuonna 2006 yli 20 % eläkeläisistä sai niitä). Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan lisäeläkejärjestelmän vuonna 2012 voimaan tulevilla merkittäville muutoksilla. (Bridgen & Meyer 2011, 266.) Lainmuutosten myötä lakisääteinen työeläke S2P muutetaan tasasuuruiseksi eikä sen korvaaville työnantajan eläkejärjestelmille tai yksilöllisille eläkejärjestelyille myönnetä veroetuja kuten aikaisemmin. Lisäksi uuteen yksilölliseen säästöeläkkeeseen (NEST) liittäminen tulee vuodesta 2012 alkaen pakolliseksi niille, jotka eivät kuulu lisäeläkejärjestelmiin.

Ison-Britannian lisäeläkejärjestelmän koko on merkittävä. Yksilöllisten eläkkeiden osalta markkinat ovat OECD-maiden suurimmat ja sijoitusten arvo oli noin puolet maan bruttokansantuotteesta vuonna 2004. Järjestelmien jäsenet ovat kuitenkin olleet pääasiassa suurituloisia. Vuodesta 1999 alkaen otettiin käyttöön pieni- ja keskituloisille suunnatut stakeholder-eläkkeet, joihin liittymisen mahdollistaminen tuli työnantajan vastuulle. Työnantajan ei kuitenkaan ole ollut pakko osallistua eläkkeen rahoittamiseen eikä järjestelmien kattavuus ole kasvanut merkittäväksi. Vuodesta 2012 alkaen työnantajan rahoitusosuus tulee kuitenkin pakolliseksi. (Bridgen & Meyer 2011, 268.)

Ison-Britannian lisäeläkejärjestelmissä viime vuosien kehityskulku on mennyt siihen suuntaan, että vastuuta eläketurvasta on siirretty vakuutetuille. Siirryttäessä etuusperusteisista järjestelmistä maksuperusteisiin järjestelmiin työnantaja ei enää kannaa vastuuta etuuksien tasosta. Myös eläkemaksut ovat merkittävästi pienempiä maksuperusteisissa järjestelmissä, mikä on pääsyyinä siihen, että maksuperusteisista järjestelmistä maksettavien etuuksien arvioidaan olevan noin kolme neljännestä etuusperusteisten järjestelmien etuuksista. Lisäeläkejärjestelmät onnistuvat kuitenkin pitämään eläkkeensaajat köyhyysrajan yläpuolella. S2P-järjestelmän muuttaminen tasasuuruiseksi ja kaikki työntekijät kattavaksi vähentää oleettavasti riippuvuutta tarveharkintaisista etuuksista.

Etuusperusteisten työnantajakohtaisten lisäeläkejärjestelmien toimintaedellytykset heik-

kenevät merkittävästi voimaan tulevien muutosten myötä. Kun lakisääteisen sosiaalivakuutusmaksun alennusta ei myönnetä, kannustimet lisäeläketurvan järjestämiseen vähenevät. Lisäeläketurvan järjestämisen pakollisuus saattaa kuitenkin tasata lisäeläkevakuuttamisen tasoa eri tuloluokkiin kuuluvien palkansaajien välillä.

Vaikka työnantajien eläkemaksut ovatkin laskeneet merkittävästi maksuperusteisiin järjestelmiin siirtymisen myötä, myös vastakkaista kehitystä on ollut havaittavissa. Työnantajat ovat huolissaan siitä, että eläkejärjestelmien etuuksien taso ei kannusta jäämään eläkkeelle. Siksi ne ovat alkaneet maksaa korkeampia vakuutusmaksuja. Uusi eläkelainsäädäntö tulee myös estämään työnantajamaksujen laskemisen alle 8 prosentin.

Tulevaisuuden muutoksista merkittävin on lisäeläkejärjestelmien kattavuuden lisääntyminen. NEST-järjestelmä on suunniteltu erityisesti pieni- ja keskituloisille ja pienten työnantajien palveluksessa toimiville. Järjestelmä on muihin lisäeläkemuotoihin verrattuna edullinen lähes kaikille säästäjille, mihin syynä ovat muun muassa matalat hallintokulut. NEST-järjestelmän pitkän tähtäimen tuottotavoite on 3 prosenttia yli kuluttajahintaindeksiin. Järjestelmän rakenteellisena ongelmana nähdään kilpailun puute. Järjestelmä keskittyy alkuun riskittömiin sijoituksiin ja siihen luodaan viisi eritasoisen riskin rahastoa.

Pelkän valtion eläkkeen varassa olevien aseman ennustetaan parantuvan merkittävästi, mikäli he pysyvät NEST-järjestelmässä. Tuloerot tulevat oletettavasti pienemään maksuperusteisiin lisäeläkejärjestelmiin siirtymisen myötä. Etuusperusteisten järjestelmien jäsenten eläkkeet sitä vastoin tulevat tulevaisuudessakin säilymään merkittävästi korkeampina.

Siirtyminen vähittäishintaindeksistä kuluttajahintaindeksiin vähentää merkittävästi eläkejärjestelmien kustannuksia. Etuuksien taso laskee (etuuksien on arvioitu pienentyvän keskimäärin 2,5 %), mutta järjestelmien alijäämät pienentyvät ja niiden rahoituksen kestävyys kasvaa.

Julkisen sektorin lisäeläkejärjestelmien kattavuus on lähes universaali. Niissä ei ole yksityisen sektorin tavoin siirrytty etuusperusteisista järjestelmistä maksuperusteisiin järjestelmiin. Järjestelmät ovat rahoitusvaikeuksissa etenkin kun etuuksien taso on korkea ja ne on tähän saakka tarkistettu ansioiden mukaan määräytyvällä indeksillä. Etuudet myös useimmiten perustuvat viimeisten vuosien ansioihin keskiansioiden sijaan. Osalla järjestelmistä ei ole rahastoja vaan ne rahoitetaan jakojärjestelmäperiaatteella. Julkisen sektorin eläkkeisiin kohdistuukin suuria muospaineita.

## Lähteitä

Bridgen Paul and Meyer Traute Britain: Exhausted voluntarism – The Evolution of a Hybrid Pension Regime. Teoksessa Ebbinghaus, Bernhard (eds.) (2011) The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe. Oxford: Oxford University Press.

European Union (2010) Mutual Information System on Social Protection (MISSOC). United Kingdom. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&langId=en>

Global Pensions

<http://www.globalpensions.com/global-pensions/news/1930311/uk-schemes-not-fit-purpose-compared-rest-europe>

<http://www.globalpensions.com/global-pensions/news/2032927/hutton-final-salary-public-sector-pensions-2015>

HM Revenue & Customs (2010) Lifetime Allowance – what is changing.

<http://www.hmrc.gov.uk/pensionschemes/lifetime-allowance/changes.htm>

International Social Security Association. Social Security Country Profiles. United Kingdom.

<http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/United-Kingdom>

Investment & Pensions Europe

[http://www.ipe.com/news/uk-roundup-napf-nest-state-street-tcs-barnett-waddingham\\_37901.php](http://www.ipe.com/news/uk-roundup-napf-nest-state-street-tcs-barnett-waddingham_37901.php)

[http://www.ipe.com/news/nest-to-levy-lower-than-expected-contribution-charge-amc-of-0-3\\_38072.php](http://www.ipe.com/news/nest-to-levy-lower-than-expected-contribution-charge-amc-of-0-3_38072.php)

[http://www.ipe.com/news/nest-charges-not-ideal-says-uk-pensions-minister\\_40557.php](http://www.ipe.com/news/nest-charges-not-ideal-says-uk-pensions-minister_40557.php)

[http://www.ipe.com/news/nest-tenders-for-indemnity-insurance-for-trustees\\_38023.php](http://www.ipe.com/news/nest-tenders-for-indemnity-insurance-for-trustees_38023.php)

[http://www.ipe.com/news/uks-hutton-report-strikes-balanced-deal-over-public-sector-pensions\\_39696.php](http://www.ipe.com/news/uks-hutton-report-strikes-balanced-deal-over-public-sector-pensions_39696.php)

[http://www.ipe.com/news/hutton-brands-final-salary-pension-schemes-inherently-unfair\\_39741.php](http://www.ipe.com/news/hutton-brands-final-salary-pension-schemes-inherently-unfair_39741.php)

[http://www.ipe.com/news/uk-regulatory-focus-on-funding-shortfalls-increases-risk\\_38852.php](http://www.ipe.com/news/uk-regulatory-focus-on-funding-shortfalls-increases-risk_38852.php)

Knuuti, Juha (2006) Britannian eläkejärjestelmä 2005. Helsinki: Eläketurvakeskus.

National Employment Savings Trust (2011). <http://nestpensions.org.uk/>

OECD (2010) Joint EU-OECD Project on Coverage, Contributions and Benefits.

Office for National Statistics (2010) Occupational Pension Schemes Annual Report 2009. [http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme\\_population/occ-pension-2009/opss2009final.pdf](http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_population/occ-pension-2009/opss2009final.pdf)

Office for National Statistics (2010) Pension Trends.

ONS, Office for National Statistics (2011) Pension Trends. Pension Scheme Membership.

Social Security Online. Research and Program Descriptions about United Kingdom.

The Pension Service (2008) Stakeholder Pensions. A guide for Employers.

<http://www.pensions.gov.uk/pdf/pme/pme1nov05.pdf>

The Pensions Regulator (2011) An introduction to work-based pension changes.

<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/intro-to-work-based-pension-changes-2011.pdf>



## PUOLA

*Elina Lappalainen*

### Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	78
1.1 Lakisääteisen järjestelmän rahoitus .....	79
1.2 Lakisääteisen eläkejärjestelmän varat ja sijoitussäännökset.....	80
1.3 Lakisääteisen eläkejärjestelmän hallinto .....	81
<b>2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	82
<b>3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus</b> .....	83
3.1 PPE-järjestelmä.....	83
3.2 IKE-järjestelmä .....	84
3.3 IKZE-järjestelmä .....	84
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	85
4.1 PPE-järjestelmien hallinto .....	85
4.2 IKE-järjestelmien hallinto.....	86
<b>5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	86
<b>Lähteitä</b> .....	89

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Lakisääteinen eläkejärjestelmä jakautuu vanhaan (ennen vuotta 1999 voimassa olleeseen) eläkejärjestelmään, uuteen jakojärjestelmäperiaatteella toimivaan laskennallisiin tileihin perustuvaan (notional defined contribution, NDC) eläketurvaan ja nuorimmille ikäluokille pakolliseen rahastoeläkkeeseen (OFE, Otwarty Fundusz Emerytalny). Vapaaehtoinen eläkevakuuttaminen on mahdollista työnantajakohtaisissa PPE-eläkejärjestelmissä (Pracownicze Programy Emerytalne) ja yksilöllisillä IKE-eläketileillä (Indywidualne Konto Emerytalne). Vapaaehtoinen eläkevakuuttaminen on mahdollista vuodesta 2012 alkaen myös IKZE-eläketileillä (Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego). Työnantajakohtaisen ja yksilöllisen vapaaehtoisen lisäeläkkeen rooli on Puolassa hyvin pieni.

Puolassa lakisääteinen eläkevakuutus jakautuu useaan vakuutusjärjestelmään. Pääasialliset järjestelmät ovat yleinen järjestelmä palkansaaajille ja yrittäjille sekä maatalousyrittäjien eläkejärjestelmä. Virkamiehillä on erillinen verorahoitteinen eläkejärjestelmä, joka kattaa muun muassa puolustusvoimien ja poliisin työntekijät sekä tuomarit. Palkansaaajien ja yrittäjien yleinen eläkejärjestelmä on järjestelmistä kattavin.

Palkansaaajien ja yrittäjien yleisestä järjestelmästä 1.1.1949 alkaen syntyneille karttuva työeläke jakautuu jakojärjestelmäperiaatteella rahoitettavaan laskennallisiin eläketileihin perustuvaan eläkkeeseen ja rahastoeläkkeeseen. Vuonna 1999 tehty reformi koski kokonaisuudessaan vain vanhuuseläkkeitä. Työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet määräytyvät vain jakojärjestelmän mukaan ja rahastoeläke maksetaan vasta vanhuuseläkkeen yhteydessä. Eläkejärjestelmä sisältää myös verorahoitteiset vähimmäiseläkkeet, joita maksetaan henkilöille, joiden muu eläketurva jää alle määritellyn tason. Vähimmäiseläkkeeseen oikeutettujen tulee täyttää vakuutusaikaavaatimukset (miehillä 25 vuotta ja naisilla 20 vuotta).

Lakisääteisen eläketurvan osalta järjestelmässä kohdellaan eri tavoin ennen vuotta 1949 syntyneitä, vuosina 1949–1968 syntyneitä ja vuodesta 1969 alkaen syntyneitä vakuutettuja. Uuden järjestelmän tullessa voimaan vuoden 1999 alussa alle 30-vuotiaat liitettiin pakollisesti rahastoeläkejärjestelmään, 30–50-vuotiaat saivat valita liittyyvätkö rahastoeläkkeeseen ja yli 50-vuotiaat kuuluvat vanhaan järjestelmään. Eri ikäluokkien eläketurvan rakenne on kuvattu taulukossa 1. Jaottelu koskee kaikkia yleisessä palkansaaajien ja yrittäjien eläkejärjestelmässä vakuutettuja henkilöitä. Maatalousyrittäjille ja tiettyjen alojen työntekijöille on omat säännöksensä, jotka eroavat yleisen eläkejärjestelmän säännöksistä.

Kaikki Puolassa vakuutetut 31.12.1968 jälkeen syntyneet henkilöt kuuluvat pakollisesti vuodesta 1999 voimassa olleeseen uuteen eläkejärjestelmään, joka jakaantuu laskennalliselle tilille karttuvaan työeläkkeeseen ja rahastoeläkkeeseen (OFE, Otwarty Fundusz Emerytalny).

Aikavälillä 1.1.1949–31.12.1968 syntyneet saivat valita liittyyvätkö rahastoeläkejärjestelmään vai jäivätkö vain reformoidun laskennallisiin tileihin perustuvan työeläkejärjestelmän jäseniksi. Liittymisen jälkeen heidän ei kuitenkaan ollut mahdollista erota järjestelmästä. Vapaaehtoinen liittyminen rahastoeläkkeeseen oli mahdollista vuoden 1999 loppuun saakka. Tämän jälkeen vain vuonna 1999 työttömänä olleet saivat liittyä järjestelmään vapaaehtoisesti. Järjestelmään kuuluvien osalta osa lakisääteisestä eläkemaksusta sijoitetaan vakuutetun valitsemaan yksityiseen eläkerahastoon.



Työntekijät, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1949, eivät kuulu vuonna 1999 reformoituun järjestelmään. Heidän eläketurvansa määräytyy kokonaisuudessaan aikaisemman etuusperusteisen järjestelmän mukaan.

Yrittäjät kuuluvat palkansaajien tavoin yleiseen sosiaalivakuutusjärjestelmään. Toisin kuin palkansaajille, yrittäjille liittyminen uuteen eläkejärjestelmään oli pakollista myös ennen vuotta 1949 syntyneiden osalta. Yrittäjät voivat halutessaan maksaa matalampia vakuutusmaksuja.

### Taulukko 1.

*Lakisääteinen ja vapaaehtoinen vanhuuseläke yleiseen eläkejärjestelmään kuuluville.*

	Ennen 1.1.1949 syntyneet	1.1.1949–31.12.1968 syntyneet		1.1.1969 alkaen syntyneet
Lakisääteinen eläketurva 31.12.1998 saakka	Vanhan lainsäädännön mukainen eläketurva	Laskennallisen vakuutusmaksukertymän siirtäminen NDC-tilille	Laskennallisen vakuutusmaksukertymän siirtäminen NDC-tilille	Laskennallisen vakuutusmaksukertymän siirtäminen NDC-tilille
Lakisääteinen eläketurva 1.1.1999 alkaen		NDC	NDC ja rahastoeläke (DC)	NDC ja rahastoeläke (DC)
Vapaaehtoinen eläketurva 1999 alkaen	Työnantajakohtaiset PPE-rahastot (Pracownicze Programy Emerytalne)			
Vapaaehtoinen eläketurva 9/2004 alkaen	Työnantajakohtaiset PPE-rahastot (Pracownicze Programy Emerytalne) ja yksilölliset IKE-tilit (Indywidualne Konto Emerytalne).			
Vapaaehtoinen eläketurva 2012 alkaen	Työnantajakohtaiset PPE-rahastot (Pracownicze Programy Emerytalne), yksilölliset IKE-tilit (Indywidualne Konto Emerytalne) ja yksilölliset IKZE-eläkevakuustilit (Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego).			

Vuoden 1999 lopussa rahastoeläkejärjestelmään kuuluneiden määrä oli 9,7 miljoonaa. Vuonna 2000 määrä kasvoi 10,4 miljoonaan ja tämän jälkeen se on lisääntynyt uusien työmarkkinoille tulijoiden verran. Vuoden 2010 lopussa pakollisten eläkerahastojen jäseniä oli 14,9 miljoonaa. (Komisja Nadzoru Finansowego 2011.) Vuonna 2006 OFE-rahastojen jäsenet muodostivat 77 prosenttia työvoimasta.

## 1.1 Lakisääteisen järjestelmän rahoitus

Lakisääteisen eläkejärjestelmän etuudet rahoitetaan työnantaja- ja työntekijämaksuilla sekä valtion varoin. Valtio rahoittaa alijäämän jakojärjestelmäperiaatteella rahoitettavan eläkkeen osalta ja vastaa vähimmäiseläkejärjestelmän kustannuksista. Järjestelmässä on sekä jakojärjestelmäperiaatteelle että rahastointiin perustuvia elementtejä.

Lakisääteisessä eläkejärjestelmässä vanhuuseläkerahasto on erillään työkyvyttömyys- ja perhe-eläkerahastosta. Lakisääteinen vanhuuseläkemaksu on 19,52 prosenttia ansioista ja maksu jakautuu puoliksi työnantajan ja työntekijän kesken. Maksusta 12,22 prosenttiyksikköä (työnantajamaksu 9,76 prosenttiyksikköä ja työntekijämaksusta 2,46 prosenttiyksikköä) siirretään jakojärjestelmään ja se kartuttaa vakuutetun laskennallista eläketiliä. Loput maksusta eli työntekijän maksama 7,3 prosenttiyksikköä on vuosina 1999–2010 siirretty yksilöl-

liselle eläketilille (OFE). Vuonna 2009 keskimääräinen OFE-rahastoon siirretyn vakuutusmaksun määrä oli 122,65 zlotya (28 €) (Komisja Nadzoru Finansowego 2010).

Vuoden 2011 huhtikuussa hyväksyttiin lainmuutos, jonka mukaan pakollisen rahastoeläkkeen yksityisiin rahastoihin (OFE) ohjattavan maksun määrää lasketaan viidellä prosenttiyksiköllä 2,3 prosenttiyksikköön. Tämä viiden prosenttiyksikön maksu siirretään sosiaalivakuutuslaitoksen (ZUS) alaisuuteen perustettaviin rahastoihin. Perustettavissa rahastoissa pääoman tuotto on sidottu bruttokansantuotteen kasvuun ja inflaatioon. Yksityisiin eläkerahastoihin ohjattavat maksu on tarkoitus nostaa 2,3 prosenttiyksiköstä 3,5 prosenttiyksikköön vuosina 2013–2017. Muutokset rahastoeläkemaksuun tulivat voimaan vuoden 2011 toukokuun alussa.

Eläkevakuutusmaksuihin sovelletaan vuosittaista ansiokattoa, joka on 30-kertainen maan keskimääräinen kuukausipalkka (kuukauden ansiokatto on 2,5-kertainen maan keskipalkka).

OFE-rahastot voivat kerätä kahdenlaisia maksuja hallintomenojen kattamiseksi.

- Liittymismaksu määräytyy prosenttiosuutena maksetuista vakuutusmaksuista. Maksun enimmäismäärä on 7 prosenttia ja se laskee 3,5 prosenttiin vuoteen 2014 mennessä.
- Hoitokulut kattavat rahaston hallinnosta syntyviä kuluja. Maksuun kuuluu kiinteä ja muuttuva osa. Kiinteä osa ei saa ylittää 0,045 prosenttia kuukausittaisista maksuista (vuosittainen katto 0,54 %). Kiinteä osa lasketaan prosenttiosuuksina rahaston varoista. Muuttuva osa vaihtelee rahaston sijoitustuottojen perusteella eikä se saa ylittää kuukaudessa 0,005 prosenttia nettovarallisuudesta. Hoitokulut määräytyvät sijoitustuottojen perusteella: eläkerahastohallintayhtiö, jolla on korkeimmat sijoitustuotot, voi kerätä täyden muuttuvan osan hoitokulua ja yhtiö, jonka sijoitustuotot ovat matalimmat, ei voi kerätä lainkaan hoitokulun muuttuvaa osaa.
- Siirtokuluja on voinut laskuttaa vuosina 1999–2011, mikäli vakuutettu vaihtoi rahastoa 24 kuukauden kuluessa liittymisestä. Maksu vaihteli 80–160 zlotyn välillä (n. 20–40 €) riippuen jäsenyysajasta. Siirtymiskuluja ei ole voinut laskuttaa vuoden 2011 toukokuusta alkaen.

## 1.2 Lakisääteisen eläkejärjestelmän varat ja sijoitussäännökset

Jakojärjestelmällä on puskurirahasto. Rahastoeläkkeen varat ovat olleet täysin rahastoituja yksityisille eläketileille (OFE) ja vuoden 2011 toukokuusta alkaen ne ovat osittain sosiaaliturvalaitos ZUS:n hallinnassa.

Valtaosa eläkejärjestelmän varoista on pakollisen rahastoeläkkeen yksilöllisillä OFE-eläketileillä. Väestön ikääntymiseen on varauduttu perustamalla vuonna 2002 sosiaalivakuutusrahaston yhteyteen puskurirahasto (Demographic Reserve Fund, DRF), jonka käytön ajankohdasta ei ole päätetty. Jakojärjestelmäperiaatteella toimivan eläketurvan puskurirahastoon talletetaan 40 prosenttia valtionomaisuuden yksityistämisestä saaduista varoista. Lisäksi rahastoon on siirretty osa lakisääteisestä eläkemaksusta ja OFE-rahastojen maksama maksu, jonka määrä riippuu rahaston varoista. Vuoden 2009 lopussa puskurirahaston koko oli 0,5 prosenttia Puolan bruttokansantuotteesta.

OFE-eläketileille maksetut vakuutusmaksut (7,3 % ansioista) on vuosina 1999–2011 siirretty yksityisten eläkeyhtiöiden hoitamiin rahastoihin. Vuonna 2011 tehtyjen muutosten myötä rahastoeläkemaksusta siirretään jatkossa osa valtion sosiaaliturvalaitos ZUS:n alaisuudessa toimiviin rahastoihin. ZUS:n alaisuuteen perustettavien rahastojen vuosituotto on sidottu bruttokansantuotteen kasvuun ja inflaatioon.

OFE-yhtiöiden on saatava sijoituksilleen vähimmäistuotto. Tuottovaatimus määräytyy rahastojen keskimääräisen sijoitustuoton mukaan. Rahaston vähimmäistuottovaatimus on pienempi seuraavista: vähintään puolet kaikkien rahastojen keskimääräisestä tuotosta tai enintään neljä prosenttiyksikköä alle keskimääräisen tuoton. Tuottovaatimus lasketaan puolivuositain rahaston edellisten 36 kuukauden tuloksen perusteella.

Eläkerahastot ovat merkittäviä sijoittajia maan osakemarkkinoilla. Vuoden 2010 lopussa 36 prosenttia niiden varoista oli sijoitettuna osakkeisiin. Osakesijoitusten osuutta on rajoitettu. Eläkerahastot ovat voineet sijoittaa enintään 40 prosenttia varoista osakemarkkinoille. Vuoden 2011 lainmuutosten myötä osakesijoitusten enimmäismäärää nostetaan 42,5 prosenttiin vuonna 2011 ja 62 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä. Hallitus ehdotti vuoden 2011 alussa, että rahastojen rakennetta muutettaisiin niin, että ne ottaisivat sijoituksissa huomioon elinkaaren vaiheen. Tällä hetkellä rahastot sijoittavat kaikki varat samalla tavoin, mutta on ehdotettu, että luotaisiin myös rahastoja, jotka ottavat enemmän riskiä sijoituksissaan. OFE-rahastot saavat sijoittaa enintään 5 prosenttia varoistaan ulkomaisiin sijoitusinstrumentteihin. Tämä rajoitus säilytettiin myös vuonna 2011 tehtyjen lainmuutosten yhteydessä.

OFE-eläketilien varat olivat 179 miljardia zlotya (43 mrd. €) vuoden 2009 lopussa. OFE-rahastojen markkinat ovat melko keskittyneet: kahdessa suurimmassa rahastossa oli lähes puolet ja kolmessa suurimmassa yli 60 prosenttia järjestelmän varoista vuoden 2009 lopussa. Vuonna 2008 eläkerahastojen varat vastasivat 11,1 prosenttia maan bruttokansantuotteesta. Pääosa varoista oli OFE-rahastojen varoja, koska muut eläkerahastot ovat pieniä.

### 1.3 Lakisääteisen eläkejärjestelmän hallinto

Puolan lakisääteinen eläkejärjestelmä kuuluu työ- ja sosiaaliministeriön (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) hallinnonalaan. Yleistä sosiaaliturvajärjestelmää hallinnoi sosiaaliturvalaitos Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). ZUS kerää kaikki lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut (ml. rahastoeläkemaksu) ja vastaa rahastoeläkemaksujen siirtämisestä eläkerahastoihin.

Rahastoeläkemaksu on järjestelmän voimaan tulosta (vuodesta 1999) alkaen sijoitettu vakuutetun valitsemaan yksityiseen eläkerahastoon (Otwarty Fundusz Emerytalny, OFE). Vuoden 2011 toukokuun alussa tuli voimaan lainmuutos, jonka perusteella osa rahastoeläkemaksusta siirretään sosiaalivakuutuslaitos ZUS:n alaisuudessa toimiville henkilökohtaisille eläketileille.

Yksilöllisiä OFE-eläketilejä hallinnoivat eläkerahastojen hallintaan erikoistuneet yhtiöt. Ne ovat yksityisiä osakeyhtiöitä, joita kutsutaan yleisiksi eläkeyhtiöiksi (Powszechnie Towarzystwo Emerytalne, PTE). Eläkeyhtiö voi hallinnoida vain yhtä rahastoa. Tästä poikkeuksena ovat rahastojen yhdistymiset, jolloin eläkeyhtiö voi väliaikaisesti hallinnoida useampaa rahastoa. Vuoden 2010 lopussa OFE-rahastoja oli 14 ja niitä hoiti 14 eläkerahastoyhtiötä.

OFE-rahastot ovat keskittyneet: vuonna 2010 yli 60 prosenttia maksetuista eläkemaksuista tilitettiin kolmeen suurimpaan eläkerahastoon. Suurimmat rahastot ovat menestyneet parhaiten, koska ne ovat pystyneet pienentämään kulujaan kokonsa vuoksi.

Rahastoeläkejärjestelmän valvonnasta vastaa valvontaviranomainen Komisja Nadzoru Finansowego, KNF. Eläkerahastojen perustamiseen tarvitaan valvontaviranomaisen lupa. Eläkerahastolla tulee perustamishetkellä olla 5 miljoonan euron pääoma ja toimiessaan vähintään puolet tästä summasta. Eläkeyhtiöt toimivat erillään hallinnoimistaan varoista. Varat ovat OFE-eläkerahastojen jäsenten omaisuutta.

Mikäli vakuutettu ei valitse rahastoa, valinta suoritetaan arpomalla niiden rahastojen kesken, jotka täyttävät tietyt vaatimukset. Arvontaan osallistuvalla rahastolla on oltava alle 10 prosentin markkinaosuus ja sen tuoton edellisten 36 kuukauden ajalta on oltava keskimääräistä korkeampi. Vakuutettu voi halutessaan vaihtaa eläkerahastoa, mutta henkilön on mahdollista olla kerrallaan vain yhden eläkerahaston jäsen.

## 2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet

Lisäeläkevakuuttamisen rooli ei ole merkittävä Puolassa. Maassa ei ole työmarkkinasopimuksiin perustuvia tai pakollisia työmarkkinaperusteisia eläkkeitä. Työnantaja voi tarjota työntekijöille lisäeläketurvaa, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Lisäksi työntekijä voi ottaa vapaaehtoisen eläkevakuutuksen.

Puolassa on kolmenlaisia vapaaehtoisia lisäeläkejärjestelmiä. Lakisääteistä eläketurvaa täydentävät työmarkkinaperusteiset PPE-rahastot (Pracownicze Programy Emerytalne) sekä yksilöllisen säästämisen mahdollistavat IKE-eläketilit (Indywidualne Konto Emerytalne) ja vuoden 2012 alusta myös IKZE-eläketilit (Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego).

Vapaaehtoiset työmarkkinaperusteiset PPE-eläkejärjestelmät tulivat mahdollisiksi vuonna 1999. Työnantajan perustamien PPE-järjestelmien suosio jäi alkuun vähäiseksi, minkä lisäksi varojen siirto toiseen PPE-rahastoon tai nostaminen tuottivat vaikeuksia tilanteissa, joissa uudella työnantajalla ei ollut PPE-järjestelmän rahastoa. Ongelmien vuoksi luotiin yksilöllinen vapaaehtoinen lisäeläkejärjestelmä, IKE (Indywidualne Konto Emerytalne). IKE-tilit mahdollistava lainsäädäntö hyväksyttiin vuonna 2004 ja järjestelmää täydentämään luodut IKZE-eläketilien käyttöön otosta päätettiin vuoden 2011 toukokuussa.

Työmarkkinaperusteiset PPE-rahastot eivät osoittautuneet erityisen suosituiksi eikä painetta järjestelmän houkuttelevuuden lisäämiseksi ollut. Puolan työttömyys oli hyvin korkea 2000-luvun alussa, minkä vuoksi työvoiman sitouttaminen ei ollut tärkeää. IKE-tilien luomisen yhteydessä vuonna 2004 myös PPE-järjestelmää muutettiin. Tällöin tehtiin seuraavat muutokset: rahastojen rekisteröintiä yksinkertaistettiin, yrittäjien liittyminen tehtiin mahdolliseksi, vakuutetun valinnanmahdollisuuksia lisättiin ja maksujen keskeyttäminen tietyksi ajanjaksoksi tehtiin mahdolliseksi.

Vapaaehtoiset eläkkeet eivät ole muodostuneet merkittäväksi säästämismuodoksi Puolassa. IKE-rahastoissa oli vuoden 2009 lopussa yhteensä 810 000 jäsentä. PPE-rahastoissa

oli yhteensä 333 500 jäsentä, joista 277 600 oli aktiivisia (passiivisia jäseniä yli 20 %). Vapaaehtoinen eläkevakuutus on vain pienellä osalla työvoimasta.

Vuonna 2011 vähennettiin pakollisen rahastoeläkkeen yksilöllisille yksityisesti hallinnoituille tileille siirrettävän maksun määrää. Samalla hyväksyttiin IKZE-eläketilit, jotka otetaan käyttöön vuonna 2012.

Lisäeläkejärjestelmien varat on mahdollista nostaa tietyn iän saavuttamisen jälkeen joko annuiteetteina tai kertasuorituksena. PPE- ja IKE-järjestelmien etuudet ovat verovapaita. Kohdassa hallinto on kerrottu maksuista, jotka veloitetaan, mikäli PPE- tai IKE-järjestelmän varat nostetaan ennen vanhuuseläkeikää.

Järjestelmistä ei makseta työkyvyttömyyseläke-etuuksia. Kaikki IKE- ja PPE-järjestelmän eläkesäästöt maksetaan vakuutetulle tai kuolemantapauksessa perillisille. PPE-järjestelmässä vakuutettu saa määritellä henkilön, joka perii eläkerahastoon karttuneet varat.

PPE-järjestelmän etuuksien maksamista ei ole rajoitettu muuten, kuin että niitä ei voi maksaa ennen eläkeikää. IKE-järjestelmän varat maksetaan pääsääntöisesti 60 vuotta täyttäneille. Varoja voidaan maksaa myös 55-vuotiaalle eläkkeeseen oikeutetulle, joka on kuullut järjestelmään vähintään 5 vuotta. Puolet varoista on tullut säästää vähintään 5 vuotta ennen etuuden nostamista.

### 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Vapaaehtoiset PPE- ja IKE-lisäeläkejärjestelmät ovat täysin rahastovia maksuperusteisia järjestelmiä. Järjestelmien sijoituksilla ei ole laissa säädettyjä vähimmäistuottovaatimuksia. Sijoituksilla on takuu vain, mikäli se on määritelty vakuutusnottajan ja rahaston välisessä sopimuksessa. Sekä IKE- että PPE-rahastojen kohdalla sijoitustuote- ja portfolioalikoima riippuvat rahaston säännöistä.

#### 3.1 PPE-järjestelmä

PPE-järjestelmän vakuutusmaksuja maksavat sekä työnantaja (perusmaksu) että työntekijä (vapaaehtoinen lisämaksu). PPE-järjestelmä perustuu työnantajan ja työntekijöiden väliseen sopimukseen. Perusmaksun määrä ja lisämaksu määritellään työnantajan ja työntekijäosapuolen välisessä sopimuksessa. Eläkemaksujen enimmäismäärä on määritelty laissa. Merkittävä osa PPE-järjestelmän maksusta koostuu perusmaksuista. Työntekijän maksamia vapaaehtoisia maksuja oli vuonna 2009 vain alle 3 prosenttia järjestelmään maksetuista vakuutusmaksuista.

PPE-järjestelmän vakuutusmaksut eivät ole verovapaita. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse maksaa sosiaalivakuutusmaksuja vapaaehtoiseen eläkkeeseen maksetuista vakuutusmaksuista, jotka ovat enintään 7 prosenttia tuloista kuukaudessa. Työntekijä voi maksaa täydentäviä vakuutusmaksuja. Lisämaksun määrä ei voi vuodessa ylittää 4,5-kertaista arviotua keskipalkkaa.

Perusmaksu voidaan määritellä kolmella tavalla. Se voi määräytyä prosenttiosuutena palkasta joko ilman ylärajaa tai niin, että maksulle on määritelty enimmäismäärä. Kolmas

vaihtoehto on maksaa yhtä suurta maksua jokaista työntekijää kohden. Työnantaja voi vähentää perusmaksun määrää tai keskeyttää sen maksamisen enintään kolmeksi kuukaudeksi tai rahaston toimintaa koskevan sopimuksen salliessa kuudeksi kuukaudeksi 12 kuukauden ajanjaksolla. Mikäli taloudellinen tilanne vaatii, työntekijäosapuoli ja työnantajaosapuoli voivat sopia myös pidemmästä maksun keskeyttämisestä tai alentamisesta.

Työntekijä voi muuttaa lisämaksun määrää tai keskeyttää sen maksamisen halutessaan. Lisämaksun maksaminen voidaan kieltää eläkerahastosopimuksessa. Vakuutetun vaihtaessa IKE-rahastosta PPE-rahastoon siirrettäviä varoja käsitellään lisämaksuina.

PPE-järjestelmän hallintomaksut määritellään eläkejärjestelmää hoitavan instituution toimesta. Eläkemaksut vaihtelevat tämän vuoksi paljon. Eläkejärjestelmää hallinnoiva instituutio ei saa laskuttaa hallintomaksuja vakuutusmaksuista.

PPE-järjestelmien sijoitussääntely on samankaltainen kuin pakollisen OFE-rahastoeläkejärjestelmän. Verrattuna OFE-rahastoihin, PPE-rahastojen sijoitussäännökset ovat vapaampia. Esimerkiksi osakesijoitusten määrää ei ole rajoitettu. PPE-rahastoja koskee kuitenkin sama 5 prosentin katto ulkomaisten sijoitusten osalta kuin OFE-rahastoja. Säästötuotteet ja sijoitussalkku on määritelty PPE-rahaston säännöissä.

Vuoden 2009 lopussa PPE-järjestelmien varat olivat lähes 5 miljardia zlotya (1,2 mrd. €). Työnantajakohtaisia PPE-rahastoja oli yhteensä 5 ja niiden varat olivat 1,3 miljardia zlotya (3 milj. €). Niistä suurimman (PFE Telekomunikacji Polskiej) varat olivat yli 830 miljoonaa zlotya (190 milj. €).

Vuonna 2009 PPE-rahastojen keskimääräinen sijoitustuotto oli 14,82 prosenttia. Vuoden 2008 keskimääräinen tuotto oli -11,03 prosenttia, vuoden 2007 tuotto 5,54 prosenttia ja vuoden 2006 tuotto 13,4 prosenttia.

### 3.2 IKE-järjestelmä

IKE-järjestelmän vakuutusmaksujen maksamisesta vastaavat vakuutetut. Vakuutusmaksuista ei myönnetä verovähennyksiä. Maksuja voi maksaa vuodessa enintään kolminkertaisen arvioidun kuukausipalkan verran. Vuonna 2011 maksun enimmäismäärä on 10 077 zlotya (n. 2 500 €) vuodessa.

Rahastojen hallintomaksut määritellään sopimuksella eikä niille ole kattoa. Maksut vaihtelevat huomattavasti.

IKE-järjestelmän markkinaosuudet varoilla mitattuna jakautuivat seuraavasti vuoden 2009 lopussa: 43,8 prosenttia IKE-tilien varoista oli vakuutusyhtiöissä; 36,4 prosenttia sijoitusrahastoissa; 8,7 prosenttia pörssimeklareiden hallinnoimina ja 11,1 prosenttia pankeissa. Vuoden 2009 lopussa IKE-tilien varat olivat 2,2 miljardia zlotya (0,51 mrd. €). Vuoden 2010 loppuun mennessä ne kasvoivat 24 prosentilla 2,7 miljardiin zlotyyn (0,68 mrd. €).

### 3.3 IKZE-järjestelmä

IKZE-järjestelmään voi säästää verovapaasti enintään 4 prosenttia ansioistaan. Hallintomaksuista ei ole vielä saatavissa tietoa, koska järjestelmä tulee voimaan vuoden 2012 alussa.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Vapaaehtoista eläketurvaa sekä työnantajakohthaisten PPE-rahastojen että vapaaehtoisten yksilöllisten IKE-eläkerahastojen osalta hoitavat yksityiset finanssialan instituutiot, muun muassa pankit ja vakuutusyhtiöt. Vuodesta 2012 alkaen vakuutettu voi säästää IKZE-eläkettä joko pakolliselle OFE-eläketililleen tai tehdä sopimuksen sijoitusyhtiön, vakuutusyhtiön tai pankin kanssa.

Säännöt PPE- ja IKE-rahastojen toiminnalle määritellään pitkälti rahaston ja vakuutuksenottajan välisessä sopimuksessa. PPE-rahaston ehdoista sovitaan työnantajien ja työntekijöiden kesken.

Vakuutettu voi vaihtaa IKE-rahastosta PPE-rahastoon tai toisin päin. IKE-rahastosta on myös mahdollista vaihtaa toiseen IKE-rahastoon ja PPE-rahastosta toiseen PPE-rahastoon. IKE-rahaston jäsen saa vaihtaa rahastoa ilman rajoituksia, mutta häneltä voi periä maksun, mikäli vaihtaminen tapahtuu jäsenyyden ensimmäisten 12 kuukauden aikana (vaihtamisesta perittävä maksu määritellään rahaston säännöissä). PPE-rahastojen kohdalla rahaston vaihtamista koskevista säännöksistä sovitaan työnantajan ja työntekijäosapuolen välillä sopimuksessa, joka tehdään ennen rahaston perustamista. PPE-rahastosta voi erota vain, mikäli vaihtaa työnantajaa tai rahasto lopetetaan. PPE-järjestelmästä erottaessa 30 prosenttia varoista siirretään valtion sosiaaliturvalaitos ZUS:n hallintaan ja rekisteröidään osaksi vakuutetun laskennallista eläkepääomaa.

### 4.1 PPE-järjestelmien hallinto

PPE-järjestelmät ovat työnantajan järjestämää vapaaehtoista eläketurvaa. Järjestelmän perustaakseen työnantaja ja työntekijöiden edustaja solmivat keskenään sopimuksen, jonka jälkeen työnantaja tekee sopimuksen rahoitusinstituution kanssa. Järjestelmä tulee tämän jälkeen rekisteröidä valvontaviranomaisen (Komisja Nadzoru Finansowego, KNF) rekisteriin. Työnantajan perustettua eläkerahaston, hän on velvoitettu maksamaan vakuutusmaksuja.

Yhdellä työnantajalla voi olla useita PPE-rahastoja. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä sopimuksessa määritellään kuinka työntekijät voivat sijoittaa pääomia rahastoihin. Eläkerahasto voi olla myös kahden tai useamman työnantajan yhdessä perustama.

Erilaiset finanssialan instituutiot voivat olla vastuussa PPE-järjestelmien varojen hallinnasta. Varoja voidaan hallinnoida sijoitusrahastoissa, ryhmähenkivakuutuksena henkivakuutusyhtiöissä, tarkoitusta varten perustetuissa työnantajan eläkerahastoissa tai ulkomaisissa hallintayhtiöissä. Järjestelmien tulee kuitenkin sijaita Puolassa.

Vuoden 2009 lopussa PPE-rahastoja hoitavia yhtiöitä oli 27 ja niissä oli 1 099 rahastoa. Rahastoja hallinnoivat tahot jakautuivat seuraavasti: viisi rekisteröityä työnantajakohthaista eläkerahastoa (PTE, Pracownicze Towarzystwo Emerytalne), 15 sijoitusrahastoyhtiötä (TFI, Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych) ja 8 vakuutusyhtiötä.

PPE-järjestelmien muoto on rajoitettu. Työnantaja maksaa perusmaksua ja järjestely tulee tarjota vähintään puolelle yhtiön työntekijöistä. Mikäli yhtiössä on yli 500 työntekijää, PPE on tarjottava kolmannekselle työntekijöistä. Työnantaja neuvottelee järjestelmän toi-

mintaehdot ammattiliittojen tai työntekijöiden edustajien kanssa. PPE-järjestelmän jäsenyys perustuu työnantajan ja työntekijöiden väliseen sopimukseen. Vaatimukset tiedottamisesta PPE-rahaston ja sen jäsenten välillä on määritelty lainsäädännöllä, rahaston säännöissä sekä työntekijän ja järjestelmää hoitavan instituution välisessä sopimuksessa.

Sama henkilö voi kuulua samanaikaisesti useaan PPE-järjestelmään, mikäli hänellä on useita työnantajia. PPE-järjestelmään kuuluvan on tullut olla työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja hänen on oltava liittyessään alle 70-vuotias.

Rahastoissa oli vuoden 2009 lopussa 333 500 jäsentä, joista noin viidenneksen eläketileille ei tehty talletuksia (passiiviset jäsenet). Vakuutuksista 134 000 oli ryhmähenkivakuutuksia henkivakuutusyhtiöissä, 141 000 työnantajan eläkerahastossa olevia sopimuksia ja 58 000 henkilöä oli jäsenenä työntekijöiden eläkerahastoissa. Jäseniä rahastoissa on alle 2 prosenttia maan työvoimasta.

## 4.2 IKE-järjestelmien hallinto

Yksilöllinen vapaaehtoinen eläkesäästäminen on ollut mahdollista vuodesta 2004 alkaen. Järjestelmä perustuu yksilöllisiin eläketileihin (Indywidualne Konto Emerytalne, IKE), joita hoitavat yksityiset finanssialan instituutiot. Ensimmäiset järjestelmät aloittivat toimintansa vuoden 2004 syyskuussa.

Jäsen vastaa maksujen tilittämisestä rahastoon. IKE-eläkejärjestelmiä voivat hallinnoida sijoitusrahastot, pörssimeklarit, vakuutusyhtiöt ja pankit. Pörssimeklarin hallinnoima IKE-järjestelmä tarkoittaa pankkiiri- tai meklariliikkeen tai pankin hoitamaa arvopaperitiliä. Vakuutusyhtiöiden hoitamat IKE-tilit ovat henkivakuutuksia, ja pankeissa varoja pidetään pankkitilillä.

IKE-eläketileihin voivat liittyä kaikki vähintään 16-vuotiaat ja yhdellä henkilöllä voi olla vain yksi tili. Alaikäinen saa maksaa vakuutusmaksuja vain vuosina, jolloin hänellä on tötuloja. IKE-järjestelmästä erottaessa palautettavasta pääomasta vähennetään verot.

IKE-eläkerahastot voivat tarjota erilaisia sijoitusvaihtoehtoja ja eläkesäästämistuotteita. Rahaston säännöissä asetetaan määrälliset rajat sijoituksille ja määritellään oletustuote ja sijoitussalkku. Rahastot eivät anna takuita. Vaatimukset tiedottamisesta IKE:n ja sen jäsenten välillä määritellään sopimuksella.

IKE-tilien jäseniä oli vuoden 2009 lopussa 809 000. Pääosalla heistä (593 000 henkilöllä) oli IKE-tili vakuutusyhtiössä. IKE-tilien jäsenet muodostavat alle 5 prosenttia maan työvoimasta.

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Puolan eläkejärjestelmä seurasi 1920-luvulta alkaen bismarckilaista perinnettä, mikä tarkoitti, että etuudet perustuivat maksettuihin vakuutusmaksuihin. Neuvostoliiton sosiaaliturvan kehitys vaikutti Puolan eläkejärjestelmään toisen maailmansodan jälkeen. Eläkejärjestelmä siirrettiin valtionhallinnon alaisuuteen, maatalousyrittäjät liitettiin vakuutukseen, työntekijän vakuutusmaksuista luovuttiin ja otettiin käyttöön vakuutusmaksuista riippuma-



ton eläkkeen vähimmäismäärä. Järjestelmään myös luotiin erityisehtoja tietyissä ammateissa työskenteleville. (Aleksandrowicz 2006, 7–8.)

Neuvostoliiton romahtamisen jälkeen Puolan eläkejärjestelmässä vahvistettiin sidettä maksettujen vakuutusmaksujen ja eläke-etuuksien välillä. Eläkejärjestelmä toimi edelleen jakojärjestelmäperiaatteella ja etuudet määräytyivät etuusperusteisesti. Kesti kuitenkin vuoteen 1999 saakka ennen kuin maassa toteutettiin kattava eläkereformi.

Puolan eläkejärjestelmän uudistusta ryhdyttiin valmistelemaan vuonna 1996. Vuonna 1997 esitellystä ensimmäisestä reformisuunnitelmasta käytettiin nimitystä 'Security through diversity' ja myöhemmin samaa nimitystä käytettiin koko eläkejärjestelmän reformista. Reformisuunnitelmaa kannatettiin laajalti osittain siitä syystä, että sitä valmisteltiin asiantuntijavetoisesti (Golinowksa et al. 2003, 52). Maailmanpankilla ja sen markkinoimalla eläkejärjestelmän kolmipilarisella mallilla oli merkittävä rooli toteutetussa reformissa.

Puola oli yksi ensimmäisistä Keski- ja Itä-Euroopan maista, joka toteutti kattavan eläkereformin, jonka myötä otettiin käyttöön pakollinen rahastoeläke, etuudet sidottiin tiukasti maksettuihin vakuutusmaksuihin ja vanhoista säännöistä alettiin asteittain luopua. Puolan eläkereformi oli yhdenmukainen monissa muissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa tehtyjen eläkereformien kanssa. Puola ja Latvia olivat maista ainoat, jotka ottivat käyttöön laskennallisiin tileihin perustuvat työeläkkeet (notional defined contribution, NDC). Puolan lakisääteinen eläketurva siis muutettiin perustumaan työntekoon verorahoitteisia vähimmäiseläkkeitä lukuun ottamatta ja etuudet sidottiin eliniän pitenemiseen.

Tämänhetkinen eläketurva perustuu vuodelta 1997 olevaan lakiin eläkerahastoista ja vuodelta 1998 oleviin lakeihin sosiaalivakuutusjärjestelmästä ja sosiaalivakuutusrahastosta maksettavista eläkkeistä. Lisäksi järjestelmää määrittävät vähimmäiseläkkeestä säädetty laki vuodelta 2003 sekä yksilöllisistä eläkerahastoista säädetty laki ja työnantajan eläkejärjestelmistä säädetty laki (molemmat vuodelta 2004). Vuonna 2012 tulee lisäksi voimaan yksilölliset verovähennyksiin oikeutetut eläketilit mahdollistava laki.

Puolan eläkejärjestelmä on muuttunut koko 2000-luvun ajan. Viimeaikaiset muutokset eläkejärjestelmässä ovat olleet merkittäviä. Pakolliseen rahastoeläkkeeseen siirrettävän eläkemaksun osuutta pienennettiin vuonna 2010. Vastaavasti vapaaehtoisten lisäeläkkeiden merkitystä pyritään kasvattamaan.

Puolan eläkejärjestelmä siis reformoitiin täysin 1990-luvun lopussa ja uudistukset ovat jatkuneet 2000-luvulla. Esimerkiksi tietyille ammattiryhmille tarkoitettut varhaiseläkejärjestelmät lakkautettiin lopullisesti vasta vuonna 2009. Kyse oli ennen vuotta 1999 vaativissa olosuhteissa tai tietyissä ammateissa työskennelleille luoduista väliaikaisista säännöksistä. Myös siirtymäaika maksuperusteiseen eläkejärjestelmään on pitkä, koska kaikilla ennen vuotta 1999 vakuutettuna olleilla on oikeus aikaisemman järjestelmän mukaiseen etuusperusteiseen eläkkeeseen.

Eläkejärjestelmää muutettiin merkittävästi vuonna 2011 kun säädettiin, että viisi prosenttiyksikköä eläkemaksusta siirretään yksityisten eläkerahastojen sijaan valtion sosiaalivakuutusrahaston ylläpitämään rahastoon. Tälle osuudelle luvataan korkea tuotto, mitä pidetään kestävämmänä. Puolan eläkemenot ovat tähänkin asti olleet poikkeuksellisen korkeat. Bruttokansantuotteeseen suhteutettuna arvioidun eläkemenojen laskun vuosina 2007–2060 on ennustettu EU:n laskelmissa (AWG) olevan jäsenmaiden suurin. Vuonna 2004 eläkeme-

not olivat 13,9 prosenttia maan bruttokansantuotteesta, mikä on merkittävästi enemmän kuin muissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa. Puolan eläkemenot kuitenkin laskevat jyrkästi ja taasoittuvat vuoden 2014 jälkeen 9,3 prosenttiin bruttokansantuotteesta. Eläkejärjestelmän enustetaan muuttuvan ylijäämäiseksi vuodesta 2037 alkaen.

Nykyisessä eläkejärjestelmässä vähimmäiseläkkeet on irrotettu muusta eläkejärjestelmästä. Mikäli eläketulot jäävät alle vähimmäisrajan ja vakuutetulla on riittävän pitkä työura (miehillä 25 vuotta ja naisilla 20 vuotta), hänelle maksetaan valtion varoin rahoitettavaa etuutta. Eläkejärjestelmän tavoitteet säästämisestä ja vähimmäistoimeentulon takaamisesta on siis eriytetty eri järjestelmiin. Pakollisen OFE-rahastoeläkkeen merkitys tulee kasvamaan seuraavina vuosikymmeninä. EU:n laskelmien mukaan pakollisten rahastoitujen eläkkeiden osuus kokonaiseläkkeestä nousee Puolassa nolasta yli 40 prosenttiin vuosien 2006 ja 2046 välillä (European Commission (EPC Secretariat, SPC Secretariat) 2010, 19).

Lisäeläkevakuuttaminen ei ole Puolassa kovin yleistä. Pääasiallinen syy lienee se, että kannustimia lisäeläkevakuuttamiseen ei ole erityisemmin ollut. Työmarkkinatilanne ei ole edellyttänyt lisäkeinoja työvoiman sitouttamiseen eikä vakuuttamiselle ole myönnetty verovähennysoikeutta. Muita syitä ovat esimerkiksi se, että vapaaehtoinen vakuuttaminen on suhteellisen uutta eikä maassa ole perinteisesti totuttu ottamaan vastuuta omasta eläkesäästämisestä. Vuonna 2011 tehty pakollisen rahastoeläkkeen osittainen pysäyttäminen saattaa heikentää vakuutettujen luottamusta muuhunkin rahastoeläkevakuuttamiseen. Verotuetujen IKZE-eläketilien käyttöön ottaminen vuonna 2012 oletettavasti kuitenkin lisää kiinnostusta lisäeläkevakuuttamista kohtaan.

Puolassa myös pyritään kannustamaan vapaaehtoiseen eläkesäästämiseen lähettämällä vuosittain tiedote lakisääteiseen järjestelmään karttuneesta pääomasta. Oletettavasti myös mahdollisesti voimaan tulevat muutokset OFE-rahastojen varojen sijoittamisesta elinkaaren eri vaiheiden mukaan sekä mahdollinen osakesijoitusten osuuden lisääminen pakollisessa OFE-järjestelmässä lisäävät tietoisuutta ja kiinnostusta sijoitustoimintaa ja sitä kautta lisäeläkevakuuttamista kohtaan.

## Lähteitä

Act on Occupational Pension Schemes 2004.

Act on Individual Retirement Accounts 2004.

Aleksandrowicz, Paula (2006) Pension Reforms in Poland since Transition – from Path Departure to Path Dependence. Paper to be presented at the 4th Annual ESPANet Conference 2006 – “Transformation of the Welfare State: Political Regulation and Social Inequality” 21st–23rd September 2006, Bremen.

[http://www.uni-vechta.de/gerontologie/upload/personen/Aleksandrowicz/Espanet\\_Aleksandrowicz.pdf](http://www.uni-vechta.de/gerontologie/upload/personen/Aleksandrowicz/Espanet_Aleksandrowicz.pdf)

Chlon-Dominczak, Agnieszka and Góra, Marek (2006) The NDC System in Poland: Assessment after Five Years. Teoksessa Holzmann Robert and Palmer Edward (eds.) (2006) Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Washington, DC: World Bank.

[http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1139338370854/Pension\\_ch16.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443-1139338370854/Pension_ch16.pdf)

Chlon-Dominczak, Agnieszka and Strzelecki, Pawel (2010) The minimum pension as an instrument of poverty protection in the defined contribution pension system – an example of Poland. [http://mpira.ub.uni-muenchen.de/25262/1/MPRA\\_paper\\_25262.pdf](http://mpira.ub.uni-muenchen.de/25262/1/MPRA_paper_25262.pdf)

Economic Policy Committee and Directorate-General for Economic and Financial affairs (2007) Pensions Schemes and Projection Models in EU-25 Member States. Brussels: European Commission. Brussels: European Commission. [http://europa.eu/epc/pdf/pensions\\_en.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/pensions_en.pdf)

European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG) (2009) The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060). Brussels: European Commission. [http://europa.eu/epc/pdf/2009\\_ageing\\_report.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/2009_ageing_report.pdf)

European Commission (EPC Secretariat, SPC Secretariat) (2010) Interim EPC-SPC Joint Report on Pensions. Brussels: European Commission. [http://europa.eu/epc/pdf/interim\\_epc-spc\\_joint\\_report\\_on\\_pensions\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu/epc/pdf/interim_epc-spc_joint_report_on_pensions_final_en.pdf)

Golinowska, Stanisława; Pietka, Katarzyna; Sowada, Christoph and Zukowski, Maciej, (2003) Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries – Poland Country Study. January 2003. Study financed by the European Commission – Employment and Social Affairs DG. [http://www.monitoringris.org/documents/tools\\_nat/sy/POL.pdf](http://www.monitoringris.org/documents/tools_nat/sy/POL.pdf)

Fultz, Elaine (eds) (2002) Pension Reform in Central and Eastern European Countries. Volume 1. Restructuring with Privatization: Case Studies of Hungary and Poland. Geneva: International Labour Organization. [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/pension\\_reform1.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/pension_reform1.pdf)

ISSA (2008) Social Security Country Profiles: Poland. Geneva: The International Social Security Association. [http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Poland/Pensions-Plans-mandatory/\(id\)/13236](http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Poland/Pensions-Plans-mandatory/(id)/13236)

Komisja Nadzoru Finansowego (Puolan rahoitusvalvontaviranomainen). <http://www.knf.gov.pl/>

Komisja Nadzoru Finansowego (Puolan rahoitusvalvontaviranomainen) (2010) KNF Report on the Activities of the Polish Financial Supervision Authority in 2009.  
[http://www.knf.gov.pl/en/Images/Report\\_on\\_activities\\_of\\_PFS\\_2009\\_short\\_tcm81-23762.pdf](http://www.knf.gov.pl/en/Images/Report_on_activities_of_PFS_2009_short_tcm81-23762.pdf)

MISSOC (2011) Organisation of social protection – charts and descriptions. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5660&langId=en>

Ministry of Labour and Social Policy (2008) National Strategy Report on Social Protection and Social Inclusion 2008–2010. Warsaw: Ministry of Labour and Social Policy.

OECD (2009) OECD Private Pensions Outlook 2008. Pension Country Profile: Poland. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.  
<http://www.oecd.org/dataoecd/22/17/42575000.pdf>

OECD Survey of Investment Choice by Pension Fund Members. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.  
<http://www.oecd-ilibrary.org/deliver/fulltext/3010061ec001.pdf>

Poland Country Profile. <http://www.pensionfundsonline.co.uk/countryprofiles/poland.aspx>

Social Security Administration. Social Security Programs Throughout the World.  
<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/>

# RANSKA

*Hannu Ramberg*

## Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	92
<b>2 Työmarkkinajärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	93
2.1 Pakolliset lisäeläkkeet .....	93
2.2 Täydentävät lisäeläkejärjestelyt .....	94
2.2.1 Ryhmämääritellyt yksilölliset rahastoeläkejärjestelyt.....	94
2.2.2 Itsenäisten ammatinharjoittajien vapaaehtoiset rahastoeläkejärjestelyt.....	95
2.2.3 Työntekijöiden kollektiiviset sopimusvaraiset rahastoeläkejärjestelyt.....	95
<b>3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus</b> .....	97
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	99
<b>5 Työmarkkinajärjestelmien kehitys</b> .....	100
<b>Lähteitä</b> .....	102

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Ranskan eläkejärjestelmä perustuu ansiotyöhön. Työntekijöillä ja yrittäjillä on peruseläkejärjestelmät (Régimes de base, Régime général des salariés) ja niiden rinnalla lailla määrätty pakolliset lisäeläkejärjestelmät (Régimes complémentaires, Régimes additionelle). Edellisten täydennykseksi on vielä kollektiivisia työmarkkinaeläkejärjestelyjä, jotka voivat olla ammatti-, yritys- tai sektorikohtaisia pakollisia tai vapaaehtoisia täydentäviä järjestelyjä. Mahdollisia ovat myös henkilökohtaiset yksilölliset eläkejärjestelyt, erityisesti yrittäjiä koskien.

Lakiin perustuvat järjestelmät ovat jakojärjestelmiä pieniä puskurityyppisiä rahastoja lukuun ottamatta. Perusjärjestelmien rinnalle jo varhain nousseet pakolliset lailla vahvistetut työmarkkinoiden sopimat lisäeläkejärjestelmät ovat kehityksen myötä tulleet oleelliseksi osaksi eläketurvaa ja joiltakin piirteiltään perusjärjestelmien kaltaisiksi. Kattavuus on tullut aukottomaksi ja pakolliset lisäeläkkeet ovat tulleet vähitellen osaksi eläkejärjestelmän ydintä ja kaikkia ansiotoiminnan perusteella vakuutettuja koskevaksi eduksi. Ne tulivat vuonna 2001 EU:n sosiaaliturvan koordinoitiasetuksen piiriin.

Yksityisen puolen lisäeläkejärjestelmät ovat myös jakojärjestelmiä ja perusjärjestelmien tavoin niissä on havahduttu lähestyvään eläkejärjestelmien kestävyysongelmaan.

Lakiin perustuvien pakollisten eläkejärjestelmien oman eläkkeen saajia oli vuoden 2008 lopussa 15 miljoonaa.

Viimeisimpänä kehitysvaiheena ovat tulleet käyttöön täydentävät rahastoeläkkeet. Ne muodostavat uuden kerroksen pakollisten lakiin perustuvien lisäeläkkeiden päälle. Niiden asemaan on pyritty vaikuttamaan verotuksellisin muutoksin, jotka ovat tulleet samanaikaisesti perusjärjestelmiä koskevien tarkistusten (2003) kanssa. Täydentävät lisäeläkejärjestelyt ovat kasvava osa Ranskan eläkejärjestelmää, vaikka niiden osuus Ranskan koko eläkejärjestelmästä on vielä vähäinen.

Lakisäätteisiä perusjärjestelmiä on useita. On järjestelmiä yksityisen sektorin työntekijöille, julkisen sektorin työntekijöille, yrittäjille ja ammatinharjoittajille sekä erityisten toimialojen työntekijöille. Järjestelmiä on yhteensä noin 30. Monilta pääpiirteiltään ne ovat kuitenkin samanlaisia.

Palkansaajien perusjärjestelmiin kuuluva yleinen sosiaaliturvajärjestelmä (Régime Général de la Sécurité sociale) on suurin, yli 17 miljoonaa vakuutettua työntekijää ja yli 12 miljoonaa eläkeläistä. Sitä hoitavan eläkelaitoksen (CNAV) eläkkeiden keskiarvo vuonna 2009 oli 543 euroa kuukaudessa. Eläkejärjestelmän palkkakatto vuonna 2011 on 2 946 euroa kuukaudessa.

Ranskan perusjärjestelmistä on lisätietoa ETK:n sivuston kohdassa ” Kansainvälinen eläketieto”: <http://www.etk.fi/>

## 2 Työmarkkinajärjestelmien rakenne ja etuudet

Alkuaan kollektiivisesti kulutustasoa suojaamaan pyrkivien perusjärjestelmien rinnalle on syntynyt useita pakollisia lisäeläkejärjestelmiä, joiden järjestely perustuu puitelakiin. Järjestelmät ovat toimialan tai ansiotyön luonteen mukaisesti luotu eri järjestelmiksi. Järjestelmät on kirjattu lakiin, mutta niiden jatkuvuudesta sopivat työmarkkinajärjestöt keskenään. Lisäeläkejärjestelyä koskevat työmarkkinajärjestöjen sopimukset ovat olleet määräaikaaisia viiden vuoden sopimuksia.

### 2.1 Pakolliset lisäeläkkeet

Yksityisellä puolella pakollinen lisäeläkejärjestelmä on jakaantunut työntekijöiden järjestelmään (ARRCO) ja työnjohtajien sekä erityisammattilaisten järjestelmään (AGIRC).

Yleisen sosiaaliturvajärjestelmän piirissä olevat julkishallinnon vakinaiset työntekijöiden pakolliset lisäeläkkeet kuuluvat RAFP-järjestelmän piiriin ja määräaikaisten työntekijöiden lisäeläkkeet IRCANTEC-järjestelmän piiriin. RAFP:n piirissä on 4,7 miljoonaa vakuutettua ja työnantajia yli 40 000.

Lisäksi on vielä joukko pieniä erilaisia lisäeläkejärjestelmiä muun muassa yrittäjille ja ammatinharjoittajille.

Eläke-etuuksina saa vanhuuseläkettä, työkyvyttömyyseläkettä ja perhe-eläkettä leskelle, entiselle puolisolle ja alle 21-vuotiaalle lapselle. Vanhuuseläkkeen saa vähentämättömänä 65 vuoden iässä. Alle 65 vuoden ikäisenä lisäeläkkeen saa alentamattomana, jos peruseläke maksetaan täyden työravaatimuksen perusteella täytenä eläkkeenä ilman vähennystä. Ikäraja nousee vaiheittain vuoteen 2018 mennessä 67 vuoteen.

Lisäeläkkeen voi saada varhennettuna jo 60-vuotiaana. Ikäraja nousee vuoteen 2018 mennessä 62 vuoteen. Erityistapauksissa varhaisimmillaan lisäeläkkeen voi saada 55-vuotiaana – eläke on tällöin 43 prosenttia vähentämättömästä eläkkeestä.

AGIRC- ja ARRCO-järjestelmissä eläke määräytyy palkan perusteella laskettavista pisteistä, jotka muodostavat henkilökohtaisen pistetilin. Pisteellä on hinta palkanmaksuvuonna ja arvo eläkkeen myöntämivuonna. Ostettavan pisteen hinta tarkistetaan vuosittain palkkojen kehityksen mukaan ja tilillä olevan pisteen arvo tarkistetaan hintojen kehityksen mukaan.

Lisäeläkkeissä on käytössä palkkakatto. ARRCO-järjestelmässä käytetään perusjärjestelmän palkan 2 946 euron kattomäärää kolminkertaisena eli 8 838 euroa/kk vuonna 2011. AGIRC-järjestelmään kuuluvat vakuutetaan ARRCO-järjestelmässä perusjärjestelmän kattomäärään saakka ja sen ylittävä osa AGIRC-järjestelmässä. Sen oma katto on enimmillään 23 568 euroa/kk vuonna 2011, eli kahdeksankertainen.

Eläkkeen määrä riippuu maksuista, maksupalkasta, työuran kestosta ja edunsaajan iästä eläkkeen alkaessa. Eläkkeen määrittämisessä käytetyissä vuosittain vahvistettavissa kertomissa otetaan huomioon elinajan odote. Tietyin edellytyksin vakuutusaikaa voi ostaa. Palkkattomia aikoja otetaan huomioon eläkkeessä.

Lesken eläke on ARRCO-järjestelmässä 60 prosenttia edunjättäjän eläkkeestä. AGIRC-eläkkeissä eläke on edunsaajan iästä riippuen 52–60 prosenttia.

Julkishallinnon henkilöiden RAFP-lisäeläkejärjestelmän mukaisen eläkkeen voi saada 60 vuotta täytettyään, mutta eläkkeeseen tulee korotus eläkkeen alkaessa sanottua vanhempana.

Palkansaajien pakollisen lisäeläkejärjestelmän (ARRCO) keskimääräinen eläke oli 287 euroa ja työnjohtajien sekä erityisammattilaisten lisäeläkejärjestelmän (AGIRC) keskimääräinen kuukausieläke oli 728 euroa. Pienehköin tarkkuusmarginaalein yhteenlaskettu kaikkien perusjärjestelmien ja lisäeläkejärjestelmien keskimääräinen eläke oli 1 194 euroa kuukaudessa.<sup>1</sup>

## 2.2 Täydentävät lisäeläkejärjestelyt

Täydentävät lisäeläkejärjestelyt ovat rahastaeläkejärjestelyjä. Aluksi oli joitakin rajattuja yksittäisten ammattiryhmien järjestelmiä, jotka aikaa myöten ovat saaneet seurakseen muita vastaavia järjestelyjä sekä avoimia järjestelyjä. Järjestelyt voivat olla myös muulla perusteella kuin ammatin mukaan määräytyvien palkansaajaryhmien tai yrittäjien yksilöllisiä sopimuksia tai kollektiivisia eläkejärjestelyjä.

Tavallisin etuus on annuiteettina maksettava vanhuuseläke. Perhe-eläkkeitä on pienessä osassa järjestelyjä. Ranskan eläkeläisistä noin 10–20 prosenttia saa täydentäviin eläkejärjestelyihin perustuvaa eläkettä. Kuukausitasoinen eläke oli vuonna 2008 keskimäärin noin 170 euroa. Oikeus eläkkeeseen alkaa tavallisesti 60 vuoden iässä. Eniten kiinnostuneita täydentävistä eläkejärjestelyistä ovat 50 vuotta täyttäneet henkilöt. Edunsaajista noin yksi kolmasosa on naisia.

### 2.2.1 Ryhmämääritellyt yksilölliset rahastaeläkejärjestelyt

Yksilöllisiin rahastaeläkejärjestelmiin liittyminen voi olla ryhmämäärittelyn piiriin kuuluvien osalta vapaaehtoista tai pakollista.

Näitä ovat:

- RMC sotilasammattissa olevien vapaaehtoiset järjestelyt
- COREM aluksi opettajille tarkoitetut järjestelyt
- CHR sairaanhoitajien eläkejärjestelyt
- PREFON virkamiehille
- FONPEL ja CAREL kunnallisille luottamushenkilöille
- PERP-järjestelyt kaikille.

Järjestelyt ovat PERP-järjestelyjä lukuun ottamatta vanhoja järjestelmiä. Niiden osuus maksuista on alle 20 prosenttia. Kaikille avoin järjestelmä PERP tuli mahdolliseksi vuonna 2004. Vuonna 2006 sen puitteissa tuli mahdolliseksi sopia vakuutussäästön nosto-optiosta ensiasunnon hankintaa varten.

<sup>1</sup> DREES: Les retraités et les retraites en 2009, s. 39.



### 2.2.2 *Itsenäisten ammatinharjoittajien vapaaehtoiset rahastoeläkejärjestelyt*

- Madelin-järjestelmä: Itsenäisenä yrittäjänä toimiva henkilö on saattanut ottaa täydentävän eläkkeen itselleen vuodesta 1994 alkaen Madelin-järjestelyn puitteissa. Vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja kuoleman jälkeen maksettavan eläkkeen lisäksi pakettiin kuuluu sairauspäivärahat ja sairaudenhoitomenojen korvaus. Vakuutusmaksu on verotuksessa rajoitetusti vähennyskelpoinen.
- Merikalastajat: Maataloudenharjoittajien eläkejärjestelmään (exploitants agricoles) kuuluvat merikalastajat ja meriviljelyn harjoittajat ovat voineet vuodesta 1997 alkaen järjestää vapaaehtoista vanhuuden lisäeläketurvaa.

### 2.2.3 *Työntekijöiden kollektiiviset sopimusvaraiset rahastoeläkejärjestelyt*

Vuoden 2003 verolakien mukaiset eläkejärjestelyt edustavat noin puolta kaikista vapaaehtoisista eläkejärjestelyistä. Näistä voimakkaimmin ovat kehittyneet artiklan 39 mukaiset etuusperusteiset lisäeläkkeet. Lukumääräisesti ne jäävät jälkeen muista, mutta maksutuloosuus on 30 prosenttia. Suuri maksutulo-osuus kielii, että hyvällä neuvotteluvoimalla eläkekatot pystytään ohittamaan.

Osa eläkkeistä on verolakiin perustuvia tuotteita:

- PERE (Plan d'Épargne d'Entreprise): PERE on ryhmämääritelty palkansaajien vapaaehtoinen järjestely, joka voidaan ottaa koko henkilökunnalle tai määrätylle henkilöpiirille. Ryhmästä kieltäytyminen ei ole mahdollista. Järjestelmä perustuu maksujen rahastointiin. Korvaukset katsotaan eläkkeeksi. Maksun maksaa usein työnantaja yksinään, mutta on myös työntekijöiden ja työnantajien yhteisesti maksettavia järjestelyjä. Työsuhteen päättyessä karttuneen säästön voi siirtää uuden työnantajan eläketurvan järjestäjälle.
- PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collective): PERCO on kollektiivisesti sovitava yrityskohtainen järjestely, mutta yksittäisen työntekijän liittyminen järjestelyyn on vapaaehtoista. Korvaus maksetaan eläkkeenä tai kollektiivisesti etukäteen sopien pääomana. Järjestelmä ei ole solidaarinen, vaan kullakin jäsenellä on oma henkilökohtainen säästönsä, jonka hän itse on maksanut. Maksu on rajoitettu korkeintaan neljännekseen vuosipalkasta tai 16 prosenttiin sosiaaliturvan kattomäärästä.

Osa eläkkeistä määräytyy suoraan verolain kohtien mukaan:

- Artikla 39: Erityisen ryhmän muodostavat tavallisesti ylimmälle yritysjohdolle järjestetyt etuusperusteiset takuueläkkeet (retraite-chapeau), jotka täydentävät eläkkeen sovitun suuruisiksi pakolliset eläkkeet huomioon ottaen. Niiden järjestäminen oli finanssikriisin takia kiellettyä valtion tukea saavilta yrityksiltä vuoden 2010 loppuun saakka. Verolain 39 artiklan mukaisen etuusperusteisen eläkejärjestelyn eläkesuoritukset on vapautettu yleisestä sosiaaliturvamaksusta (CSG) ja sosiaaliturvan velkaraaston lainanlyhennysmaksusta (CDRS). Työnantajan maksut ovat vähennyskelpoisia

tuloslaskelman eriä. Maksu luetaan työnantajamaksujen perusteena olevaan palkkaan vasta siltä osin kuin se ylittää 85 prosenttia sosiaaliturvakatosta. Lievennys ei koske CSG- ja CDRS-maksuja.

- Artikla 82: Järjestelyt ovat maksuperusteisia ja yksilöllisiä ja niihin liittyminen on vapaaehtoista. Työnantajan kustantaman järjestelyn maksut ovat työntekijän palkaksi laskettavaa veronalaista tuloa. Maksettaessa etuus pääoman kertosuorituksena, vero etuuden saaneelle määrätään vain säästön arvonnoususta.
- Artikla 83: Järjestelyt ovat maksuperusteisia ja koko henkilöstöä koskevia tai ryhmämäärittelyyn perustuvia. Verolain artiklan 83 mukaisten maksuperusteisten järjestelmien maksut eivät ole työntekijän verotettavaa tuloa eivätkä sosiaaliturvamaksujen alaista tuloa. Järjestelmän perusteella maksettavat vanhuuseläkkeet ovat veronalaista tuloa. Työnantaja ei ole sidottu maksun rahamäärään vaan maksun tasoon.

### Taulukko 1.

Täydentävät lisäeläkejärjestelmät jäsenmäärinensä ja edunsaajinensa vuonna 2008.

Eläkejärjestelmä	Jäsenet, tuhatta	Edunsaajat, tuhatta
<b>Ryhmämääritellyt rahastoeläkejärjestelmät</b>	<b>3 036</b>	<b>802</b>
• PERP	2 049	16
• Julkishallinnon virkamiehet ja luottamushenkilöt (PREFON, COREM, CHR, FONPEL, CAREL)	791	403
• RMC sotilaat	67	346
• Muut	129	37
<b>Ryhmämääritellyt ammattiperusteiset rahastoeläkejärjestelmät</b>	<b>..</b>	<b>..</b>
• Itsenäiset ammatinharjoittajat	1 320	115
- Madelin	1 068	92
- Exploitants agricoles: merikalastajat	252	23
• Työntekijöiden kollektiiviset järjestelyt	..	..
- PERCO	444	..
- PERE	92	..
- Artiklan 39 mukaiset järjestelyt	..	..
- Artiklan 82 mukaiset järjestelyt	225	..
- Artiklan 83 mukaiset järjestelyt	3 500	..
<b>Rahastoeläkejärjestelmät yhteensä</b>	<b>..</b>	<b>..</b>

Täydentävien lisäeläkejärjestelmien piirissä on yli 6,9 miljoonaa ansiotyötä tekevää. Näistä itsenäisiä ammatinharjoittajia on 1,32 miljoonaa. Lukumäärästä puuttuvat artiklan 39 mukaisten järjestelmien jäsenmäärä. Järjestelmään kuuluu runsaasti esimiestason henkilöstöä.

Edunsaajien lukumäärästä ei ole kokonaisvaltaista tietoa saatavilla. Olettaen, että artiklan 83 mukaisten järjestelyjen piirissä eläkkeensaajien lukumäärä olisi samaa tasoa PERP-järjestelyjen eläkkeensaajien kanssa, karkeasti arvioiden voitaisiin eläkkeensaajia odottaa olevan näissä järjestelmissä noin 2 miljoonaa. Lakisidonnaisten pakollisten eläkejärjestelmien omaeläkkeen saajia oli vuoden 2008 lopussa 15 miljoonaa.

Eläkkeen määrän jakauma on isoimpien eläkejärjestelmien osalta seuraava:

**Taulukko 2.**

*Isojen järjestelmien eläkkeiden prosenttinen suuruusjakauma vuonna 2008.*

Järjestelmä	< 500 €	500–900 €	1000–2000 €	> 2000 €
PERP	18	24	20	39
Julkishallinto	17	23	28	32
Madelin	22	21	23	34
Artikla 83	38	19	18	25

Tasaväliuokituksen mukaisesti tarkastellen kaikissa isoissa järjestelmissä on tyypillistä eläkkeiden suuruuden painottuminen alle 1 000 euron eläkkeisiin. Voimakkaimmin painotus pieniin eläkkeisiin näkyy ryhmämäärittelyissä artiklan 83 eläkkeissä. Merkille pantavaa on myös, että isohkojen eläkkeiden määrä järjestelmissä on suuri.

### 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Erityistä Ranskan yksityisen puolen pakollisten lisäeläkkeiden rahoituksessa on niiden perustuminen melkein yksinomaan jakojärjestelmään. Perinne juontaa sotiin liittyneen inflaation pelosta. Rahastointi on lähtenyt käyntiin vasta vuoden 2003 verolakien pohjalta luodussa täydentävissä järjestelmissä. Julkisen puolen pakollinen RAFP-järjestelmä on osittain rahastoiva kuten myös IRCANTEC-järjestelmä.

Sekä työnantaja että työntekijä maksavat vakuutusmaksua. Vakuutusmaksun lisäksi maksetaan solidaarisuusmaksua ja alle 65 vuoden iässä alkaneiden eläkkeiden erityistä rahoitusmaksua. Maksu määräytyy porrastettujen palkkamäärien perusteella. Alimman palkkaportaan (2 946 €/kk) maksu on alhaisempi kuin ylempien palkkaportaiden.

**Tauluko 3.**

*Yksityisen puolen pakollisten lisäeläkkeiden maksutasot vuonna 2011.*

Järjestely ja palkkarajat, €/kk	Työntekijän maksu, %	Työnantajan maksu, %
ARRCO: 2 946	3	4,5
ARRCO: 2 946–8 838	8	12
AGIRC : 2 946–23 568	7,7	12,6

Lähde: Le Cleiss.

Perusjärjestelmän vanhuuseläkemaksua työntekijä maksaa 6,65 prosenttia ja työnantaja 8,3 prosenttia 2 946 euron palkkamäärään saakka sekä lisäksi koko palkasta työntekijä 0,1 prosenttia ja työnantaja 1,6 prosenttia. Ilman perusjärjestelmän työkyvyttömyysmaksua ja perhe-eläkemaksua, mutta vanhuuseläkemaksu huomioon ottaen 2 946 euron kuukausipalkkaan saakka, työntekijä maksaa eläkemaksua eri järjestelmiin yhteensä 9,65 prosenttia ja työnantaja 12,8 prosenttia, kumpikin yhteensä 22,45 prosenttia.

Julkisen puolen RAFP-järjestelmässä työntekijä ja työnantaja maksavat kumpikin viisi prosenttia maksun perusteena olevasta palkasta. Maksun ja eläkkeen perusteena on vain 20 prosentin osuus kokonaispalkasta.

AGIRC- ja ARRCO-järjestelmien maksutulo oli vuonna 2008 yhteensä noin 56 miljardia euroa. Koko pakollisen lisäeläkejärjestelmän vakuutusmaksut ovat yli 61 miljardia euroa.

Täydentävien lisäeläkejärjestelyiden maksutulot olivat vuonna 2008 noin 5,3 prosenttia pakollisen eläkevakuutuksen maksutuloista ja korvaukset 2,5 prosenttia pakollisten järjestelmien korvausmenoista. Täydentävien lisäeläkkeiden varat ovat yli 125 miljardia euroa – vuotuinen kasvuvauhti on 10–12 prosenttia.

#### Taulukko 4.

*Eläkejärjestelmien rahavirrat vuonna 2008.*

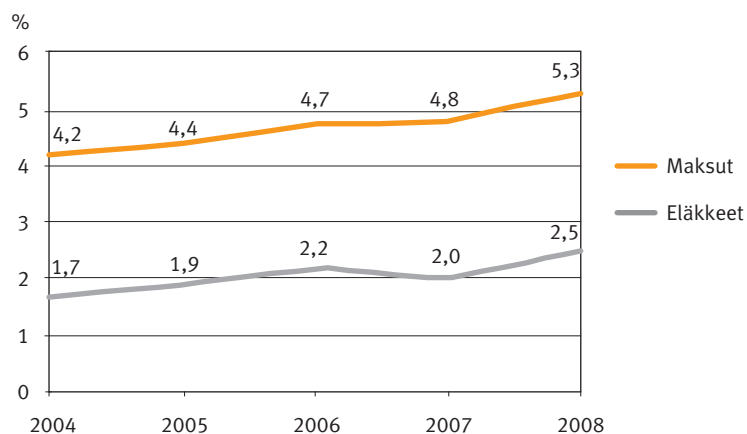
Eläkejärjestelmä	Maksutulo, mrd. €	Eläkemeno, mrd. €
Lakiin perustuvat pakolliset jakojärjestelmät	229,7	245,3
- Perusjärjestelmät	171,2	179,6
- Pakolliset lisäeläkkeet	61,3	65,7
Täydentävät lisäeläkkeet	12,2	6,0
Täydentävien lisäeläkkeiden osuus	5,3 %	2,5 %

Lähde: Le Cleiss.

Perusjärjestelmien ja pakollisten lisäeläkkeiden yhteenlaskettu eläkemeno oli yhteensä 15,6 miljardia euroa alijäämäinen. Täydentävien lisäeläkkeiden rahoitusylijäämä oli 6,2 miljardia euroa.

#### Kuvio 1.

*Täydentävien lisäeläkkeiden maksujen ja eläkkeiden osuuden kehitys kaikkiin eläkkeisiin ja maksuihin nähden vuosina 2004–2008.*



Lähde: DREES.

Täydentävien lisäeläkkeiden maksuosuuden muutosvauhti on viiden vuoden aikana ollut hiitaasti kasvavaa. Tarkasteluvälillä kasvu on ollut noin 26 prosenttia. Eläkkeiden osuuden kasvuvauhti on ollut voimakas 47 prosenttia.

#### Taulukko 5.

Täydentävien lisäeläkejärjestelmien maksutulo ja rahastomäärät järjestelyittäin vuonna 2008.

Eläkejärjestelmä	Maksut, milj. €	Osuus, %	Rahasto, milj. €
<b>Ryhmämääritellyt rahastoeläkejärjestelmät</b>	<b>2 033</b>	<b>17</b>	<b>28 441</b>
• PERP	1 039	9	4 091
• Julkishallinnon virkamiehet ja luottamushenkilöt (PREFON, COREM, CHR, FONPEL, CAREL)	835	9	15 878
• RMC sotilaat	115	1	6 346
• Muut	44	0	2 125
<b>Ryhmämääritellyt ammattiperusteiset rahastoeläkejärjestelmät</b>	<b>10 124</b>	<b>83</b>	<b>97 333</b>
• Itsenäiset ammatinharjoittajat	2 445	20	18 834
- Madelin	2 219	18	16 194
- Exploitants agricoles: merikalastajat	226	2	2 740
• Työntekijöiden kollektiiviset järjestelyt	7 679	63	1 998
- PERCO	831	7	1 890
- PERE	57	0	108
- Artiklan 39 mukaiset järjestelyt	3 601	30	31 545
- Artiklan 82 mukaiset järjestelyt	249	2	2 864
- Artiklan 83 mukaiset järjestelyt	2 941	24	42 023
<b>Rahastoeläkejärjestelmät yhteensä</b>	<b>12 157</b>	<b>100</b>	<b>125 774</b>

Artiklan 39 mukaisten etuusperusteisten takueläkkeiden maksutulo-osuus on 30 prosenttia. Suuri osuus heijastelee pakollisten järjestelmien kattomäärien merkittävää ylittymistä. Rahaston osuus on 25 prosenttia.

Ryhmämääriteltyjen artiklan 83 mukaisten järjestelmien maksutulo-osuus on 24 prosenttia, mutta rahasto-osuus on noin 33 prosenttia. Selittävänä tekijänä saattaa olla artiklan 39 mukaisia järjestelyjä keskimääräistä nuorempien vakuutettujen suurempi määrä.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Yksityisen puolen lakiin perustuvia lisäeläkkeitä hoitaa kaksi yhteiselintä, L' Agirc (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres) ja L' Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés). Näiden johtamia lisäeläkkeitä hoitavat omat lisäeläkekassansa.

AGIRC ja ARRCO ovat yhteisesti hoidettavaksi sovittujen tehtävien hoitaja ja johtaja. Ne toimivat nykyään tiiviissä yhteistyössä. Ne hoitavat yksityisen puolen ja joidenkin erityisryhmien lisäeläkkeitä. Lisäeläkejärjestelmiä hoitavia eläkelaitoksia on yli 60.

Julkisen puolen lisäeläkkeitä hoitaa ERAFP-laitos (L' Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique) ja IRCANTEC-laitos (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). Rahaliikenteessä ja varainhoidossa niiden tukena on valtion rahakonttori (La Caisse de Dépôts).

Täydentäviä lisäeläkejärjestelyjä hoitavat monenlaiset yhteisöt. Järjestelyjen hoitajana voi olla pakollisia lisäeläkkeitä hoitava yhteisö, erillinen tarkoitusta varten perustettu kassa, vakuutusyhtiö tai jokin varallisuusasioita hoitava ja konsultoiva toimisto.

## 5 Työmarkkinajärjestelmien kehitys

Ranskassakin eläkkeillä on vanha historiansa, mutta nykytilanteen kannalta merkittävät ensimmäiset kehitysaskleet voidaan katsoa otetun vuonna 1945 annetulla hallituksen sosiaaliturva-asetuksella, joka määritteli vanhuuseläkkeen yksityisen sektorin työntekijöille. Järjestelmässä oli palkkakatto ja järjestelmä toimi jakojärjestelmäperiaatteella. Seuraavana vuonna säädettiin kaikkia kansalaisia koskeva sosiaaliturvalaki ja erillinen laki ansiotyötä tekevien vanhuuseläke-etuudesta vuodesta 1947 lähtien.

Lain toimeenpano ei toteutunut halutulla tavalla. Järjestelmään luodun palkkakaton seurauksena syntyi AGIRC-lisäeläkejärjestelmä työnjohtajien ja työnantajien järjestöjen kollektiivisella sopimuksella vuonna 1947. Ammattiryhmäjaosta vapaa ARRCO-järjestelmää koskeva lisäeläkesopimus syntyi järjestöjen välillä vuoden 1961 lopulla. Vuonna 1972 kaikki perusjärjestelmän piiriin kuuluvat palkansaajat tulivat lisäeläkejärjestelmän piiriin. Vuotta myöhemmin kaikkien esimiesten oli liityttävä ARRCO-järjestelmään yhden palkkaportaan osalta.

Sittemmin syntyivät vielä omat lisäeläkejärjestelmänsä valtion ja paikallishallinnon viranhaltijoille (Retraite Additionnelle del la Fonction Public – RAFP, 2005), määräaikaisille julkisen- ja puolijulkisen toiminnan piirissä oleville (IRCANTEC), erityisjärjestelmien piirissä oleville ja itsenäisille ammatinharjoittajille ja yrittäjille.

Täydentävistä eläkejärjestelmistä jotkin järjestelmät ovat olleet voimassa jo kymmeniä vuosia. Niitä syntyi aluksi etenkin yhteiskuntaa palvelevissa tehtävissä.

- RMC: Sotilailta on ollut mahdollisuus liittyä vapaaehtoiseen omaan yksilölliseen järjestelmäänsä vuodesta 1923 alkaen.
- COREM: Yksilöllinen eläkejärjestelymahdollisuus COREM tuli opettajille vuonna 1949. Järjestelmä avattiin vuoden 2005 alusta kaikille.
- CHR: Sairaanhoidolaitosten henkilökuntaan kuuluville tuli mahdolliseksi liittyä omaan yksilölliseen eläkejärjestelyyn CHR:ään vuonna 1963.
- PREFON: Virkamiehille tuli mahdolliseksi täydentää tulojaan eläkkeelle siirtyessään oman järjestelmänsä kautta 1967.
- FONPEL, CAREL: Kunnallisten luottamushenkilöiden eläkejärjestelmä FONPEL on vuodelta 1993 ja CAREL vuodelta 1993.

Vuoden 2003 suurten eläkeuudistusten yhteydessä luotiin uusia mahdollisuuksia täydentäville eläkejärjestelyille verotuksellisin keinoin (Fillon) – verolain artikkelit 39, 82 ja 83. Näin syntyivät vapaamuotoiset lisäeläkejärjestelmätuotteet PERE, PERCO ja PERP sekä verolakeja hyödyntäviä muita vapaamuotoisempia järjestelyjä. Samalla tuli voimaan määräys täydentävien lisäeläkkeiden tilastoinnista.

## Lähteitä

L'Assurance Retraite est constituée d'une caisse nationale (Cnav) et d'un réseau d'organismes (Carsat, CGSS, Crav, CSS). CNAV:Caisse nationale d'Assurance de vieillesse.

<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Qui-Sommes-Nous/Accueil-Qui-Sommes-Nous?packedargs=null>

CLEISS – Le Centre des Liaisons Europeennes et Internationales de Sécurité Sociale – Center of European and International Liaisons for Social Security.

[http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/an\\_1.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_1.html)

L'Agirc (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres), L'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés).

<http://www.agirc-arrco.fr/index.php?id=2>

RAFP – L'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique – the French public service additional pension scheme. <http://www.rafp.fr/?lang=fr>

IRCANTEC – Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

[https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=rubrique&id\\_rubrique=256](https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=rubrique&id_rubrique=256)

DREES – La direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques / INSEE – l'Institut national de la statistique et des études économiques – The National Institute of Statistics and Economic Studies. <http://insee.fr/fr/insee-statistique-publique/default.asp>

GIP – Groupement d'intérêt public. <http://www.info-retraite.fr/index.php>



## RUOTSI

*Mika Vidlund*

### Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	104
<b>2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet</b> .....	106
2.1 Yksityisen sektorin sopimuseläkkeet ITP ja SAF-LO .....	106
2.2 Julkisen sektorin sopimuseläkkeet PA 03 ja KAP-KL.....	108
<b>3 Työmarkkinaeläkkeiden rahoitus</b> .....	109
3.1 ITP-sopimuseläke .....	109
3.2 SAF-LO-sopimuseläke.....	111
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	112
<b>5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	113
<b>Lähteitä</b> .....	115

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Ruotsin lakisääteinen vanhuuseläkejärjestelmä muodostuu tuloperusteisesta työeläkkeestä ja sitä täydentävästä vähimmäisturvan takaavasta takuueläkkeestä. Täysi takuueläke on yksinäisellä eläkkeensaajalla noin 830 euroa kuukaudessa vuonna 2011. Takuueläke kattaa kaikki maassa asuvat ja se on työeläkevähenteinen. Takuueläkkeen vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Takuueläkkeitä tarkistetaan hintojen kehityksen mukaan.

Työeläke kattaa kaikki palkansaajat ja yrittäjät. Työeläke jakaantuu kahteen osaan: ansioläkkeeseen (inkomstpension) ja rahastoeläkkeeseen (premiépension). Oikeus työeläkkeeseen määräytyy maksettujen eläkemaksujen mukaan koko työuran ajalta (maksuperusteinen järjestelmä). Eläkemaksu on 18,5 prosenttia eläkkeen perusteena olevista tuloista: 16 prosenttiyksikköä maksusta kerryttää jakojärjestelmärahoitteista ansioläkettä ja 2,5 prosenttiyksikköä siirretään vakuutetun valitsemiin rahastoihin. Eläkettä kertyy ansiokaton alitavista tuloista. Ansiokatto on noin 3 500 euroa kuukaudessa vuonna 2011.

Työeläkejärjestelmän eläkeikä on joustava 61 ikävuodesta alkaen. Eläkkeen määrä on riippuvainen eläkkeen alkamisajankohdasta. Ansio- ja rahastoeläkkeen voi ottaa eri aikaan.

Ansioläkejärjestelmän laskennallista eläkepääomaa tarkistetaan vuosittain tuloindeksillä ja ikäluokan kuolleisuudesta määräytyvällä niin sanotulla periytyneellä tuotolla (arvsvinst) ja vähennetään hallintokuluilla. Eläkkeelle siirryttäessä koko kertynyt eläkepääoma muutetaan eläkkeeksi jakamalla se määrätyllä jakoluvulla. Jakoluku on sama kaikille samana vuonna syntyneille. Jakoluvun suuruuteen vaikuttaa keskimääräinen jäljellä oleva elinaikea ja eläkkeelläoloajan oletettu kiinteä 1,6 prosentin reaalitytökehitys. Maksussa olevia ansioläkkeitä tarkistetaan (ansio)tulojen kehitystä seuraavalla tuloindeksillä, jonka muutoksesta aina vähennetään edellä mainittu kiinteä 1,6 prosentin reaalitytökehitys<sup>1</sup>. Eläkkeen tarkistukseen vaikuttaa lisäksi vanhuuseläkejärjestelmän taloudellinen tasapaino. Mikäli ansioläkejärjestelmä ei ole taloudellisesti tasapainossa, sovelletaan ansioläkkeiden tarkistuksessa tuloindeksin korvaavaa tasapainoindexiä (balansindex), niin sanottua jarrua. Finanssikriisin seurauksena tasapainoindexi tuli ensi kertaa sovellettavaksi vuonna 2010.

Rahastoeläke määräytyy kertyneiden vakuutusmaksujen ja niille saadun tuoton mukaan. Eläkepääomaa pienentävät hallintokulut. Lakisääteisiä eläkkeitä hallinnoivan Pensionsmyndighetenin hallintokustannusten lisäksi rahastoyhtiöt perivät asiakkailtaan hoitokuluja. Nämä vaihtelevat rahastoittain ja rahastotyyppittäin. Pääoma muutetaan eläkkeeksi vakuutusperiaatteiden mukaisesti (eri jakoluku kuin ansioläkkeessä), miehille ja naisille kuitenkin samoilla ehdoilla. Eläkkeelle siirryttäessä rahat voi pitää joko rahastossa, jolloin eläkkeen määrä vaihtelee sijoitusten mukaan tai kertyneellä pääomalla voi ostaa perinteisen elinkorokuvakuutuksen (annuiteetti).

Eläkkeet rahoitetaan työntekijä- ja työnantajamaksuin. Työntekijöiltä peritään ainoastaan yleistä eläkemaksua (allmän pensionsavgift). Maksu on 7 prosenttia palkasta ja se peritään ansiokaton alittavasta palkan osasta. Työnantajan maksu peritään koko palkasta. Ansiokaton ylittävästä palkan osasta perittävä työnantajamaksu siirretään valtion varoihin. Val-

1 Ns. sopeutusindeksi (följsamhetsindex).

tio maksaa eläkkeet sellaisilta ajoilta, joilta karttuu eläkettä laskennallisten tulojen mukaan (esim. lastenhoitoajalta). Takuueläke rahoitetaan verovaroin.

Lakisääteisestä eläkejärjestelmästä maksetaan lisäksi perhe-eläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeet maksetaan sairausvakuutusjärjestelmästä.

Vanhan eläkejärjestelmän etuusperusteinen lisäeläke (ent. ATP) on osittain voimassa vielä siirtymäkauden ajan. Eläke määräytyy osittain vanhojen ja osittain uusien sääntöjen mukaan vuosina 1938–1953 syntyneille. Vuonna 1954 ja sen jälkeen syntyneiden eläke määräytyy kokonaan uuden lainsäädännön mukaan.

Lakisääteistä eläkettä täydentävät kattavat työmarkkinasopimuksiin perustuvat lisäeläkejärjestelmät. Ruotsin neljä suurinta lisäeläkejärjestelmää ovat yksityisen sektorin toimihenkilöiden lisäeläkejärjestelmä ITP (industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän) ja sopimuseläkejärjestelmä SAF-LO (Avtalspension SAF-LO) sekä julkisen sektorin PA-03 Tjänstepension ja kuntien KAP-KL-sopimuseläkejärjestelmä, jotka kattavat noin 85 prosenttia työntekijöistä (ks. taulukko 1). Sopimuseläkkeet eivät kata yrittäjiä ja osakeyhtiöiden toimitusjohtajia. Sopimuseläkejärjestelmistä maksetaan lakisääteisiä eläkkeitä täydentäviä lisäeläkkeitä sekä muuta täydentävää sosiaaliturvaa ja sopimuseläkkeet kattavat myös lakisääteisen järjestelmän ansiokaton ylittävät tulot. Näiden lisäksi muun muassa pankki- ja vakuutuslalla on omat sopimuseläkejärjestelmänsä. Lisäksi kollektiivisopimuksessa määriteltyjä ehtoja voi parantaa paikallis- tai yksilöllisin sopimuksin.

Viime vuosina lisäeläkejärjestelmiä on muutettu maksuperusteisiksi ja järjestelmät ovat samalla tulleet yhdenmukaisemmiksi. Yksityisen sektorin sopimuseläkkeet on muutettu kokonaan maksuperusteisiksi, mutta valtion ja kuntien sopimuseläkejärjestelmissä eläke määräytyy osittain etuusperusteisesti ja osittain maksuperusteisesti.

#### **Taulukko 1.**

*Keskeisten kollektiivisten sopimuseläkkeiden kattavuus työntekijöistä, 2005.*

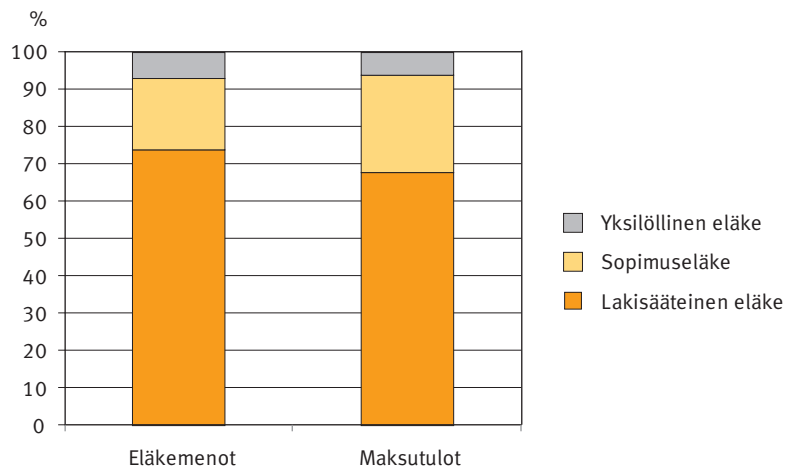
	Kattavuus, lkm	Työntekijöistä, %
Yksityinen sektori, ITP-ITPK-sopimus	700 000	16,4
Yksityinen sektori, SAF-LO-sopimus	1 831 000	43,0
Valtion työntekijät, PA-03	256 000	6,0
Kuntasektori, KAP-KL	853 000	20,0
Vakuutus- ja pankkiala, arkkitehdit ja toimittajat	130 000	3,0
<b>Yhteensä</b>	<b>3 770 000</b>	<b>88,4</b>

Lähde: Palmer 2008.

Kattavista lisäeläkejärjestelyistä huolimatta lakisääteiset eläkkeet muodostavat merkittävimmän osan niin eläkemenoista kuin maksutulosta (kuva 1). Tulevaisuudessa lakisääteisen eläkkeen osuuden kokonaiseläketurvasta on kuitenkin arvioitu pienentyvän.

**Kuvio 1.**

Lisäeläkkeiden ja lakisääteisten eläkkeiden osuus kokonaisvanhuuseläkemenosta ja -maksutulosta vuonna 2007.



Lähde: Nososko 2008.

## 2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet

### 2.1 Yksityisen sektorin sopimuseläkkeet ITP ja SAF-LO

Yksityisen sektorin ITP-järjestelmän neuvottelevina osapuolina toimivat toimihenkilöjärjestö (Privattjänstemannakartellen, PTK) ja työnantajajärjestö (Svenskt Näringsliv, SN; aiemmin SAF). ITP-järjestelmää on aika ajoin uudistettu, viimeksi vuonna 2007, kun eläkkeen määräytyminen muutettiin kokonaan maksuperusteiseksi. Uudesta järjestelmästä käytetään yleisesti lyhennettä ITP1. Uudistus koskee pääsääntöisesti vuonna 1979 ja sen jälkeen syntyneitä.

Tätä ennen syntyneillä ITP-eläke määräytyy edelleen vanhojen sääntöjen mukaan. Eläke määräytyy etuusperusteisesti ja sitä täydentää maksuperusteinen rahastoeläke (ITP-Komplettering). Vanhasta järjestelmästä käytetään lyhennettä ITP2. Suojasäännöstä huolimatta, joissakin tapauksissa uusittua eläkesääntöä voidaan soveltaa myös vanhempiin työntekijöihin ikään katsomatta. Esimerkiksi kun uusi yritys tulee sopimuksen piiriin tai vakuutettu vaihtaa työnantajaan, jonka kaikkiin työntekijöihin sovelletaan uutta ITP-sopimusta. Lisäksi vakuutettu, jonka palkka ylittää 521 000 kruunua (noin 56 800 euroa) vuodessa (10 x tuloperusmäärä, IBB, ks. taulukko 3) voi työnantajan kanssa sopia tulevansa vakuutetuksi uusien sääntöjen mukaan. Tällä ryhmällä on jo aiemmin ollut mahdollisuus sopia perinteisen ITP:n sijaan vaihtoehtoisesta järjestelystä, niin sanotusta tiotaggarlösningistä.

Yksityisen sektorin toinen laaja sopimusjärjestelmä SAF-LO muutettiin maksuperusteiseksi jo aiemmin vuonna 1996. Työnantajajärjestö SAF ja työntekijäjärjestö LO sopivat tuolloin etuusperusteisten STP-eläkkeiden uudistamisesta ja samalla nimi vaihdettiin SAF-LO-eläkkeeksi. Vuoden 2007 ITP-eläkeuudistus toi lisä uudistuksia myös SAF-LO-järjestel-

mään. Eläkkeen määräytyminen ja vanhuuseläkemaksu muutetaan asteittain yhdenmukaiseksi ITP1:n kanssa.

Maksuperusteisissa SAF-LO-, ITP1- ja ITPK-järjestelmissä vanhuuseläke määräytyy kertyneiden vakuutusmaksujen ja niille saadun tuoton mukaan. Työntekijä voi itse valita vakuutusmaksujen sijoituskohteen. Maksettavan eläkkeen määrä on riippuvainen siitä onko vakuutettu valinnut perinteisen eli korko- tai takuutuottosidonnaisen eläkevakuutuksen vai sijoitussidonnaisen rahastoeläkkeen. Lisäksi maksetaan asiakashyvityksiä eläkelaitosten sijoitustoiminnan tuloksesta riippuen. Vanhassa ITP-järjestelmässä (ITP2) eläke määräytyy etuusperusteisesti ansiotasosta riippuen ja täyden vanhuuseläkkeen saaminen edellyttää 30 vakuutusvuotta (ks. taulukko 3). Etuusperusteisessa ITP-sopimuseläkejärjestelmässä ei ole sitouduttu eläkkeiden tarkistuksiin. Käytännössä indeksikorotukset on kuitenkin tehty vuosittain sekä vapaakirjoihin että maksussa oleviin eläkkeisiin, ja ne ovat vastanneet inflaation kehitystä.

Yksityisen sektorin SAF-LO- ja uudessa ITP-eläkejärjestelmässä (ITP1) vanhuuseläketä kertyy 25 ikävuodesta alkaen. Vanhassa ITP:ssä (ITP2) alaikäraja on 28 vuotta ja SAF-LO:ssa alaikäraja oli 21 vuotta ennen vuoden 2007 ITP/SAF-LO-uudistusta.

Sopimuseläkejärjestelmien yleinen vanhuuseläkeikä yksityisellä ja julkisella sektorilla on 65 vuotta. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi järjestelmästä riippuen siirtyä aikaisintaan 55 vuoden iästä. Eläkkeen voi ottaa vähintään viiden vuoden määräajaksi.

Lopullisen eläkkeen suuruuteen vaikuttavat myös erot yhtiöiden välillä vakuutuskannan kuolleisuuteen (sukupuolineutraalit kuolleisuustaulukot) perustuvan odotettavissa olevan eliniän laskennassa (ks. taulukko 2). Seuraavassa esitetty esimerkkilaskelma kuvaa yhtiökohtaisia eroja maksuperusteisen ITP-eläkkeen osalta.

### **Taulukko 2.**

*Esimerkkilaskelma elinajanodotteen vaikutuksesta kuukausieläkkeen määrään.*

Yhtiö	Elinajanodote, vuosia	Kuukausieläke, SEK
<b>Perinteinen eläkevakuutus</b>		
Alecta	21,5	5 747
Länsförsäkringar	23,4	4 883
AMF	22,4	4 859
Skandia Liv	22,5	4 615
Nordea	24,7	3 373
<b>Rahastovakuutus</b>		
AMF	22,4	4 932
Handelsbanken	24,6	3 387
Nordea	24,7	3 373
SEB	25,6	3 255

Oletus: 65 vuotta täyttänyt henkilö, jolle eläkepääomaa on karttunut yhden miljoonan kruunun verran ja maksumuotona elinikäinen lisäeläke (ITP1 tai ITPK-eläke).

Lähde: Pensioner & Förmåner 2010.

Järjestelmistä maksetaan lakisääteistä sairauspäivärahaa, sairaus- ja aktivointikorvausta (työkyvyttömyyseläkkeitä) täydentäviä etuuksia (sjukpension). Lisäksi maksetaan perhe-eläketurvaa. Esimerkiksi maksuperusteisissa SAF-LO:ssa, uudessa ITP-järjestelmässä ja ITPK:ssa osan vakuutusmaksusta voi halutessaan käyttää määräaikaiseen perhe-eläkevakuutukseen tai vakuutuksen voi järjestää niin sanottuna takaisinmaksusuojana (återbetalningsskydd), jossa kertynyt eläkepääoma maksetaan kuolemantapauksessa perheelle. Vakuutetun oma vanhuuseläke jää vastaavasti pienemmäksi. Etuusperusteisessa vanhassa ITP-järjestelmässä perhe-eläke lasketaan 7,5-kertaisen tuloperusmäärän ylittävistä palkan osasta. Vakuutetulla on mahdollisuus luopua perhe-eläkeoikeudestaan ja siirtää vastaava eläkemaksun osuus osaksi maksuperusteista ITPK-eläkettä.

## 2.2 Julkisen sektorin sopimuseläkkeet PA 03 ja KAP-KL

Valtion ja kuntien sopimuseläkejärjestelmissä eläke määräytyy osittain etuusperusteisesti ja osittain maksuperusteisesti. Valtion nykyinen vuonna 2003 sovittu sopimuseläkejärjestelmä (PA 03) kattaa vuonna 1943 ja sen jälkeen syntyneet<sup>2</sup>. Edeltävä sopimus on vuodelta 1991 (PA 91). Maksuperusteista vanhuuseläkettä kertyy yhteensä 4,5 prosenttia palkasta järjestelmässä määriteltyyn ansiokattoon asti (30xIBB). Vakuutettu sijoittaa 2,5 prosenttiyksikköä valtion lisäeläkemaksusta itse (esim. Kåpan Ålderspension<sup>3</sup>) ja mikäli vakuutettu ei tee valintaa oletusrahastonhoitajana toimii Kåpan Pensioner. Tätä täydentävässä osassa (Kåpan Tjänste, 2 %-yksikköä) vastaavaa vakuutetun valintaa ei ole, ja sitä hoitaa Kåpan Pensioner. Lisäksi vakuutettu voi saada etuusperusteista eläkettä, kun hän on täyttänyt 28 vuotta ja hänen ansionsa ylittävät lakisääteisen eläkejärjestelmän ansiokaton (7,5xIBB). Täyden etuusperusteisen vanhuuseläkkeen saaminen edellyttää 30 vakuutusvuotta (ks. taulukko 3).

Paikallisissa sopimusneuvotteluissa työnantajilla ja ammattiyhdistysjärjestöillä on mahdollista vielä sopia edellä mainittua Kåpan Tjänsteä paremmat edut Kåpan Extrassa. Lisäksi vakuutetuilla on mahdollisuus hankkia yksilöllinen eläkevakuutus, jolla voi täydentää kollektiivista työmarkkinaeläkettä (Kåpan Plus).

Kunnallista lisäeläkejärjestelmää koskeva nykyinen sopimus (KAP-KL) on vuodelta 2006, jolloin se korvasi tätä edeltäneen PFA:n vuodelta 1998. Nykyinen sopimus ei pääperiaatteiltaan eroa edellisestä, mutta joitakin siirtymäsäännöksiä eläkkeen määräytymisessä on, jotka koskevat ennen vuotta 1947 syntyneitä. Eläke määräytyy maksuperusteisesti (4,5 %) lakisääteisen ansiokaton alittavalta tulon osalta ja tämän ylittävältä osalta vakuutetulle kertyy eläke etuusperusteisesti (ks. taulukko 3). Vakuutetulla on mahdollisuus sijoittaa maksuperusteinen rahastoeläkeosuus haluamaansa yhtiöön.

Julkisella sektorilla valtion nykyinen sopimuseläke (statliga pensionsavtalet PA 03) kattaa valtion työntekijät 23 vuoden iästä. Kunnallisessa sopimuseläkkeessä (KAP-KL) eläkettä kertyy 21 ikävuodesta alkaen. Eläkkeen määräytyminen ja eläkkeelle siirtyminen noudattavat samoja pääperiaatteita kuin edellä on kerrottu yksityisen sektorin lisäeläkkeiden osalta.

2 Siirtymäsäännöksistä johtuen 1943–1972 syntyneillä eläke voi määräytyä osin etuusperusteisesti myös ansiokaton alittavalta tulon osalta.

3 Nimi voi vaihdella eläkkeenhoitajasta riippuen, Kåpan Ålderspensionia hoitaa Kåpan Pensioner.

**Taulukko 3.**

*Vanhuuseläkkeen määräytyminen Ruotsin keskeisissä lisäeläkejärjestelmissä.*

Sopimus	Kattavuus	DB* / DC*	Etuus
SAF-LO	Yksityisen sektorin työntekijät 25-vuotiaasta	DC	4,3 % palkasta < 7,5 IBB** 24 % palkasta > 7,5 IBB
ITP2 + ITPK	Yksityisen sektorin toimihenkilöt 28-vuotiaasta	DB	10 % perusteesta < 7,5 IBB 65 % perusteesta 7,5–20 IBB 32,5 % perusteesta 20–30 IBB
		DC	2 % palkasta
ITP1 (uusi)	Yksityisen sektorin toimihenkilöt 25-vuotiaasta	DC	4,5 % palkasta < 7,5 IBB 30 % palkasta > 7,5 IBB
KAP-KL	Kuntatyöntekijät 28-vuotiaasta	DB	55 % perusteesta 7,5–20 IBB 27,5 % perusteesta 20–30 IBB
	Kuntatyöntekijät 21-vuotiaasta	DC	4,5 % palkasta
PA 03	Valtion työntekijät 28-vuotiaasta	DB	60 % perusteesta 7,5–20 IBB 30 % perusteesta 20–30 IBB
	Valtion työntekijät 23-vuotiaasta	DC	2,5 % palkasta <30 IBB
		DC, Kåpan Tjänste	2,0 % palkasta <30 IBB

\* DB = Etuusperusteinen, DC = maksuperusteinen.

\*\* IBB = tuloperusmäärä (inkomstbasbelopp) on 52 100 kruunua vuonna 2011 ja sitä käytetään tuloperusteisen vanhuuseläkkeen perusteena olevien tulojen määräytymisessä. Sitä tarkistetaan palkkojen kehitystä seuraavalla tuloindeksillä.

Järjestelmistä maksetaan perhe-eläketurvaa tai vakuutuksen voi järjestää niin sanottuna takaisinmaksusuojana. Lisäksi voidaan maksaa myös sairaus- ja aktivointikorvausta (työkyvyttömyyseläkkeitä) täydentäviä etuuksia (sjukpension).

### 3 Työmarkkinaeläkkeiden rahoitus

Sopimuseläkkeet ovat kokonaan työnantajan rahoittamia. Uudistetuissa järjestelmissä ei ole ansiokattoa eli eläkkeet määräytyvät ja maksut peritään koko ansiotulosta. Eläkemaksu on kuitenkin erisuuruinen määrätyllä rajatulolla. Seuraavassa tarkastellaan lähemmin yksityisen sektorin ITP- ja SAF-LO-eläkkeiden rahoitusta.

#### 3.1 ITP-sopimuseläke

Uudessa järjestelmässä (ITP1) vanhuuseläkemaksu, jonka mukaan myös eläkettä kertyy, on 4,5 prosenttia palkasta lakisääteisen eläkejärjestelmän ansiokattoon asti (7,5 x tuloperusmäärä; IBB, inkomstbasbelopp) asti ja 30 prosenttia palkasta tämän ylittävstä osasta. Eläketurvan lisäksi ITP-järjestelmä tarjoaa myös muuta sosiaalivakuutusta täydentävää turvaa (ks. taulukko 4).

**Taulukko 4.**

Uuden ITP-järjestelmän maksut vuonna 2011.

ITP1	-7,5 IBB	>7,5 IBB
– vanhuuseläkemaksu*	4,5 %	30,0 %
– maksuvapautusvakuutus*	0,115 %	0,835 %
– sairausvakuutus**	0,10 %	0,385 %
TFA-työtaturmavakuutus	0,01 %	0,01 %
TGL-ryhmähenkivakuutus	0,20 %	0,00 %
TRR, Työttömyysvakuutus	0,30 %	0,30 %
<b>Yhteensä</b>	<b>5,225 %</b>	<b>31,53 %</b>

IBB, Inkomstbasbelopp = tuloperusmäärä 52 100 kruunua vuonna 2011.

\* Maksua aletaan periä, kun vakuutettu täyttää 25 vuotta.

\*\* 0,10 % maksu peritään vuositulosta, joka alittaa 321 000 kruunua (7,5 x PBB, prisbasbelopp, SEK 42 800). Tämän ylittävstä tulosta peritään 0,385 %, 1 563 000 kruunua (30 x IBB) vuosituloihin asti.

Vanhassa järjestelmässä (ITP2) eläke määräytyy etuusperusteisesti ja sitä täydentää maksuperusteinen ITPK-eläke. Eläkemaksu määrätään yksilöllisesti vakuutusmatemaattisten periaatteiden mukaan ja se vaihtelee vakuutetun tuloista, iästä ja vakuutushistoriasta riippuen. Maksu nousee 28 vuotta täyttäneillä, jolloin syntyy oikeus vanhuus- ja perhe-eläkkeeseen sekä niillä, joiden tulot ylittävät lakisääteisen ansiokaton. Maksu on tavallisesti 5–20 prosenttia palkasta. Vanhassa järjestelmässä on myös ansiokatto (1 563 000 SEK, n. 14 200 €/kk).

**Taulukko 5.**

Vanhan ITP-järjestelmän maksut vuonna 2011.

ITP2	%
ITP	n. 10,90 *
TGL-ryhmähenkivakuutus	n. 0,20
TFA-työtaturmavakuutus	0,01
TRR, Työttömyysvakuutus	0,30
<b>Yhteensä</b>	<b>11,4</b>

\* Ansiokatto 1 563 000 kruunua (30 x IBB). Maksu on arvio vuoden 2011 keskimääräisestä maksusta.

Vanhan järjestelmän ITP-eläkkeitä on vuodesta 1977 lähtien täydentänyt maksuperusteinen ITPK-eläke, jonka suuruus nykyisin on 2 prosenttia palkasta. Aiemmin sen suuruus vaihteli syntymävuodesta riippuen. Työntekijällä on vuodesta 1990 ollut mahdollista itse valita vakuutusmaksujen hoitaja ITPK-varoille. Työntekijä voi tehdä valinnan määrättyjen eri yhtiöiden välillä ja valita perinteisen eläkevakuutuksen tai rahastovakuutuksen, jonka valinta tuli mahdolliseksi vuonna 1994. Vakuutukseen voi liittää myös perhe-eläkkeen.

Vakuutetun valintamahdollisuus oli aluksi rajoitettu vain vuodesta 1990 lähtien kertyneeseen maksutuloon; tätä ennen (1977–1990) kertynyt pääoma oli ITP-eläkkeitä hallinnoi-



van Alectan hallinnassa. Vuonna 2008 vakuutetun valintamahdollisuus ulotettiin koskemaan myös alkuperäisen ITPK:n (ursprunglig ITPK) aikana kertyneitä varoja.

### 3.2 SAF-LO-sopimuseläke

SAF-LO:n vanhuuseläkemaksu on 4,3 prosenttia lakisääteisen ansiokaton (rajatulon) alittavasta palkan osasta ja 24 prosenttia katon ylittävstä osasta vuonna 2011. Maksua on vuodesta 2008 alkaen nostettu vuosittain (ks. taulukko 6) ja tavoitetaso saavutetaan vuonna 2012.

#### Taulukko 6.

*Vanhuuseläkemaksu ja eläkkeen määräytyminen SAF-LO-järjestelmässä.*

Vuosi	-7,5 IBB	> 7,5 IBB
2008	3,9 %	6 %
2009	4,0 %	12 %
2010	4,1 %	18 %
2011	4,3 %	24 %
2012	4,5 %	30 %

Rajatulo: 7,5 x IBB: 390 750 SEK/v.

IBB, Inkomstbasbelopp = tuloperusmäärä 52 100 kruunua vuonna 2011.

Vanhuuseläkemaksun lisäksi SAF-LO-järjestelmässä työnantajalta peritään erillistä maksua mm. työkyvyttömyysetuuksia varten, jotka maksetaan AGS-sairausvakuutusjärjestelmästä. Vuonna 2011 perittävät sosiaalivakuutusetuksia täydentävät maksut on esitetty taulukossa 7.

#### Taulukko 7.

*SAF-LO-järjestelmän maksut vuonna 2011.*

SAF-LO	-7,5 IBB	>7,5 IBB
- vanhuuseläkemaksu*	4,30 %	24,00 %
- maksuvapautusvakuutus**	0,12 %	0,12 %
TFA-työtaturmavakuutus	0,01 %	0,01 %
TGL-ryhmähenkivakuutus	0,30 %	-
Työttömyysvakuutus	0,30 %	-
AGS-sairausvakuutus	0,38 %	-
<b>Yhteensä</b>	<b>5,41 %</b>	<b>24,13 %</b>
tilapäinen hyvitys***	-1,00 %	0 %
<b>Perittävä maksu, yhteensä</b>	<b>4,41 %</b>	<b>24,13 %</b>

\* SAF-LO-vanhuuseläkemaksua aletaan periä kun työntekijä täyttää 25 vuotta (aiemmin 21 vuotta).

\*\* Vakuutusyhtiö maksaa vanhuuseläkemaksun sairastumisen/tapaturman ja vanhempainvapaan (enintään 13 kk) ajalta. Maksua maksetaan sairausajan palkan (14 pv) ylittävältä ajalta ja maksu määräytyy suhteessa työkyvyttömyysasteeseen.

\*\*\* SAF-LO:n eläkemaksusta myönnetään yhden prosenttiyksikön suuruisen hyvitys tuloista, jotka jäävät alle rajatulon (7,5 x IBB) vuonna 2011.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Työmarkkinaeläkkeiden hallinto on hajautettu yksityisille yhtiöille, säätiöille, kassoille tai ne on järjestetty kirjanpidollisin varauksin. Julkisella sektorilla valtion eläkelaitos (SPV, Statens Pensionsverk) sekä kunnallinen eläkelaitos (KPA) ovat hajautetun hallinnon keskeisiä hallintoviranomaisia. SPV hallinnoi etuusperusteisia lisäeläkkeitä. KPA hallinnoi noin 80 prosenttia kuntien eläkkeistä. Se toimii automaattisesti eläkevarojen hoitajana, mikäli vakuutettu ei toisin valitse.

Viime vuosina yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmiä on muutettu entistä enemmän maksuperusteisiksi ja samalla otettu käyttöön vakuutetun valintaan perustuvia yksilöllisiä eläketilejä. Valtion sopimuseläkkeiden (PA-03 ja PA-91) maksuperusteisen rahastoeläkkeen yksi keskeisistä toimijoista on Kåpan Pensioner -yhdistys (aiemmin vuoteen 2005 asti Försäkringsföreningen för det statliga området, FSO), joka toimii muun muassa rahastoeläkevarojen oletusrahastona, mikäli vakuutettu ei tee ”aktiivista” valintaa sijoitustensa suhteen.

Yksityisen sektorin SAF-LO-eläkejärjestelmässä työntekijöillä on vuodesta 1998 lähtien ollut mahdollista itse valita, missä vakuutusyhtiössä tai eläkekassassa heidän eläkepääomaansa hoidetaan. Työnantaja maksaa vakuutusmaksut Fora-yhtiölle, joka siirtää maksut edelleen kunkin työntekijän valitsemalle rahastonhoitajalle. Fora tekee sopimukset kunkin eläkevaroja hoitavan yhtiön kanssa ja lähettää vakuutetuille vuosittain tiedot kertyneestä eläkepääomasta. Mikäli vakuutettu ei tee valintaa, järjestetään eläkevakuutus AMF Pensionissa, missä työntekijöiden eläketurvaa on järjestetty jo järjestelmän alkuvaiheista lähtien. Työnantaja voi järjestää eläkkeen myös itse kirjanpidolliseen varaukseen perustuen tai eläkesäätiössä. Tällöin järjestelmällä tulee olla luottovakuutus.

Työnantaja voi sopia lisäeläkkeestä myös paikallisen ammattiliiton kanssa tai suoraan työntekijöiden kanssa. Järjestelyn tulee kuitenkin olla Foran eläkelautakunnan (Pensionsnämnden) hyväksymä. Lautakunta muodostuu työnantajajärjestö SN:n (Svenskt Näringsliv; aiemmin SAF) ja työntekijäjärjestö LO:n jäsenistä.

Vakuutetun on mahdollista valita miten ja missä hän eläketurvansa järjestää. Valittavana on perinteinen eläkevakuutus ja rahastoeläke sekä työmarkkinajärjestöjen (Fora) nimeämät näistä vastaavat yhtiöt. Valinnan voi halutessaan vaihtaa.

Perinteisessä eläkevakuutuksessa vakuutusyhtiö vastaa eläkepääoman sijoituksista ja vakuutetulle on luvattu tietty peruseläke, joka vaihtelee yhtiöittäin. Eläke voi olla luvattua suurempi yhtiön sijoitustuotoista riippuen. Eläkettä hallinnoivia yhtiöitä on kuusi.

Rahastoeläkemallissa vakuutettu itse valitsee miten eläkepääomaa hallinnoidaan. Kyseinen vaihtoehto ei sisällä takuuta eläkkeen määrästä. Rahastoeläkkeitä hallinnoi viisi yhtiötä.

Vanhuuseläkkeeseen liitettävää perhe-eläkettä hallinnoi AFA Försäkring.

Yksityisen sektorin ITP-eläkevakuutuksissa järjestelmän yleishallinto, järjestelmään liittyminen, neuvontapalvelut ja maksujen periminen kuuluu hallintoyhtiö Collectumille. Collectum hallinnoi myös ITPK:ta välittämällä maksut edelleen vakuutetun valitsemaan yhtiöön. Työnantaja voi järjestää ITP-eläkevakuutuksen myös eläkesäätiössä tai kirjanpidollisin varauksin. Mikäli vakuutettu ei tee valintaa, järjestetään eläkevakuutus Alecta-vakuutusyhtiössä. Alecta hallinnoi aiemmin monopoliasemassa yksityisen sektorin ITP-eläkevakuutuk-

sia. Maksuperusteinen ITPK on ollut vakuutetun vapaasti sijoitettavissa myös muihin yhtiöihin.

Jos ITP-eläke rahoitetaan kirjanpidollisiin varauksiin perustuen, tulee yrityksen ottaa eläkevastuulleen luottovakuutus vakuutusyhtiö PRI Pensionsgarantista. Yrityksiltä edellytetään riittävää luottokelpoisuutta, joten kirjanpidollisiin varauksiin perustuvia järjestelyjä on lähinnä suurilla ja keskisuurilla yrityksillä. PRI Pensionsgaranti hoitaa kirjanpidollisiin varauksiin perustuvien eläkejärjestelyjen eläkevastuiden laskennan ja rekisteröinnin sekä eläkkeiden maksamisen. Työnantaja korvaa maksetut eläkkeet PRI:lle. Yhtiön hoitama vastuvelka oli noin 155 miljardia kruunua vuonna 2010, josta noin 80 prosenttia on ITP-järjestelmän vastuita ja loput muiden järjestelmien. Noin 1 200 yritystä on hoitanut lisäeläketurvansa kirjanpidollisin varauksin, ja niissä työskentelee noin 35 prosenttia ITP-vakuutetuista. (PRI Pensionsgaranti.)

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Ruotsin eläkejärjestelmän ja samoin ammatillisten lisäeläkejärjestelmien voidaan katsoa saaneen alkunsa siitä, kun valtion virkamiehet saivat eläkeoikeuden jo 1700-luvulla. Valtion virkamiesten vanhuuseläke myönnettiin 70-vuoden iässä ja eläkkeen voidaan katsoa noudattaneen jatkopalkkaperiaatetta, sillä sen määrä oli eläkkeelle siirtymistä edeltävän palkan suuruinen. Myöhemmin eläkkeen määräksi vakiintui 2/3 loppupalkasta. 1800-luvulla suurimmat kunnat ja osa yksityisen sektorin työnantajista sopi vastaavanlaisista vapaaehtoisista eläkejärjestelyistä, mutta vain vakituudessa työsuhhteessa olevien toimihenkilöiden kanssa. Muut työntekijäryhmät jäivät pääsääntöisesti kokonaan eläkejärjestelyjen ulkopuolelle tai eläkkeen määrä oli huomattavasti matalampi, mikäli työnantaja tällaisen oli järjestänyt. (ks. esim. Palmer 2008; Sjögren Lindquist & Wadensjö 2006; 2011.)

Kun ammattiasemasta riippumaton lakisääteinen kansaneläkejärjestelmä säädettiin vuonna 1913 (voimaantulo 1914), jäivät valtion virkamiehet järjestelmän ulkopuolelle. Muilla ammatillisten eläkejärjestelyjen piiriin kuuluvilla oli halutessaan mahdollista irtautua lakisääteisestä järjestelmästä. Vuonna 1937 tätä mahdollisuutta ei enää ollut, kun kansaneläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan (Sjögren Lindquist ja Wadensjö 2006; 2011). Ammatilliset eläkejärjestelmät jäivät kansaneläkettä täydentäviksi järjestelmiksi.

Laaja joukko työntekijöitä oli kuitenkin täysin vailla ansiosidonnaista eläketurvaa. Lakisääteisellä ATP-työeläkkeellä ansiosidonnainen eläke haluttiin ulottaa kaikkiin palkansääjiin ja työeläkejärjestelmä tuli voimaan vuonna 1960. Jo voimassa olevat valtion ja kuntien sekä yksityisen sektorin toimihenkilöiden eläkejärjestelmät yhteensovitettiin ATP:n kanssa ja ne jäivät tätä täydentäviksi järjestelmiksi.

Kansanäänestyksessä (1959) lakisääteisen ja kaikille (myös yrittäjille) pakollisen työeläkejärjestelmän eli nykyisen järjestelmän vaihtoehtona oli myös työnantajajärjestö SAF:n ja oikeistopuolueiden esittämä vaihtoehto vapaaehtoisista ja kollektiivisopimuksiin perustuvista ansioeläkkeistä (ks. tarkemmin Niemelä 2011).

Välittömästi, kun nykyinen malli oli hyväksytty parlamentissa, Ruotsin teollisuustoimihenkilöiden (Sif, Svenska Industritjänstemannaförbundet) ja työnjohtajien liitot (SALF, ny-

kyisin Ledarna) alkoivat neuvotella SAF:n edustajien kanssa siitä, kuinka näiden ryhmien eläkeoikeudet sovitetään yhteen ATP-järjestelmän kanssa. Ensimmäisen kerran uudesta ja kattavammasta ITP-eläkesopimuksesta neuvoteltiin keskustasolla 27.5.1959 (PTK 2011). Nykyinen ITP eläke kattoi vain noin puolet yksityisen sektorin toimihenkilöistä (Palmer & Wadensjö 2004). Toimihenkilöjärjestöt vaativat kaikkia yrityksiä sitovaa sopimusta. Yksityisen sektorin toimihenkilöiden etuusperusteisen lisäeläkejärjestelmän (ITP, Industrins och handelns tilläggs pension) perustamisesta sovittiin vuonna 1960 (sopimus 30.6.1960, ITP voimassa takautuvasti 1.1. alkaen) käytännössä samanaikaisesti lakisääteistä ATP-työeläkejärjestelmää koskevan lain kanssa.

ITP-eläkkeitä hallinnoivaksi vakuutusyhtiöksi tuli SPP (alun perin Svenska Personalpensionskassan, jonka nimi vaihtunut Alectaksi vuodesta 2001 lähtien), jonka joukko yksityisen sektorin työnantajia perusti jo vuonna 1917. Sen lisäksi yrityksille tuli mahdollisuus pitää varat yrityksissä. Turvaavuuden takaamiseksi yritysten tulee ottaa luottovakuutus tätä tarkoitusta varten vuonna 1961 perustetusta keskinäisestä vakuutusyhtiö FPG:stä (Försäkringsbolaget Pensionsgaranti).

Sen sijaan työntekijäjärjestö (LO) ja työnantajajärjestö (SAF) sopivat vasta vuonna 1971 etuusperusteisen lisäeläkejärjestelmän (särskild tilläggs pension för privatanställda arbetare, STP) perustamisesta yksityisen sektorin työntekijöille vuodesta 1973 alkaen. Toisin kuin julkisen sektorin sopimusjärjestelmät ja yksityisen sektorin ITP-sopimusjärjestelmä, STP ei antanut lisäturvaa lakisääteisen työeläkejärjestelmän ansiokaton ylittävältä tulon osalta. Tosin hyvin harvalla tulot ylittivät lakisääteisen ansiokaton määrän. (Sjögren Lindquist & Wadensjö 2011.) Tämä oli myös yksi keskeinen syy sille, miksi LO ei juuri nähnyt tarvetta puuttua asiaan (Palmer & Wadensjö 2004). Vuonna 1996 LO ja SAF sopivat uudesta STP-sopimuseläkkeen korvaavasta maksuperusteisesta työntekijöiden lisäeläkejärjestelmästä (Avtalspension SAF-LO), ja eläkettä on siitä lähtien kertynyt myös lakisääteisen ansiokaton ylittävältä tulon osasta. Syykin tähän on ilmeinen. Ansiokaton tarkistaminen vain hintojen kehitystä vastaavasti on johtanut katon alenemiseen suhteessa yleisen ansiotason nousuun. Ansiokattoa on vuodesta 2001 tarkistettu tulojen muutosta seuraavalla indeksillä suhteellisen tason alenemisen pysäyttämiseksi.

## Lähteitä

Niemelä Heikki. 2011. Ansioeläkejärjestelmien muotoutuminen Suomessa ja Ruotsissa. Teoksessa: Eläkevalta Suomessa. Jan-Erik Johanson – Jukka Lassila – Heikki Niemelä (toim.). Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA. Taloustieto Oy.

[http://www.etla.fi/files/2637\\_elakevalta\\_suomessa.pdf](http://www.etla.fi/files/2637_elakevalta_suomessa.pdf)

KPA Pension. <http://www.kpa.se/>

Kåpan Pensioner. <http://www.kapanpensioner.se/startside/>

NOSOSKO, The Nordic Social-Statistical Committee. 2008. Old-age Pension Systems in the Nordic Countries. [http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Pension\\_Systems.pdf](http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Pension_Systems.pdf)

PA 03 Pensionsavtal. Centrala avtal 2008:3. Arbetsgivarverket.

[http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/36265\\_PA%2003%20TOT.pdf](http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/36265_PA%2003%20TOT.pdf)

Palmer Edward. 2008. The Market for Retirement Products in Sweden. The World Bank.

<http://library1.nida.ac.th/worldbankf/fulltext/wps04748.pdf>

Palmer, Edward and Eskil Wadensjö, 2004. Public Pension Reform and Contractual Agreements in Sweden – Future Directions in M. Rein and W. Schmäll (toim.), The Political Economy of Pension Reform. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Pensioner & Förmåner 2010. Nyhetsbrev. Beräknad livslängd avgör pensionen. Dagens Nyheter. 27.12.2010.

PRI Pensionsgaranti. <http://www.pripensionsgaranti.se/sv/>

PTK, Privattjänstemannakartellen 2011.

<http://www.ptk.se/Detta-ar-PTK/Pensioner-och-forsakringar/Historik/ITP-planen-viktigaste-avtalet-under-1900-talet/>

Sjögren Lindquist Gabriella & Wadensjö Eskil. 2006. National Social Insurance – not the whole picture. Supplementary compensation in case of loss of income. Ministry of Finance. 2006:5.

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/28/34/696f8794.pdf>

Sjögren Lindquist ja Wadensjö. 2011. Sweden: A Viable Public-Private Pension System. Teoksessa: Ebbinghaus Bernhard (toim.) The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe. Oxford, University Press.

SPV, Statens tjänstepensionsverk. <http://www.spv.se/hem>



## SAKSA

Hannu Ramberg

### Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	118
<b>2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	119
2.1 Ammatilliset lisäeläkkeet – die Betriebliche Altersversorgung.....	119
2.2 Yksilölliset lisäeläkkeet – die Private Altersvorsorge .....	119
2.2.1 Riester-eläkejärjestelyt.....	120
2.2.2 Eläkevakuutus – Riester .....	121
2.2.3 Rürup-eläke .....	122
2.3 Eläkkeiden verotus.....	122
<b>3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus</b> .....	122
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	124
4.1 Lisäeläkkeiden toimeenpano .....	124
4.1.1 Työnantajan kirjanpidollinen varaus .....	124
4.1.2 Avustuskassa .....	125
4.1.3 Vakuutus .....	125
4.1.4 Eläkekassa .....	125
4.1.5 Eläkesäätö .....	125
4.2 Takuujärjestelmä.....	125
4.3 Valvonta .....	126
4.4 Sertifiointi .....	126
4.5 Rekisteröinti – Zentrale Stelle.....	127
<b>5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	127
<b>Lähteitä</b> .....	128

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Saksan eläkejärjestelmän ytimenä on sosiaalilain mukainen pakollinen yleinen eläkevakuutus. Se kattaa yksityisen sektorin palkansaajat lähes kokonaan ja osan yrittäjistä. Julkishallinnon virkamiehillä on oma järjestelmänsä. Järjestelmät ovat jakojärjestelmiä. Eläkejärjestelmiä on uudistettu pitkän aikavälin kestävyuden saavuttamiseksi automaattisin eläkkeiden sopeutusmekanismein ja maksutason monivuotisella vakioimisella.

Ammatilliset lisäeläkkeet ovat joitakin yksityiskohtia lukuun ottamatta yleisen eläkejärjestelmän eläkkeistä teknisesti riippumattomia. Eläkepoliittinen riippuvuus yhteiskunnan ja yksilön tasolla sen sijaan on olemassa. Yhteiskunnallisella tasolla yleisen eläkejärjestelmän kestävyysriskiä on lievennetty suuntaamalla osa vanhuuden toimeentuloa toteutuvaksi lisäeläkejärjestelyin. Yksilön tasolla kysymys on eläkkeen riittävästä tasosta ja taloudellisista hyödyistä.

Yleinen eläkejärjestelmä on kattavuudeltaan ja eläketasoltaan pääasiallinen eläketurvan takaaja.

Yleisessä eläkejärjestelmässä on ansiokatto, joka rajoittaa pakollisen eläkevakuutuksen maksun ja eläkkeen määrän. Vuonna 2010 ansiokatto on vanhan Länsi-Saksan osavaltioissa 5 500 euroa kuukaudessa ja entisen Itä-Saksan alueella 4 650 euroa kuukaudessa. Kaivos-työntekijöillä ansiokatot ovat korkeammat kuin yleisessä eläkejärjestelmässä. Työntekijän ja työnantajan maksut peritään ansiokaton alittavasta palkan osasta.

Vakuutusmaksun maksavat työnantaja ja työntekijä puoliksi, kumpikin 9,95 prosenttia.

Eläke-etuuksina on vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja perhe-eläke leskelle ja lapselle. Yleisen ansioperusteisen eläkejärjestelmän keskimääräinen vanhuuseläke oli Saksassa vuonna 2009 noin 740 euroa.<sup>1</sup>

Vanhuuseläkeikä on vielä tänä vuonna 65 vuotta, mutta tilanne muuttuu vuonna 2012 voimaan tulevien lakimuutosten myötä. Eläkeikä nousee 1947 syntyneistä alkaen asteittain 67 vuoteen. Vuonna 1964 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, jonka eläkeikä on 67 vuotta.

Vähintään 35 vuotta työskennelleet niin sanotut pitkäaikaisvakuutetut voivat saada vanhuuseläkkeen varhennettuna 63-vuotiaana. Eläkkeeseen tulee varhennuskuukautta kohden 0,3 prosentin varhennusvähennys jokaiselta yleisen eläkeiän alittavalta kuukaudelta. Alennuksen voi välttää maksamalla ylimääräistä vakuutusmaksua.

Vähintään 45 vuotta työskennelleet niin sanotut erityisen pitkäaikaisesti vakuutetut voivat saada eläkkeensä ilman alennusta 65-vuotiaana.

Yli eläkeiän työntekoa jatkaneiden eläkkeisiin tulee korotus.

Vähimmäiseläkettä ei ole. Mahdollista on saada tarveharkintaista vähimmäisturvan mukaista etuutta (Grundsicherung), jonka tulokriteerit ovat toimeentulotukea (Sozialhilfe) lievemmat.

Eläkkeitä tarkistetaan vuosittain 1.7. alkaen. Tarkistuksen määrään vaikuttavat bruttopalkkojen kehitys, eläkemaksutason kehitys ja eläkeläisten suhteellinen osuus työssä oleviin nähden. Tarkistusmenettelyssä on varauduttu poliittisen päätöksenteon mahdollisuuteen. Tarkistus on joinakin vuosina jäänyt toteutumatta.

<sup>1</sup> Bundesregierung: Rentenversicherungsbericht 2010, s. 11.



## 2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet

Ammatillisista lisäeläkkeistä on oma lakinsa (Betriebsrentengesetz eli Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG, vuonna 1974). Laissa on säädelty muun muassa eläkejärjestelyiden järjestämistavat ja takuumenettely.

Ammatillisten lisäeläkkeiden lisäksi on yksilöllisiä, mutta myös työmarkkinoilla sovellettuja vapaaehtoisia osittain verotuskeinoin ohjattuja lisäeläkkeitä (die Private Altersvorsorge). Niistä merkittävimmät ovat niin sanotut Riester-eläkkeet (der Riester-Rente) ja vapaaehtoiset peruseläkkeet eli Rürup-eläkkeet (der Basisrente tai der Rürup-Rente).

### 2.1 Ammatilliset lisäeläkkeet – die Betriebliche Altersversorgung

Tärkeimmät lisäeläkejärjestelyt ovat ammatillisia lisäeläkkeitä, joilla tarkoitetaan työntekijöiden ja työnantajien keskenään työehtosopimuksissa tai niitä vastaavissa sopimuksissa tai muuten, esimerkiksi työnantajakohtaisesti, sovittuja yleisen eläkejärjestelmän lisäksi tulevia eläkkeitä. Ammatillisia lisäeläkeoikeuksia oli vuonna 2010 noin 17,5 miljoonalla henkilöllä. Lisäeläketurvan piiriin kuuluu yli 60 prosenttia palkansaajista. Lisäeläkkeet kohdistuvat enimmäkseen suuryritysten työntekijöihin. Etuudet ovat vanhuuseläkkeitä, työkyvyttömyyseläkkeitä ja perhe-eläkkeitä tai joissakin tapauksissa kertosuorituksia.

### 2.2 Yksilölliset lisäeläkkeet – die Private Altersvorsorge

Saksan yleisen eläkejärjestelmän epätasapainon korjausten seurauksena eläkkeet alentuvat ja alenevat edelleen nettotyötuloihin nähden, minkä johdosta valtiovalta ryhtyi entistä voimallisemmin kehittämään taloudellisia kannustimia, joilla pyrittiin rohkaisemaan oma-toimista eläketurvan parantamista lisäeläkejärjestelyin. Kannustimina tulivat käyttöön veroetuudet ja tukimaksut.

Vaikka ammatilliset lisäeläkkeet ovat laajasti käytössä, myös yksityiset vanhuudenturvan järjestelyt ovat ainakin mielipidetasolla suosittuja – jopa ammatillisia järjestelyjä suositumpia.

Lisäturvan järjestäminen perustuu isoilla toimialoilla työehtosopimukseen tai kollektiivisiin eläkesopimuksiin. On kuitenkin runsaasti sopimuksettomia lisäeläkejärjestelyjä varsinkin PK-yritysten piirissä oleville. Eniten lisäeläketurvaa on entisen Länsi-Saksan alueella ja suurten yritysten työntekijöillä. Miehillä lisäeläketurvaa on enemmän kuin naisilla. Eri aloista lisäeläketurva on yleisintä pankki- ja vakuutusosalalla sekä teollisuudessa. Tulevaisuudessa lisäeläkkeiden merkitys eläkeaikaisessa toimeentulossa tulee kasvamaan.

Eläkkeiden ostovoiman tarkistuksia voidaan tehdä kuluttajahintojen muutosten mukaan tai nettopalkkojen kehityksen mukaan. Eläkkeiden ostovoiman tarkistaminen ei ole itsestään selvää. Tarkistusväli voi olla vuosiakin.

### 2.2.1 Riester-eläkejärjestelyt

Valtio on vuodesta 2002 alkaen ryhtynyt uudella tavalla kannustamaan yksilöllistä eläkesäästämistä. Kannusteisiin kuuluvat tukimaksut ja verovähennykset. Tällöin syntyivät Riester-eläkkeet (Riester-Rente). Riester-järjestely voi olla yksityisen henkilön itselleen hankkima tai työnantajan työntekijöilleen järjestämä.

Vakuutusalan yhteisjärjestön (Gesamtband der Deutschen Verasicherungswirtschaft, GDV) piirissä olevien Riester-järjestelyjä hoitavien yhteisöjen piirissä oli vuoden 2010 lopussa noin 14,4 miljoonaa järjestelyä. Riester-järjestelmäetuuksien piiriin kuulumiseksi vakuutetun on täytettävä vaadittavat ehdot. Järjestelmän piiriin voivat kuulua muun muassa

- yleisen eläkejärjestelmän pakollisesti vakuutettavat työntekijät (Plichtversicherte)
- yleisen järjestelmän vakuutusvelvolliset yrittäjät
- lasta hoitavat vanhemmat
- työttömyyspäivärahan saajat
- hoitotyötä ilman palkkaa tekevät.

Järjestelmän piiriin eivät kuulu esimerkiksi

- vapaaehtoisesti vakuutetut
- vähäisesti työskentelevät
- sosiaaliavun saajat.

Valtio maksaa Riester-eläkkeeseen perustukea, joka vuonna 2010 on 154 euroa vuodessa. Lisäksi tukea saa alaikäisestä lapsesta 185 euroa vuodessa. Vuonna 2008 ja sen jälkeen syntyneestä lapsesta tuki on 300 euroa vuodessa. Täysimääräisen tuen saamisen edellytyksenä on maksujen maksaminen vähimmäismaksujen verran.

Vuodesta 2008 alkaen työntekijän maksaman maksun on täytynyt olla vähintään neljä prosenttia edellisvuoden tuloista. Pienin mahdollinen maksu, käytännössä tulottomilta, on 60 euron vuotuinen tasamaksu. Vakuutusmaksu vähennetään verotettavista tuloista enintään 2 100 euron määrään saakka. Maksu peritään niistä tuloista, joista maksetaan lakisääteinen eläkevakuutusmaksu.

Riester-sääntöjen mukainen eläke voidaan järjestää

1. yksityisenä eläkevakuutuksena (Rentenversicherung)
2. pankkisäästönä (Banksparplan)
3. rahastosäästönä (Fondsparplan)
4. asunto-sijoituksena (Wohn-Riester).

Työntekijät voivat valita turvan antajan. Jos työnantaja on jo eläkesäätiön tai eläkekassan jäsen, työntekijöillä ei ole valintaoikeutta. Riester-eläkkeiden sopimuksista suurin osa on tehty vakuutusyhtiöiden kanssa. Sijoitusrahastoista tehtyjen sopimusten määrä on kasvavin osa järjestelyjä.

Järjestelyn omistaja voi vaihtaa Riester-järjestelyn antajan tai järjestelytavan. Omistaja joutuu maksamaan vaihtamisesta järjestelyn antajasta ja järjestelytavasta riippuen erisuuruisen maksun.

Riester-järjestelyyn maksetut maksut, korot, bonukset ja valtion tuki ovat suojattuja henkilön maksukyvyttömyystapauksessa (Pfändungsschutz). Samoin niitä eikä järjestelystä tulevaisuudessa saatavaa etuutta oteta huomioon sosiaalietuuksien mitoituksessa, esimerkiksi työttömyyskorvauksen määrässä (Harz IV). Maksussa olevat etuudet sen sijaan katsotaan tuloksi.

### 2.2.2 Eläkevakuutus – Riester

Yleisin Riester-järjestely on eläkevakuutus. Vakuutuksissa on korkotakuu. Jos vakuutukseen kuuluu sijoitusrahasto-osuus, korkotakuuta ei ole. Vakuutusjärjestelyt ovat ainoita Riester-järjestelyjä, joissa saatetaan taata jo sopimusta solmittaessa eläkkeen vähimmäismäärä sitovasti. Ennuste annetaan aina. Eläkevakuutuksen hoitokulut suhteessa maksuun ovat suuret.

#### *Pankkisäästö – Riester*

Pankkisäästöt ovat alhaisen riskin sopimuksia. Säästetyn pääoman lisäksi etuus muodostuu korosta ja mahdollisesta bonuksesta sekä saadusta valtion tuesta. Korkeus jää jonkin verran vakuutusjärjestelyä alhaisemmaksi, mutta pankin vaihtaminen tai Riester-muodon muuttaminen toiseksi on mahdollista muita järjestelytapoja vähäisemmin siirtokustannuksin. Korot seuraavat tavallisesti valtion joukkovelkakirjalainojen korkoa, noin kaksi prosenttia. Tuloverotuksessa annetaan vuoden säästöpanoista korkeintaan rajamäärän suuruinen alennus verotettavasta tulosta.

#### *Rahastosäästö – Riester*

Rahastosäästö edustaa pitkäaikaista ja riskipitoista järjestelyä, jossa korkotuotto-odotukset ovat muita vaihtoehtoja korkeammat. Tuottolupaukset ovat noin seitsemän prosenttia.

#### *Asuntosijoitus – Riester*

Vuoden 2007 alusta voimaan tulleen lainmuutoksen mukaisesti omaan käyttöön hankittava asunto voidaan hankkia Riester-järjestelmän ehdot täyttävänä sijoituksena. Asunnon hankkija voi omaan käyttöön tehdyllä asuntosijoituksella saada valtion tuet, joilla voi esimerkiksi lyhentää asuntolainaa. Riester-järjestelmän asunnon voi ostaa valmiina tai asunnon voi hankkia rakentamalla. Verottaja pitää nimellistä asuntotiliä, jolle viedään sijoitettu pääoma. Tili karttuu vuosittain kahden prosentin teknisellä erällä. Kun eläke alkaa, määrätään tilin perusteella vero, joka voi olla kertamaksullinen tai usealle vuodelle jakaantuva. Asunnon todellinen markkina-arvo ei ole veron perusteena.

### 2.2.3 Rürup-eläke

Rürup-eläke eli peruseläke (Rürup-Rente tai Basisrente) on vuodesta 2005 alkanut verohelpotuksella tuettu, erityisesti yrittäjien suosioon tullut yksilöllinen rahastoeläkejärjestely. GDV:n piirissä olevien järjestelyhoitajien vakuutuskanta oli vuoden 2008 lopussa noin 860 000.

Vuonna 2011 verotuksessa vähennettävä maksuosuus yksinäisellä on 14 400 euroa. Vähennysoikeus kasvaa vuosittain kaksi prosenttiyksikköä. Vuonna 2025 maksu on kokonaan verovähennyskelpoinen, jolloin yksinäinen voi yhdessä pakollisen yleisen eläkejärjestelmän maksujen ja ammatillisten eläkejärjestelyiden maksujen kanssa vähentää verotettavasta tulostaan enimmillään 20 000 euroa vuodessa. Naimisissa olevat voivat vähentää yhteensä 40 000 euroa. Yrittäjä tai suurituloinen palkansaaja voi käyttää vähennystä tulonalennuskeinona vuoden lopussa. Eläkkeen voi ostaa myös kertamaksulla. Verohelpotusten saamisedytyksenä on, että vakuutustuote on Liittovaltion keskusveroviraston sertifioima.

Peruseläke on toistaiseksi vain osaksi verotettavaa tuloa. Tänä vuonna veronalaista eläkkeestä on 62 prosenttia. Eläkkeen verotettava osuus nousee Saksan muitakin eläkkeitä koskevan verotuksen mukaisesti vuosittain siten, että vuonna 2040 eläke on kokonaan verotettavaa tuloa. Maksujen verovähennysoikeus säilyy edellä sanotun mukaisesti.

Peruseläkkeen mukaisen vanhuuseläke voi alkaa 60-vuotiaana. Vanhuuseläke on elinikäinen. Eläkesopimusta voidaan laajentaa koskemaan työkyvyttömyyseläkettä, perhe-eläkettä ja kuolinavustusta. Sopimuksen voi irtisanoa, mutta maksettuja maksuja ei palauteta. Sen sijaan vakuutettu saa aikanaan jonkin aikaa eläkettä. Rahaston kertanosto ei ole mahdollista.

Vakuutetun säästämä rahasto on suojattu velkojilta ja nauttii Harz IV-etuoikeussuojasta sosiaalietuuksien mitoituksessa Riester-järjestelyiden tavoin.

## 2.3 Eläkkeiden verotus

Vuoden 2005 alusta alkaen eläkkeet tulivat uuden verotuskäytännön piiriin. Lisäeläkkeiden maksut tulivat ikäluokittain verovähennyskelpoisiksi ja vastaavasti eläkkeet ikäluokittain porrasteisesti veron piiriin.

Lisäeläkkeitä ohjataan muun muassa tuloverolailalla (Einkommensteuergesetz, EStG) ja verotusta määrittelevällä erityisellä vanhuuden tulolailalla (Alterseinkünftegesetz, AltEinkG).

## 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Työnantajat rahoittavat valtaosan lisäeläketurvasta, mutta työntekijöiden maksuosuudet ovat yleistyneet viime vuosina. Hieman järjestelytavasta riippuen työntekijän maksuosuus voi olla jopa 50 prosenttia tai peräti 100 prosenttia.

Vuoden 2002 alussa työntekijät saivat oikeuden pidätyttää veroetujen saamiseksi osan palkastaan lisäeläketurvan maksua varten (Entgeltumwandlung) ja työnantajalle tuli lakisääteinen velvollisuus tarjota työntekijälle tämä mahdollisuus. Työntekijä ja työnantaja tekevät

palkan pidätyksestä ammatillista lisäeläkettä varten sopimuksen. Lisäeläkejärjestelyn on oltava eläkesäätiössä, eläkekassassa tai vakuutusyhtiössä.

Kun pidätettävä maksu on vähintään 1/160 ja korkeintaan 4/100 vuotuisesta yleisen eläkejärjestelmän palkkatatosta – vanhoissa osavaltioissa 81 000 euroa ja uusissa osavaltioissa 66 000 euroa – maksu on vapautettu veroista ja sosiaaliturvamaksuista. Lisäksi voidaan pidättää verovapaasti vielä lisää 1 800 euroa vuodessa. Enemmänkin on mahdollista pidättää, mutta sitä osaa valtio ei enää tue.

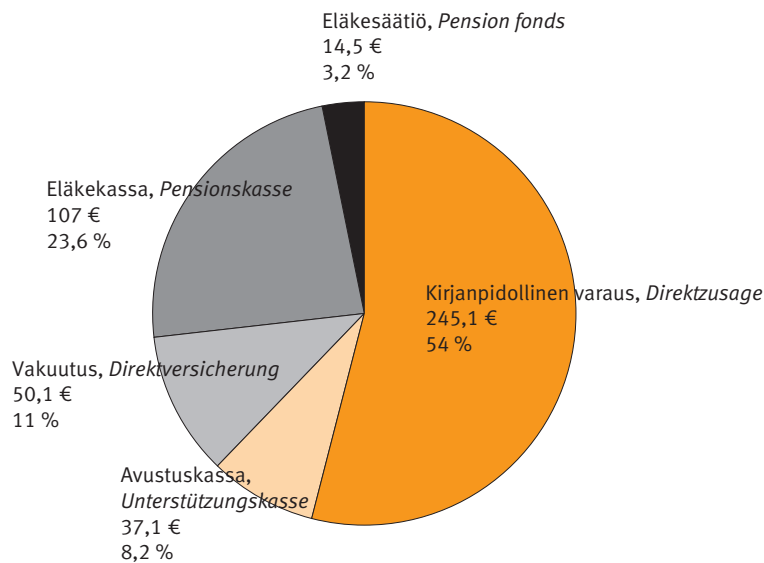
Vuonna 2008 palkoista pidätettiin keskimäärin 273 euroa, mikä oli noin 0,7 prosenttia bruttopalkoista. Palkanpidätysten kokonaismäärä oli noin seitsemän miljardia euroa.

Pidätykset olivat suurimmat rahoituslalla ja pienimmät vuokratyövoimayrityksissä. Esimerkiksi palvelusektorilla työntekijää kohden maksu oli vuonna 2009 luottolaitostoiminnassa 6 678 euroa (12,7 %), vakuutuslalla 5 498 euroa (9,9 %), tukkukaupassa 1 768 euroa (4,4 %) ja vähittäiskaupassa 818 euroa (2,9 %).

Vuonna 2008 yhteensä 453,8 miljardin euron lisäeläkevaroista runsaat puolet oli yritysten kirjanpidollisina varauksina. Vielä vaatimaton eläkesäätiöiden osuus on jatkuvasti kasvanut voimakkaasti.

#### **Kuvio 1.**

*Ammatillisten lisäeläkkeiden vuoden 2008 varojen 453,8 miljardin euron jakautuminen järjestelytapoin.*

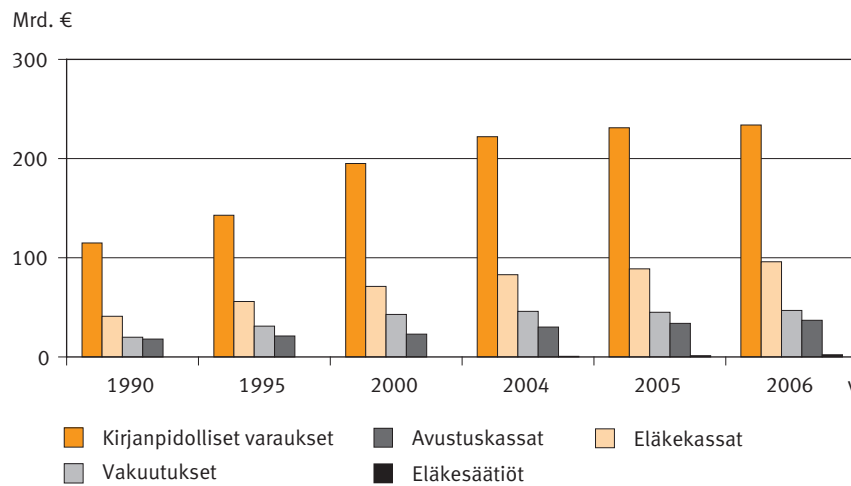


Lähde: ABA.

Varantojen kasvu on jatkunut 2000-luvun puolella lievästi hidastuen. Vähäistä kirjanpidollisten varausten osuuden pienenemistä muihin järjestelytapoihin nähden on havaittavissa.

**Kuvio 2.**

*Ammatillisten lisäeläkkeiden kehitys vuosina 1990–2006, miljardia euroa.*



## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

### 4.1 Lisäeläkkeiden toimeenpano

Ammatillinen lisäeläkejärjestely voidaan toteuttaa usealla vaihtoehtoisella tavalla. Tavat on kirjattu lakiin BetrAVG.

1. Työnantajan kirjanpidollinen varaus (Direktzusage)
2. Avustuskassa (Unterstützungskasse)
3. Vakuutus (Direktversicherung)
4. Eläkekassa (Pensionskasse)
5. Eläkesäätiö (Pensionsfonds)

#### 4.1.1 Työnantajan kirjanpidollinen varaus

Työnantaja on itse lisäturvan antajana. Lisäturvan hoitaminen kirjanpidollisena varauksena edellyttää kirjallista sopimusta. Eläkkeisiin tehdyt varaukset vähennetään yrityksen tuloksesta ennen veroja. Eläkevakuutusmaksuun rinnastettavan varauksen maksaa työnantaja. Työsuhteen päätyttyä työntekijä ei voi jatkaa turvaa omalla kustannuksellaan, mutta ansaittu etuus säilyy, jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta. Eläke voidaan maksaa kertasuorituksena tai elinikäisenä eläkkeenä. Eläkkeen maksaa työnantaja. Riester-kannusteet eivät ole mahdollisia kirjanpidollisen varauksen yhteydessä.

#### 4.1.2 Avustuskassa

Avustuskassa on erillinen työnantajan sopimia etuuksia hoitava organisaatio. Avustuskassan voi perustaa yksi tai usea työnantaja yhdessä. Kassan on pyrittävä sijoittamaan saadut maksut tuottavasti. Työntekijä esittää etuuksiaan koskevat vaatimukset työnantajalle, ei kassalle. Jos kassa ei pysty maksamaan luvattuja etuuksia, työnantaja on maksuvelvollinen puuttuvan määrän osalta.

Riester-kannusteet eivät ole käytettävissä avustuskassajärjestelyissä.

#### 4.1.3 Vakuutus

Lisäeläkkeiden järjestäminen eläkevakuutuksella tai henkivakuutuksella on varsinkin pienten työnantajien suosiossa. Suosion syynä on toteutuksen vaatiman hallinnollisen työn vähyys. Työnantaja ei saa pantata tai muuten luovuttaa vakuutusta eikä vakuutusta saa ottaa pantiksi.

Työntekijäkin voi maksaa vakuutusmaksun kokonaan. Riester-kannusteet tulevat kuitenkin hyväksi. Työsuhteen päätyttyä työntekijä voi ottaa omalla kustannuksellaan jatkovakuutuksen.

Lisäeläkevakuutusten määrä on ollut melko kauan vakiintuneella tasolla.

#### 4.1.4 Eläkekassa

Eläkekassan voi perustaa yksi tai useampi työnantaja yhdessä. Eläkekassa on itsenäinen työnantajasta riippumaton taloudellinen toimija. Eläkekassoja oli vuoden 2009 lopussa 153 kpl. Suurin osa kassoista on pieniä. Noin 1/5 osalla kassoista on noin 60 prosenttia vastuista.

Jatkovakuutuksen ottaminen on mahdollista. Riester-kannustimet ovat käytettävissä.

#### 4.1.5 Eläkesäätiö

Eläkesäätiö on työnantajasta erillinen taloudellinen organisaatio. Eläkesäätiön etuna ovat eläkekassaa vapaammat sijoitussäännöt. Kaikki varat voidaan esimerkiksi sijoittaa osakkeisiin. Tuotot ja riskit ovat muita järjestelytapoja korkeammat. Eläkesäätiön sidotun pääoman sijoittamisesta määrätään erityisellä asetuksella. Vuoden 2009 lopussa oli 29 säätiötä. Säätiöt voivat olla oikeudelliselta muodoltaan osakeyhtiöitä tai yhdistyksiä.

Jatkovakuutuksen ottaminen on mahdollista ja Riester-kannustimet ovat käytettävissä.

### 4.2 Takuujärjestelmä

Lisäeläketurvaa hoitavien pääasiassa osakeyhtiömuotoisten GDV:n jäsenenä olevien henkivakuutusyhtiöitten ja eläkekassojen lakisääteiset takuurahastopalvelut tarjoaa henkivakuutusyhtiö (Protector – Lebensversicherungs-AG). Takuurahaston piiriin kuuluu yli 20 eläkekassaa ja yli 70 henkivakuutusyhtiötä. Protectorille on lailla määrätty asema maksuvaikeuksiin joutuneen henkivakuutusyhtiön kannanhoitajana.

Työnantajan, avustuskassan tai eläkesäätiön ja erityistapauksissa vakuutusyhtiön maksukyvyttömyyden varalle lisäeläketurvan takuujärjestelmän tarjoaa lakisääteinen eläkevakuutusyhdistys (Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, PSVaG). Sen toimintaa johtaa Allianz Lebensversicherungs-AG. Saksan ja Luxemburgin vuonna 2000 solmiman sopimuksen mukaan PSVaG on myös Luxemburgin ammatillisten eläkejärjestelyiden takuulaitos.

PSVaG:n piirissä on 10 miljoonaa vakuutettua henkilöä, 76 000 jäsenyritystä ja vastuita 285 miljardia euroa. Vuoden 2009 korvausmeno oli poikkeuksellisen suuri, noin 4,4 miljardia euroa – tavanomainen korvausmeno on ollut noin 500–700 miljoonaa euroa. Työnantajan maksukyvyttömyystapauksissa PSVaG ohjaa eläkkeet puitesopimuksen mukaisen konsortiumin maksettavaksi. Konsortiumiin kuuluu runsaat 50 henkivakuutusyhtiötä – osakeyhtiötä ja keskinäisiä yhtiöitä.

Henkivakuutustoiminnan harjoittajat kuuluvat myös järjestelmän viimeisenä takuujärjestelynä olevan erillisen lakisääteisen takuurahaston (Sicherungsfonds) piiriin. Takuurahastoa hoitaa jälleenrakennusluottolaitos (Kreditanstalt für Wiederaufbau). Eläkekassat voivat vapaaehtoisesti liittyä takuurahaston jäseneksi. Jos PSVaG toiminta päättyy, vastuu siirtyy takuurahastolle.

Etuuden antaja voi myös jälleenvakuuttaa vastuunsa.

### 4.3 Valvonta

Lisäeläkerahastoja hoitavia vakuutuslaitoksia, eläkekassoja ja eläkesäätiöitä valvoo Liittovaltion Finanssivalvonta (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, BaFin), joka vakuutustoiminnan lisäksi valvoo pankkitoimintaa ja arvopaperimarkkinoita.

Valvonnan perustana on erillinen vakuutusvalvontalaki – VAG. Valvonnassa pääpaino on vakuutettujen etujen suojelussa ja vakuutuksenantajan velvollisuuksien toteutumismahdollisuuksien turvaamisessa. Sijoitussalkkujen stressitestejä suoritetaan Finanssivalvonnan ohjeiden mukaisesti toistuvasti.

### 4.4 Sertifiointi

Verokannustimien hyödyntäminen edellyttää eläkejärjestelyiltä tiettyjä piirteitä. Vain ehdot täyttävät järjestelyt saavat valtion myöntämät ylimääräiset edut. Ehdot täyttävät eläkejärjestelyt sertifioidaan. Liittovaltion keskusveroviranomainen (Bundeszentralamt für Steuern) sertifioi Riester-etuksien ja Rürup-etuksien saamisehdot täyttävät järjestelyt – 30.6.2010 saakka järjestelyt sertifioi Liittovaltion Finanssivalvonta (BaFin). Hyväksytyssä järjestelyssä on sertifiointinumero. Sertifikaatteja on myönnetty noin 5 400 järjestelylle. Hyväksytyt tuotteet on nähtävissä keskusveroviranomaisen kotisivulla. Jos sertifiointi raukeaa, vakuutettu saa säästöpääoman, arvonnousun, korot, valtion tuet ja veroetuudet hyväkseen, kun solmii uuden sertifioidun sopimuksen.



Riester-eläkkeen sertifiointin edellytyksenä on muun muassa, että

- etuuden maksatuksen alkaessa siihen on käytettävissä vähintään maksetut maksut ja valtion maksamat tuet
- etuuden maksatus alkaa aikaisintaan 60 vuoden iästä tai vanhuuseläkkeen alkamisesta
- korvaus maksetaan elinikäisenä tai sovitun suunnitelman mukaan 85 vuoden iästä alkaen elinikäisesti
- kulut jaetaan viidelle ensimmäiselle vuodelle tai määritetään maksun osana
- neljännesvuosittainen irtisanomismahdollisuus tai sopimuksen lepäämään jättäminen
- pääomasta voitava käyttää 75–100 prosenttia asunnonhankintaan.

#### 4.5 Rekisteröinti – Zentrale Stelle

Tiedot eri lisäeläkejärjestelyistä, maksuista, eläkkeistä ja valtion tukimaksuista kerätään eri osapuolilta sähköisesti Deutsche Rentenversicherungin huomassa olevaan keskusrekisteriin (Zentrale Zulagestelle für Altersvermögen, ZfA). Tiedot välitetään sieltä muiden muassa veroviranomaiselle.

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Lisäeläkejärjestelyiksi katsottavilla eläkejärjestelyillä on alkunsa jo 1800-luvun teollistumisen ajoilta ennen vuoden 1891 lakisääteisen eläkejärjestelmän syntyä.

Nykyisille lisäeläkkeille loi tulevaisuuden pohjaa jo 1957 eläkeuudistus, jolloin siirryttiin palkkaperusteiseen eläkkeen määräytymiseen ja jakojärjestelmään sekä aikaisempaa korkeampaan eläketasoon. Lakisääteisen eläkejärjestelmän kestävyys saavutti sitten kulminaationsa 1990-luvun alussa. Eläkkeistä oli poliittisesti silti vaikeaa päättää. Eläkkeitä rajavia tarkistuksia tehtiin pienin askelin 1990-luvulla. Usein tarkistukset koskettivat eläkkeiden ostovoiman määräytymistä.

Erilaisia lisäeläkkeiksi katsottavia järjestelyjä oli käytössä lakisääteisen järjestelmän rinnalla. Niihin sovellettiin yleisen oikeusjärjestyksen mukaisia lakeja, kunnes ammatillisista lisäeläkkeistä tuli oma lakinsa vuonna 1974 (Betriebsrentengesetz eli Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG). Kuten lain nimikin sanoo, sillä pyrittiin parantamaan ammatillisten lisäeläkkeiden puitteita.

Vuoden 2002 verouudistuksella luotiin tarkoituksellisesti kannustimia lisäeläkejärjestelyille. Silloin tulleet Riester-eläkkeet toimivat vedenjakajana saksalaisessa eläkehistoriassa. Henkilökohtainen vastuu omasta eläkkeestä sai merkittävän jalansijan lakisääteisen eläkkeen rinnalla. Uutta oli myös palkan pidätys lisäturvaa varten (Entgeltumwandlung). Nykymuotoisten eläkesäätiöiden perustaminen tuli myös samana vuonna mahdolliseksi. Edellisten jatkoksi tuli erityisesti yrittäjien omakseen ottama Rürup-eläkejärjestelmä vuonna 2005.

## Lähteitä

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Rentenversicherungsbericht 2010.  
[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rentenversicherungsbericht-2010.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rentenversicherungsbericht-2010.pdf?__blob=publicationFile)

Die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba).  
[http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/betrieb\\_start/betriebstart.shtml?navid=14](http://www.aba-online.de/seiten/betriebsrente/betrieb_start/betriebstart.shtml?navid=14)

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG).  
<http://www.psvag.de/framesets/home1.html>

Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). [http://www.bzst.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.bzst.de/DE/Home/home_node.html)

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – Federal Financial Supervisory Authority. <http://www.bafin.de/>

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). <http://www.gdv.de/>

Betriebsrentengesetz (BetrAVG) – Laki ammatillisista eläkkeistä.  
<http://www.gesetze-im-internet.de/betravg/index.html>

## SVEITSI

*Mika Vidlund*

### Sisältö

1 Eläketurvan kokonaisuus.....	130
2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet .....	131
3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus .....	133
4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto.....	134
5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys .....	136
Lähteitä .....	138

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Lakisääteiset vanhuus- ja perhe-eläkkeet sekä työkyvyttömyyseläkkeet kuuluvat Sveitsissä kahteen eri vakuutukseen. Näistä vanhempi on yleinen vanhuus- ja perhe-eläkevakuutus (AHV, Alters- und Hinterlassenen-Versicherung). Siitä on säädetty yleisessä vanhuus- ja perhe-eläkelaissa, joka tuli voimaan vuonna 1948. Työkyvyttömyyseläkkeet ovat osa yleistä työkyvyttömyysvakuutusta (IV, Invalidenversicherung), jota koskeva laki tuli voimaan vuoden 1960 alussa. Vakuutusten kattavuus, hallinto ja etuuksien määräytyminen ovat kuitenkin pitkälti yhteneväisiä, ja ne muodostavat siksi kiinteän kokonaisuuden.

Lakisääteiset eläkkeet kattavat kaikki maassa asuvat tai työskentelevät, myös yrittäjät. Eläke muodostuu tasasuuruudesta osasta, ansiosidonnaisesta osasta ja mahdollisista korotuksista. Eläke on vähintään 1 160 frangia (1 026 €) ja enintään 2 320 frangia (2 052 €) kuukaudessa ansiotuloista riippuen. Ansiokatto on 83 520 frangia (73 900 €) vuodessa. Oikeus eläkkeeseen edellyttää vakuutusmaksujen maksamista määrätyltä vähimmäisajalta (tavallisesti yksi vuosi) ja eläke lasketaan koko työuran ansioiden perusteella. Eläke ei ole ainoastaan työntekoon sidottu, sillä vakuutusmaksut peritään kaikilta maassa asuvilta riippumatta siitä, onko työssä vai ei. Eläkkeitä (AHV) tarkistetaan kahden vuoden välein palkka- ja hintatason muutosten keskiarvon mukaan. Jos kuluttajahintaindeksi on noussut yli 2 prosenttia, voidaan tarkistusta aikaistaa.

Miesten eläkeikä on 65 vuotta ja naisten eläkeikä 64 vuotta. Miehet voivat varhentaa eläkkeensä 63 vuoteen ja naiset 62 vuoteen, jolloin se pienenee pysyvästi.

Lakisääteinen vanhuus- ja perhe-eläkevakuutusmaksu on 8,4 prosenttia ja työkyvyttömyysvakuutusmaksu 1,40 prosenttia palkasta vuonna 2011. Vanhuuseläkemaksu on säilynyt muuttumattomana vuodesta 1975 lähtien ja työkyvyttömyyseläkemaksu on ollut nykytasolla vuodesta 1995. Työnantaja ja palkansaaja maksavat maksut puoliksi. Vakuutusmaksut peritään koko palkasta ilman ylätulorajaa. Yrittäjällä lakisääteinen vanhuus- ja perhe-eläkemaksu on 4,2–7,8 prosenttia ja työkyvyttömyyseläkemaksu 0,754–1,40 prosenttia tulojen suuruudesta riippuen. Lisäksi valtio osallistuu merkittävästi eläkkeiden rahoitukseen.

Työnantajakohtaiset lisäeläkkeet (BV, Berufliche Vorsorge) on säädetty pakollisiksi vuonna 1985 annetulla lailla (BVG, Bundesgesetz über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge). Järjestelmästä käytetään edellä mainittuja lyhenteitä. Laissa määrätään työnantajakohtaisen eläketurvan vähimmäistaso. Lisäeläke kattaa 17 vuotta täytäneet, joiden vuosiansiot ylittivät 20 880 frangia (18 475 €) vuonna 2011. Yrittäjät voivat liittyä järjestelmään vapaaehtoisesti. Lisäeläke on pakollinen yrittäjille vain, jos he kuuluvat ammattijärjestöön, jonka jäsenille lisäeläketurva on pakollinen. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen.

Työnantaja voi vapaaehtoisesti järjestää tämän vähimmäistason ylittävää lisäeläketurvaa. Työnantajien järjestämä vapaaehtoinen lisäeläketurva muodostaa yleensä yhtenäisen kokonaisuuden pakollisen lisäeläketurvan kanssa, koska useimmilla työnantajilla oli vapaaehtoinen lisäeläkejärjestelmä olemassa jo ennen kuin pakollista vähimmäistasoa koskeva BVG-laki tuli voimaan vuonna 1985.

## 2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet

BVG-laki määrittelee tietyt vähimmäisehdot, mutta lopullinen eläketurvan taso on riippuvainen kunkin eläkerahaston omista säännöistä ja päätöksistä. Ottaen huomioon eläkerahastojen suuren määrän, etuuksissa voi olla eriasteista vaihtelua järjestelmästä riippuen.

Lisäeläkejärjestelmään kuuluminen on BVG-lain mukaan pakollista kaikille 17 vuotta täyttäneille palkansaajille, jotka kuuluvat sosiaaliturvajärjestelmän piiriin ja joiden vuosiansiot vuonna 2011 ylittivät 20 880 frangia (18 475 €). Työkyvyttömyys- ja perhe-eläketurva on järjestettävä 17 vuotta täyttäneille. Vanhuuseläketurvan piiriin pääsee täytettyään 24 vuotta. Vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläketurvan piiriin pääsee edellä mainittujen ikävuosien täyttymistä seuraavan kalenterivuoden alusta lähtien. Järjestelmän ulkopuolelle jäävät palkansaajat, joiden työsuhde kestää alle kolme kuukautta, mutta alkaa heti työsuhteen solmimisesta, jos työsuhde kestää yli kolme kuukautta.

Miesten vanhuuseläkeikä on 65 vuotta ja naisten 64 vuotta. Vähennetyn varhaiseläkkeen voi saada 58-vuotiaana. Lakia tiukennettiin vuonna 2006, jota ennen eläkkeitä on voitu myöntää myös alemmasta iästä. Rajatuissa tapauksissa eläke voidaan edelleen myöntää jo ennen 58 vuoden ikää (esim. vakuutettu toimii yleisen turvallisuuden kannalta riskialttiissa ammatissa).

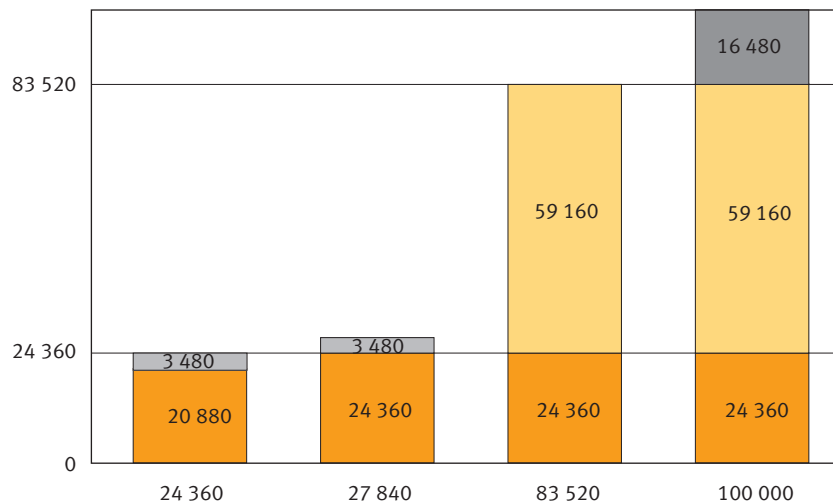
Lisäeläketurvan tulee kattaa ansiot vähintään 83 520 frangin (73 900 €) vuosituloihin asti. Eläkkeen perusteena oleva palkka (eläkepalkka) määritellään siten, että vuosiansioista vähennetään niin sanottu yhteensovitusmäärä 24 360 frangia (2011), jolloin eläkepalkan enimmäismääräksi muodostuu 59 160 frangia vuonna 2011. Niillä vakuutetuilla, joiden ansiotulo on vähintään alatulorajan (20 880 CHF) suuruinen, mutta enintään täyden lakisääteisen AHV-eläkkeen (27 840 CHF) suuruinen, eläkepalkka on kiinteä 3 480 frangia. Tätä kutsutaan niin sanotuksi koordinoituksi ansioksi (Koordinationsabzug). Kyseiset rajat määritellään suhteessa lakisääteiseen AHV-eläkkeeseen seuraavasti:

- Ylätuloraja, ansiokatto (83 520 CHF) = 3 x AHV-vanhuuseläke (27 840 CHF)
- Alatuloraja (20 880 CHF) = 6/8 (75 %) täydestä AHV-vanhuuseläkkeestä
- Yhteensovitusmäärä (24 360 CHF) = 7/8 (87,5 %) täydestä AHV-vanhuuseläkkeestä
- Eläkepalkka vähintään (3 480 CHF) = 1/8 (12,5 %) täydestä AHV-vanhuuseläkkeestä
- Eläkepalkka enintään (59 160 CHF) = Ansiokatto-yhteensovitusmäärä.

Ansiorajat on esitetty kuviossa 1. Pakollisen lisäeläketurvan ylittävän palkan osuus on mahdollista vakuuttaa vapaaehtoisesti. Pakollista lisäeläkettä täydentävässä vapaaehtoisessa osuudessa otettiin vuoden 2006 alussa käyttöön palkkakatto. Palkkakatto on 10-kertainen pakollisen järjestelmän kattoon verrattuna eli 835 200 frangia (738 980 €) vuonna 2011.

**Kuvio 1.**

*Ansiorajat BV-lisäeläkkeessä vuonna 2011.*



Lähde: BSV.

Lisäeläkkeet ovat maksuperusteisia. Eläkkeen suuruus riippuu maksettujen eläkemaksujen määrästä (ks. rahoitus) ja niille maksetusta korosta. Eläkepääomalle maksettava vuotuinen vähimmäistuottokorko on viime vuosien aikana alennettu puoleen alkuperäisestä tasosta (ks. taulukko 1).

**Taulukko 1.**

*Eläkepääomalle maksettava vähimmäistuottokorko vuosina 1985–2011.*

Vuosi	Korko, %
1985–2002	4,00
2003	3,25
2004	2,25
2005–2007	2,50
2008	2,75
2009–	2,00

Lähde: BSV.

Maksut muutetaan eläkkeeksi muuntamisluvulla, joka on 6,95 prosenttia miehille ja 6,90 prosenttia naisille vuonna 2011. Eläkepääoman vuosieläkkeeksi muuntavaa jakolukua alennetaan (mm. eliniän pitenemisestä johtuen) asteittain 6,8 prosenttiin vuosien 2005 ja 2014 välisenä aikana. Jakoluku on tällöin sama sukupuolesta riippumatta. Hallituksella on ollut tavoitteena alentaa lukua edelleen 6,4 prosenttiin vuoteen 2016 mennessä ja saavuttaa kyseinen taso jopa aiemmin (2011) vuoden 2008 finanssikriisistä ja rahastojen heikentyneestä tilasta johtuen. Asiasta vuonna 2010 järjestetty kansanäänestys kuitenkin torjui ehdotuksen. Vapaaehtoisessa lisäeläketurvassa käytettävä jakoluku on huomattavasti matalampi.

Lisäeläkejärjestelmistä maksetaan vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeitä ja työkyvyttömyyseläkkeiden laskennassa otetaan huomioon myös tuleva aika.

Normaalisti eläkkeet maksetaan jatkuvina eläkkeinä. Karttuneista eläkesäästöistä 25 prosenttia voidaan maksaa kertakorvauksena. Lisäksi karttunut eläkeoikeus maksetaan kertakorvauksena myös silloin, kun se on pienempi kuin 10 prosenttia yleisen sosiaalivakuutuksen (AHV) vähimmäiseläkkeen määrästä.

Osa karttuneesta eläkesäästöstä voidaan käyttää oman asunnon hankkimista varten tai sen kiinnelainan maksuun. Asunnon hankintaan käytettävä osa voi olla 50 vuoden ikään mennessä karttuneen eläkepääoman suuruinen tai 50 prosenttia koko karttuneesta eläkepääomasta, jos työntekijä on yli 50-vuotias ja tämä osuus on suurempi.

Ansaattu eläkeoikeus siirretään työpaikkaa vaihdettaessa uuden työnantajan eläkejärjestelyyn. Eläkeoikeus voidaan myös säilyttää entisessä eläkejärjestelyssä, mikäli vakuutetulla ei ole uutta eläkejärjestelyä ja jos työnantaja siihen suostuu ja eläkejärjestelyn säännöt tekevät sen mahdolliseksi.

Maksussa olevia vanhuuseläkkeitä tarkistetaan hintojen muutoksen mukaan, jos eläkelaitoksen varat sallivat tarkistuksen. Perhe- ja työkyvyttömyyseläkkeitä tarkistetaan ensimmäisen kerran sen jälkeen, kun eläke on ollut maksussa kolme vuotta. Sen jälkeen tarkistus tehdään kahden vuoden välein. Tarkistus perustuu hintojen muutokseen.

### 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Työmarkkinaeläkejärjestelmät ovat täysin rahastoivia. Eläkkeet kustannetaan rahastoiduilla työnantaja- ja työntekijämaksuilla ja rahastoille saadulla tuotolla. BVG-laissa on määritelty nimelliset vanhuuseläkemaksutasot eli maksuprosentit, joiden perusteella eläkepääomaa on vähintään kerrytettävä kunkin vakuutetun eläketilille. Vanhuuseläkettä kartuttava eläkemaksu on 7–18 prosenttia maksun perusteena olevasta palkasta työntekijän iästä riippuen (ks. taulukko 2). Maksuja ei peritä siitä ansiotulon osasta, joka ylittää 83 520 frangia (73 900 €) vuodessa.

Laissa on määritelty, että työnantajan tulee maksaa vähintään puolet maksusta. Eläkerahastot voivat itse päättää miten rahoituksen lopulta järjestävät täyttääkseen lain asettaman vähimmäisvaatimuksen. Ne voivat esimerkiksi halutessaan periä iästä riippumatonta maksua, mutta suurin osa toimijoista (60 %) käyttää ikäsidonnaisia maksuja. (Bonoli ja Häusermann 2011.)

Vanhuuseläkemaksut lisäeläkejärjestelmään ovat BSV:n arvion mukaan keskimäärin 17,40 prosenttia vuonna 2011. Työntekijämaksut ovat 4–13 prosenttia ja työnantajan yleensä 4–14 prosenttia tai jopa enemmän. Lisäksi työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeiden rahoittamiseen peritään erillismaksua. BVG-laissa on määritelty, että vähintään 6,0 prosenttia kaikista työnantajan BV-vakuutusmaksuista on varattava niiden rahoittamiseen.

**Taulukko 2.**

*Työnantajilta ja palkansaajilta perittävät vanhuuseläkemaksut vuonna 2011.*

Ikä	Maksut, % vakuutuslaskasta
25–34	7
35–44	10
45–54	15
55–65 (miehet)	18
55–64 (naiset)	18

Lähde: BSV.

Vuonna 2009 BV-järjestelmään kerättiin työnantaja- ja työntekijämaksuja yhteensä noin 44,2 miljardia frangia (8,3 % BKT:sta). Lisäksi sijoitus- ja muuta tuottoa oli noin 16 miljardia frangia. Kokonaismenot olivat 42,9 miljardia (8,0 % BKT:sta) vuonna 2009 (ks. taulukko 3). (BSV 2011; Statistik Schweiz 2011.) Osa maksutuloista menee myös muuhun kuin suoraan eläkkeiden rahoittamiseen. Työkyvyttömyyseläkemaksulla katetaan myös muun muassa uudelleen kouluttautumista ja työttömyysetuuksia. (ks. tarkemmin Knuuti 2008).

**Taulukko 3.**

*BV-järjestelmän maksutulot ja menot vuosina 2005–2009, miljoonaa frangia.*

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Kokonaismaksutulot</b>	<b>50 731</b>	<b>53 734</b>	<b>58 560</b>	<b>61 911</b>	<b>60 218</b>
Työnantajan ja työntekijän maksut	35 796	38 429	42 862	45 177	44 158
Pääomatulot	14 745	15 081	15 467	16 548	15 905
Muut tulot	190	223	231	186	156
<b>Kokonaismenot</b>	<b>35 611</b>	<b>36 081</b>	<b>36 650</b>	<b>38 311</b>	<b>42 907</b>

Lisäeläkejärjestelmät muodostavat merkittävän osan maan eläkevarallisuudesta. Vuonna 2009 rahastojen arvo oli noin 596,5 miljardia frangia (528 mrd. €), 111 prosenttia suhteessa BKT:hen (BSV 2011).

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Työmarkkinaeläkkeiden hallinto on hajautettu usealle eri toimijalle. Työnantajan perustama pakollinen lisäeläkejärjestely on rekisteröitävä eläkelaitoksena kantonissa. Rekisteröityjä lisäeläkerahastoja oli 2 351 vuonna 2009 (Statistik Schweiz 2011). Lisäksi on huomattava määrä rekisteröimättömiä vapaaehtoista lisäeläketurvaa tarjoavia toimijoita (Rocha et al. 2011). Lisäeläkerahastojen määrä on ollut tasaisessa laskussa. Esimerkiksi vuonna 1980 rahastoja oli 17 500. Suuresta määrästä huolimatta vakuutetut ja eläkevarat ovat keskittyneet muutamaankin suureen rahastoon. Vuonna 2008 vajaat sata (91) laajinta rahastoa hallinnoivat 56 prosenttia kaikista vakuutetuista ja 65 prosenttia varallisuudesta. Suurin osa on pieniä ra-



hastoja. Kyseisenä vuotena 1 880 rahastoa (77 % kaikista rahastoista) hallinnoi 13 prosenttia vakuutetuista ja 9 prosenttia varallisuudesta. Näissä rahastoissa oli keskimäärin 250 vakuutettua. (Rocha et al. 2011.)

Eläkelaitosten tulee olla työnantajasta riippumattomia, ja eläke voi olla järjestetty työnantajakohtaisessa rahastossa (säätiössä) tai useamman työnantajan eläkkeitä hoitavassa rahastossa (Sammelstiftungen), jota tavallisesti hoitavat vakuutusyhtiöt ja pankit. Yleensä pientyönantajat ovat järjestäytyneet tällaiseen pooliin, kollektiiviin, jolla saavutetaan hallinnollisia kustannusetuja, mutta kukin työnantaja voi säilyttää hallinnollisen riippumattomuuden ja päätävänsä järjestelmänsä etuuksia ja maksuja koskevien sääntöjen suhteen. Varojen sijoittamista koskevat tavallisesti yhteiset säännöt. (Queisser ja Vittas 2000.) Yli puolet jäsenistä on vakuutettu poolissa (Bonoli ja Häusermann 2011; Rocha et al. 2011).

Lisäksi eläke voi olla organisoituna työmarkkinajärjestöjen perustamissa ala- tai sektori-kohtaisissa rahastoissa (Gemeinschaftsstiftungen). Tällöin kaikkia järjestelmään kuuluvia koskevat samat säännöt ja ehdot.

Julkisella sektorilla eläke voi olla järjestettynä julkisoikeudellisena laitoksena.

Ammattijärjestöt ovat myös perustaneet yhteisen korvaavan laitoksen (Die Auffangeinrichtung), jossa voidaan vakuuttaa vapaaehtoisesti järjestelmään liittyvät (esim. yrittäjät) sekä toisaalta järjestää pakkovakuutuksia sellaisille työntekijöille, joita ei ole vakuutettu muussa eläkelaitoksessa. Laitos tarjoaa myös vaihtoehdon paikallisille eläkelaitoksille.

Seuraavassa (taulukko 4) rahastot on luokiteltu riskien hallinnan suhteen eli sen suhteen missä määrin esimerkiksi rahastoa hoitava vakuutusyhtiö on siirtänyt osan vakuutus-sopimuksen vastuusta toisen vakuutusyhtiön, jälleenvakuuttajan, vastuulle. Kuten taulukko osoittaa niin suurin osa eläkelaitoksista on jälleenvakuuttanut ainakin osan riskistään vakuutusyhtiöille. Jäsenistä kuitenkin lähes puolet ja varoista 75 prosenttia oli rahastoissa, jotka kantoivat koko riskin itse vuonna 2008. Vastaavasti 1,3 prosenttia varoista ja 26 prosenttia jäsenistä oli täysin jälleenvakuutettuja.

#### Taulukko 4.

*Eläkerahastojen riskien hallinta vuonna 2008.*

Rahastojen jälleenvakuustoiminta	Rahastot, lkm.	Jäsenet, milj.	Etuu-densaa-jat, milj.	Varat, mrd. CHF	Rahastot, %-osuudet	Jäsenet, %-osuudet	Etuuden-saajat, %-osuudet	Varat, %-osuudet
Ostavastuu								
Rajattu omavastuu*	458	1,720	0,64	401,19	18,8	47,1	68,8	74,5
Osittainen omavastuu**	514	0,430	0,08	68,82	21,1	11,8	8,6	12,8
Jälleenvakuutettu	1 173	0,560	0,07	61,22	48,2	15,3	7,5	11,4
Säästörahastot (omavastuu)	256	0,940	0,14	6,88	10,5	25,8	15,1	1,3
	34	0,003	0,00	0,41	1,4	0,1	0,0	0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>2 435</b>	<b>3,650</b>	<b>0,93</b>	<b>538,52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\*"excess-of-loss"/"stop loss" jälleenvakuutus.

\*\* Työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet jälleenvakuutettu.

Lähde: (Rocha et al. 2011).

Lisäeläkerahastoilla on yhteinen takuurahasto (Sicherheitsfonds BVG-LOB Guarantee fund), jolla varmistetaan niiden maksukykyisyys, mutta sen lisäksi takuurahastosta maksetaan hyvitystä sellaisille laitoksille, joissa vakuutettujen ikärakenne on epäedullinen. Takuurahastoa ylläpidetään eläkelaitosten maksuilla. Rahasto takaa myös etuudet, jos kyseiset eläkerahastot ajautuvat esimerkiksi konkurssiin.

Takuu kattaa etuudet määrättyyn enimmäisrajaan asti. Korvattava etuus määräytyy enintään puolitoistakertaisesta ylemmän vakuutusrajan suuruudesta ansiotulosta. Laskennassa huomioon otettavien ansiotulojen enimmäismäärä on 125 280 frangia vuonna 2011. (Sicherheitsfonds BVG.)

Kantonien viranomaiset ja liittovaltion sosiaalivakuutusvirasto (BSV) valvovat järjestelmien toimintaa. BVG-lain mukaan eläkerahastoissa ja takuurahastossa tulee olla työnantajien ja työntekijöiden yhtäläinen edustus.

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Sveitsin lakisääteinen eläkejärjestelmä tuli voimaan suhteellisen myöhäisessä vaiheessa (vanhuus- ja perhe-eläke 1948 ja työkyvyttömyyseläke 1960). Tietyt ammattiryhmät olivat järjestäytyneet omiin eläkekassoihin sekä yksityisellä että julkisella sektorilla jo 1800-luvulla. Eläkejärjestelmät eivät olleet liittovaltiotasolla pakollisia, mutta saattoivat olla sitä paikallistasolla muun muassa kollektiivisten sopimusten perusteella. Ensimmäisiä ryhmiä, joiden eläkekassoista säädettiin laissa, olivat rautatieläiset (1889). Osalla kantoneista oli omia järjestelmiä ja näistä ensimmäinen (Glarus) sai alkunsa 1904. (AXA Winterthur 2011; BSV 2011.)

Parlamentti oli hyväksynyt vuonna 1931 esityksen lakisääteiseksi ja yleiseksi, kaikille samoihin sääntöihin perustuvaksi eläkejärjestelmäksi, mutta tämä ehdotus hylättiin lopulta asiasta järjestetyssä kansanäänestyksessä (BSV 2011; Bonoli ja Häusermann 2011). Pakollisen lakisääteisen eläkejärjestelmän puuttumisen on katsottu edesauttavan lisäeläkejärjestelmien kehittymistä. Lisäksi yhtenä syynä järjestelmien yleistymiselle on esitetty niille annettua verotukea vuonna 1916. Toisen maailmansodan lopussa lisäeläkkeet kattoivat noin 25 prosenttia palkansaajista. (Bonoli ja Häusermann 2011.)

Lakisääteinen yleinen vanhuuseläkejärjestelmä säädettiin heti II-maailmansodan jälkeisinä vuosina ja esimerkiksi otettiin aiemmin (1939) puolustusvoimien henkilöstölle luodusta etuusjärjestelmästä. Järjestelmän toteutukselle oli myös työmarkkinaosapuolten tuki.

Lisäeläkejärjestelmät kattoivat kuitenkin vain noin kolmanneksen miestyöntekijöistä (enimmäkseen korkeasti koulutettuja) ja noin neljänneksen naistryöntekijöistä 1960-luvun lopulla (Bonoli ja Häusermann 2011). 1970-luvulla lisäeläkkeiden kattavuus oli noussut 40 prosenttiin työvoimasta. Eläkekassojen varallisuus suhteessa BKT:hen oli vastaavasti 31 prosenttia vuonna 1942, 40 prosenttia vuonna 1970 ja 65 prosenttia vuonna 1984. (Queisser ja Vittas 2000.)

1960-luvulla keskustelu pakollisesta lisäeläkkeestä tai kohtuullisen toimeentuloturvan tarjoavasta järjestelmästä kiihtyi. Ensimmäisen kerran pakollista lisäeläkejärjestelmää tavoiteltiin vuonna 1966 kristillisen ammattiliiton johtaman konservatiivisen koalition aloittees-

ta. Hallitus suhtautui kuitenkin skeptisesti ehdotukseen eikä nähnyt pakollisuudelle suurempaa tarvetta vapaaehtoisten järjestelmien kattavuuden lisääntyessä. Ehdotus hylättiin vuoden 1968 äänestyksessä. Lopulta kommunistisen puolueen ehdotus (1969) bismarckilaisesta ja ansioperusteisesta lakisääteisestä eläkejärjestelmästä sekä samalla lisäeläkkeiden kansallistamisesta yhdeksi julkiseksi kokonaisuudeksi saivat mielipiteet kääntymään aiemman ehdotuksen kannalle. Tällä kertaa oikeistoenemmistöinen hallitus, joka sai myös sosiaalidemokraattien tuen, antoivat vastaehdotuksensa palkansaajat kattavasta pakollisesta lisäeläkkeestä. Vuoden 1972 kansanäänestys sinetöi nykyisen, niin sanotulle kolmelle pilarille perustuvan eläkemallin, joka löytyy kirjattuna maan perustuslaista. Kansanäänestyksessä kommunistisen puolueen ehdotus hylättiin selvällä äänen enemmistöllä (83 %) ja hallituksen esityksen hyväksyi 73 prosenttia äänestäjistä. (Bonoli ja Häusermann 2011; Queisser ja Vittas 2000.)

Perustuslakiin sisällytettiin pakollisen lisäeläketurvan periaatteet vaikka itse keskeiset yksityiskohdat olivat vielä auki. Lainsäädäntöprosessista tuli pitkä auki olevien yksityiskohdientakia ja lisäksi öljykriisin myötä heikentynyt taloustilanne hidasti sen loppuun saattamista. Vuosina 1977 ja 1980 annettujen lakialoitteiden pohjalta laki hyväksyttiin parlamentissa 1982 ja se tuli voimaan 1985 (BSV 2011). Ennen BVG-lain voimaantuloa järjestelmiin kuului arviolta kaksi kolmasosaa palkansaajista. Vuonna 1985 toiminnassa olleiden järjestelmien osalta laki merkitsi usein ainoastaan joitakin järjestelmän tarkistuksia ja vähimmäisvaatimukseen perustuva laki oli selkeä jatkumo olemassa olevalle vapaaehtoisuuteen perustuvalla rakenteella. (Bonoli ja Häusermann 2011; Queisser ja Vittas 2000.) BVG-lain vähimmäisetuudet on määritelty maksuperusteiselle järjestelmälle ja jo aiemmin voimassa olleet vapaaehtoiset järjestelmät voivat toimia pakollisen lisäeläkkeen täydentäjinä. Sveitsissä pakollinen ja sitä täydentävä vapaaehtoinen lisäeläketurva muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Valtaosa (80 %) rahastoista on maksuperusteisia. Vakuutetuista 57 prosenttia kuului maksuperusteisiin järjestelmiin vuonna 1987 ja määrä oli noussut 70 prosenttiin vuonna 1996. (Queisser ja Vittas 2000.) Tosin BVG-lain mukanaan tuomat järjestelmien toimintaa ohjaavat vähimmäisvaatimukset tekevät pesäeroa puhtasoppisiin maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin.

1990-luvun puolivälissä järjestelmä kattoi käytännössä kaikki miestyöntekijät, mutta naisista noin 80 prosenttia. Tähän on vaikuttanut naisten epäsäännöllisempi työelämään osallistuminen ja miehiä matalampi palkkataso, joka voi jäädä järjestelmälle asetetun vähimmäisvuositulorajan alle. Ansiotulorajaa ja järjestelmän pääsykriteereitä muun muassa osa-aikatyöntekijöitä koskien on 2000-luvulla alennettu kattavuuden parantamiseksi. (Bonoli ja Häusermann 2011; BSV 2011.) Pakollinen lisäeläkejärjestelmä kattoi 3,65 miljoonaa aktiivijäsentä vuonna 2009. Eläkkeensaajia oli noin miljoona. (BSV 2011; Statistik Schweiz.)

## Lähteitä

Axa Winterthur. 2011. A practical guide to apply the occupational benefits. Explanations regarding the 2nd pillar of legislation.

Bonoli Giuliano ja Häusermann Silja. 2011. Switzerland: Regulating a Public-Private Heritage of Multipillar Pension Governance. Teoksessa: Ebbinghaus Bernhard (toim.) The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe. Oxford, University Press.

BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen. 2011. <http://www.bsv.admin.ch/>

Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). BSV. <http://www.bsv.admin.ch/>

Knuuti Juha 2008. Sveitsin eläkemaksutaso. Teoksessa: Vidlund ja Bach-Othman (toim.) Eläkemaksutaso yhdeksässä Euroopan maassa vuonna 2005. Eläketurvakeskus.

Queisser Monika, Vittas Dimitri. 2000. The Swiss Multi-Pillar Pension System: Triumph of Common Sense. The World Bank. [http://www.thinkswiss.org/documents/social\\_security/WB%20Swiss%20Pension%20System.pdf](http://www.thinkswiss.org/documents/social_security/WB%20Swiss%20Pension%20System.pdf)

Rocha Roberto, Vittas Dimitri and Rudolph Heinz 2011. Annuities and Other Retirement Products. Designing the Payout Phase. The World Bank. Washington, D.C.

Sicherheitsfond BVG. <http://www.sfbvg.ch>

Statistik Schweiz. <http://www.bfs.admin.ch>

## TANSKA

*Mika Vidlund*

### Sisältö

1 Eläketurvan kokonaisuus.....	140
2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet .....	141
3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus .....	143
4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto.....	144
5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys .....	146
Lähteitä .....	149

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Tanskassa asumisperusteinen kansaneläkejärjestelmä on keskeinen osa lakisääteistä eläketurvaa, koska Tanskassa ei ole lakisääteistä ansioihin sidottua työeläkejärjestelmää. Kansaneläkejärjestelmästä maksettava vanhuuseläke muodostuu perusosasta (grundbeløb) ja eläkelisästä (pensionstillæg), jotka ovat molemmat tuloharkintaisia. Kansaneläkkeen perusosan enimmäismäärä (yksinasuvalle) oli 65 376 kruunua ja eläkelisän 67 896 kruunua, eli yhteensä 133 272 kruunua (n. 17 900 €) vuodessa ja 11 106 kruunua (n. 1 492 €) kuukaudessa vuonna 2010. Kansaneläkkeen perusosaa vähentävinä otetaan huomioon ainoastaan omat työtulot. Eläkelisää vähentävinä otetaan huomioon eläkkeensaajan ja hänen avio- tai avopuolionsa yhteenlasketut tulot (eläketulot, omaisuus- ja korkotulot). Kansaneläkkeitä tarkistetaan palkkakehityksen mukaan. Kansaneläkkeet rahoitetaan verovaroin. Hallinto on hajautettu kunnille, jotka hoitavat eläkkeiden myöntämisen ja maksamisen.

Palkansaaajat kattava lakisääteinen työeläke tai työmarkkinoiden lisäeläkejärjestelmä (Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP) on maksuperusteinen, mutta maksut eivät määräydy suhteessa ansioihin vaan työaikaan. Maksu on tasasuuruinen kruunumäärä, josta työnantaja maksaa 2/3 ja työntekijä 1/3 ja se vastaa noin prosenttia keskipalkasta (noin 40 €/kk). ATP-järjestelmästä maksetaan vain vanhuus- ja perhe-eläkkeitä. ATP-eläkkeitä tarkistetaan ainoastaan rahastojen riittävyyden mukaan. Eläkkeisiin on tehty bonuskorotuksia samoin kuin karttuneisiin eläkeoikeuksiin eläkerahastojen tuoton mukaan. Lakisääteisen työeläkkeen hallinnosta vastaa itsenäinen ATP-eläkelaitos, jonka hallinnossa on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhtäläinen edustus.

Lakisääteinen eläkeikä on 65 vuotta (31.12.1958 tai aiemmin syntyneille). Kansaneläkeikä nostetaan asteittain 67 vuoteen vuosien 2024 ja 2027 välisenä aikana. Vuoden 1963 jälkeen syntyneiden eläkeikä sidotaan elinajanodotteen kehitykseen. ATP-eläkeikä seuraa muutosta. ATP-eläkkeen vanhuuseläkeikä on 67 vuotta, mutta eläkkeen saa varhennettuna 65 vuoden iästä lähtien. Työttömyyskassaan kuuluvat palkansaaajat ja yrittäjät voivat saada varhaiseläkkeen (efterløn) 60 vuoden iästä työttömyysvakuutusjärjestelmästä. Työttömyysvakuutuksen varhaiseläkeikä nostetaan 62 vuoteen vuosien 2019 ja 2022 välisenä aikana.

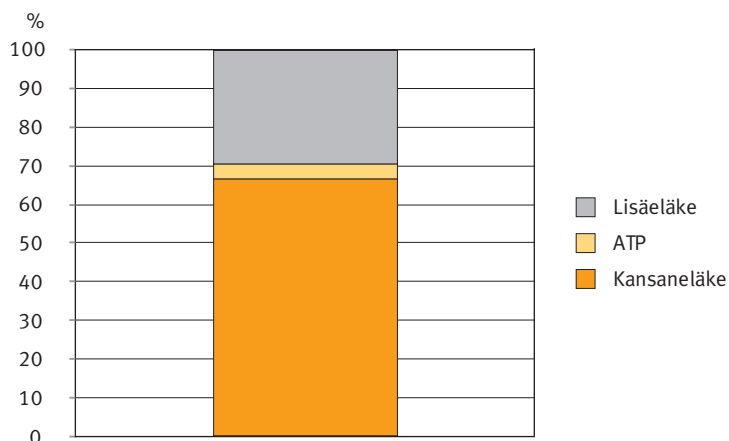
Työmarkkinoilla sovittu lisäeläketurva on yleistä. Eri arvioiden mukaan 80–90 prosenttia työntekijöistä kuuluu työmarkkinoilla sovittuihin lisäeläkejärjestelmiin. Nykyiset kattavat työmarkkinaeläkejärjestelmät ovat kehittyneet kuitenkin melko myöhäisessä vaiheessa vasta 1980- ja 1990-luvuilla. Tanskassa voidaan periaatteessa erotella kolmenlaisia työmarkkinaeläkejärjestelmiä: yrityskohtaisia eläkekassoja (firmapensionskassor), toimialakohtaisia eläkekassoja (tvaergående pensionskasser) ja vakuutusyhtiöiden (livsforsikrings-selskaber) hoitamia työmarkkinaeläkkeitä. Virkamiehillä on oma lisäeläkejärjestelmänsä (tjenestemandspension). Virkamiesten eläkejärjestelmää lukuun ottamatta lisäeläkejärjestelmät ovat täysin rahastoivia ja maksuperusteisia järjestelmiä.

Kokonaiseläketurvan kannalta kansaneläke muodostaa suhteellisesti suurimman osan, kun tarkastellaan keskimääräisiä maksussa olevia vanhuuseläkkeitä. Kansaneläkkeen osuus keskimääräisestä kokonaiseläkkeestä oli yli 60 prosenttia vuonna 2003 (ks. kuvio 1). ATP-työeläkkeen osuus oli vajaa 4 prosenttia ja loppuosa työmarkkinoilla sovittua lisäeläkettä. Kansaneläkkeen osuuden on arvioitu alenevan 52 prosenttiin vuoteen 2078 mennessä ja li-

säeläkkeen nousevan 42 prosenttiin.<sup>1</sup> Tähän viittaa myös se, että lisäeläkkeiden maksutulo on ollut voimakkaassa kasvussa viime vuosikymmenen aikana.

### Kuvio 1.

Keskimääräinen kokonaisvanhuuseläke vuonna 2003.



Lähde: Nososko 2008.

## 2 Työmarkkinaeläkkeiden rakenne ja etuudet

Eläkkeet ovat pääsääntöisesti maksuperusteisia, joten eläke on riippuvainen eläkemaksujen määrästä ja niille saadusta tuotosta. Virkamiesten eläkejärjestelmä on etuusperusteinen. Suurin osa julkisen sektorin työntekijöistä ja virkamiesten eläkejärjestelmään aiemmin kuuluvista on kuitenkin siirtynyt maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin.

Eläke voidaan maksaa aikaisintaan 60 vuoden iässä. Alaikäraja nousee asteittain 62 vuoteen (samoin kuin lakisääteisen työttömyysvakuutuksen varhaiseläke, efterløn). Yleisesti eläkeikä on sama kuin lakisääteinen eläkeikä.

Tavallisesti eläkkeet myönnetään annuiteettina. Viime vuosina määräaikaiset, tavallisesti 10–25 vuoden aikana maksettavat annuiteetit ovat lisänneet suosiotaan (ks. taulukko 1). Eläke voidaan maksaa myös kertakorvauksena, mikäli eläke jää matalaksi. Esimerkiksi suhteellisen kattavan (n. 400 000 vakuutettua) ja koko työmarkkinaeläkejärjestelmien kehityksen kannalta ratkaisevassa neuvotteluasemassa olleen ja edelleen vaikuttavan Metalliliiton Industriens Pension -eläkejärjestelmässä kertakorvaus maksetaan, mikäli vuosieläke jää alle 9 700 kruunun. Järjestelmistä maksetaan myös työkyvyttömyyseläkkeitä tai kertasummana työkyvyttömyyskorvauksia ja kuolemantapauskorvauksia. (Industriens Pension 2011; Goul Andersen 2011.)

<sup>1</sup> Nososko 2008.

**Taulukko 1.**

*Työmarkkinaeläkkeiden maksutulo ja maksutulon jakautuminen eri takaisinmaksuvaihtoehtoihin.*

	1995	2000	2004	2008
Maksut, mrd. DKK	23,80	41,52	62,92	90,89
Maksut, % BKT:sta	2,36	3,21	4,29	5,23
Maksut annuiteetteihin, %	59,8	57,2	50,1	42,0
Maksut määräaikaisiin annuiteetteihin, %	9,9	23,1	35,1	47,0
Maksut kertasummakorvauksiin, %	30,3	19,7	14,7	11,0
Maksut henkivakuutusyhtiöihin ja eläkekassoihin, %	85,8	89,6	89,0	85,5
Maksut pankkeihin, %	14,2	10,4	11,0	14,5

Lähde: Rocha et al. 2011.

Eläkkeiden laskennassa käytetään sukupuolineutraaleja kuolleisuustaulukoita ja laskentäsäännöt ovat samat sekä miehille että naisille. Vaatimus eläkkeiden laskentaa koskevien sääntöjen sukupuolineutraaliudesta ei kuitenkaan aivan täysin toteudu, koska sen soveltaminen on eläkekassa- tai yhtiökohtainen. Eri toimijoiden välillä voi olla merkittäviäkin eroja toimialakohtaisesti jakautuneessa lisäeläkejärjestelmässä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveyssektorin kahdeksaa eri eläkekassaa (esim. sairaanhoitajat, kätilöt) keskitetysti hallinnoivan keskinäisen yhtiön PKA:n (Pensionskassernes Administration) jäsenistä (250 000) 90 prosenttia on naisia (PKA). Naisten miehiä pidempi elinikä yhdessä korkeamman työkyvyttömyysriskin kanssa heijastuvat suoraan naisten matalampiin eläkkeisiin miesvaltaisempiin eläkejärjestelyihin verrattuna. Tämä on omiaan kasvattamaan jo työmarkkinoilla syntyneitä eroja sukupuolten välillä esimerkiksi palkkatason suhteen eri sektoreilla. (Goul Andersen 2011.)

Sijoitussidonnaiset tuotteet ovat lisääntyneet merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana ja yhä suurempi osa lisäeläkevakuutetuista kantaa itse sijoitustoiminnasta aiheutuvat riskit (Forsikring og pension 2011; Goul Andersen 2011). Vaihtoehtona on kuitenkin perinteinen (korkosidonnainen) annuiteetti, missä eläke on turvattu laskuperustekorona tai muun sopimuskorona ja sen lisäksi mahdollisesti annettavan sijoitustoiminnan onnistumisesta riippuvan asiakashyvityksen perusteella. Perinteisessä eläkevakuutuksessa käytettävää laskuperustekorkoa on viime vuosikymmeninä tarkistettu alaspäin. Tavoitetaso oli 4,5 prosenttia 1980-luvun alkupuolella ja sitä alennettiin 2,5 prosenttiin vuonna 1994 ja edelleen 1,5 prosenttiin vuonna 1999. Tavoitetaso heijastelee 10 vuoden joukkovelkakirjalainojen korkotasoa vastaavaa tuottoa. (Rocha et al. 2011.)



### 3 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rahoitus

Pääsääntöisesti työnantaja maksaa 2/3 ja vakuutettu 1/3 kokonaismaksusta. Maksuissa on sektorikohtaista ja ammattiryhmittäistä vaihtelua. Maksut ja sitä kautta etuudet eroavat paljon toisistaan. Maksut ovat järjestelmien kehittymisen myötä viime vuosikymmenien aikana olleet tasaisessa nousussa. Kehitys näkyy myös maksutulojen määrän kasvuna. Järjestelmien alkuaikoina vuonna 1995 eläkemaksutulo oli 2,36 prosenttia suhteessa BKT:hen. Kymmenen vuotta myöhemmin maksutulo oli noussut 4,29 prosenttiin ja edelleen 5,3 prosenttiin vuonna 2008 (ks. taulukko 1).

Työmarkkinaeläkejärjestelmien eläkemaksut olivat 0,9 prosenttia palkoista niiden alkuvaiheessa 1990-luvun alkupuolella. Työmarkkinasopimuksissa ja esimerkiksi työmarkkinajärjestö LO:n piiriin kuuluvilla oli sovittu maksujen korotuksista 9 prosentin tasolle vuoden 2000 alkuun mennessä. Uudeksi tavoitetasoksi asetettu 10,8 prosenttia saavutettiin vuonna 2004 ja edelleen 12 prosenttia vuonna 2009. Maksu on nykyisin 12–18 prosenttia palkoista. (Goul Andersen; ks. esim. Trampusch et. al 2010.)

Seuraavassa taulukossa on esitetty Metalliliiton Industriens Pension -eläkejärjestelmän eläkemaksujen kehitys järjestelmän alkuvaiheista lähtien.

#### Taulukko 2.

*Industriens Pension -eläkejärjestelmän työnantaja- ja palkansaajamaksut vuosina 1993–2009.*

Vuosi	Työnantaja, %	Palkansaaja, %	Yhteensä, %
2009	8,0	4,0	12,0
2008	7,4	3,7	11,1
2006	7,2	3,6	10,8
2005	6,6	3,3	9,9
2003	6,0	3,0	9,0
2002	5,2	2,6	7,8
2001	4,4	2,2	6,6
2000	4,2	2,1	6,3
1999	3,4	1,9	5,3
1998	2,8	1,6	4,4
1997	2,6	1,3	3,9
1996	2,2	1,1	3,3
1995	1,8	0,9	2,7
1994	1,4	0,7	2,1
1993	0,6	0,3	0,9

Lähde: Industrienspension.

Järjestelmien kattavuuden laajentuminen ja maksutulojen kasvu näkyy myös eläkevarallisuuden kasvua kuvaavissa tilastoissa (taulukko 3). Vakuutusyhtiöt hallinnoivat noin 44 prosenttia kokonaiseläkevarallisuudesta, kun huomioon otetaan myös työmarkkinoilla sovittu yksilöllinen eläkesäästäminen. Eläkevarat olivat lähes 160 prosenttia suhteessa BKT:hen vuonna 2009.

**Taulukko 3.***Eläkevarallisuus toimijoiden mukaan jaoteltuna vuosina 1981–2009.*

	1981	1990	2000	2007	2008	2009
<b>Mrd. DKK</b>	<b>158,2</b>	<b>545,8</b>	<b>1 507,2</b>	<b>2 385</b>	<b>2 649</b>	<b>2 744</b>
Henkivakuutusyhtiöt	73,0	221,5	649,5	1 054,2	1 119	1 212
Eläkekassat	32,5	119,9	312,8	455,3	440	481
Pankit	21	95,4	215,3	369,5	308	378
ATP	20,1	80,4	246,7	388,9	678	609
LD+SP*	11,6	28,6	83,9	116,9	104	64
<b>Kaikki eläkevarat, % BKT:sta</b>	<b>36,8</b>	<b>64,9</b>	<b>116,5</b>	<b>141,3</b>	<b>152,5</b>	<b>157,5</b>

\* LD-rahasto perustettiin 1970-luvulla inflaationvastaisena toimenpiteenä. Rahasto on ollut suljettu 1980-luvulta asti, jolloin maksut lopetettiin. SP-säästöeläketili perustettiin 1990-luvun lopulla ja lakkautettiin 2010.

Lähde: Goul Andersen; Forsikring og pension 2011; Danmarks Statistik.

## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Tanskaan on syntynyt työmarkkinaeläkkeiden malli, jossa eläkkeet on hajautettu eri aloille ja ne ovat täysin rahastoivia sekä vakuutusyhtiöiden, eläkekassojen ja yritysten hoidossa. Uudet työmarkkinaeläkejärjestelmät ovat vakuutusyhtiöiden hoidossa, erona vanhempiin eläkekassoihin. Lisäksi virkamiehillä on oma lisäeläkejärjestelmänsä.

Alla on esitetty avainlukuja lisäeläkejärjestelmiä hallinnoivilta keskeisiltä toimijoilta. Näiden lisäksi osalla vakuutetuista eläke on järjestetty lisäeläkesäästämisenä pankissa. Suurin osa lisäeläkejärjestelmistä on järjestetty vakuutusyhtiöissä. Vakuutusyhtiöiden hallinnoimiin työmarkkinaeläkejärjestelmiin maksettiin eläkevakuutusmaksuja noin 62 miljardia kruunua vuonna 2010 (taulukko 4). Työmarkkinaeläkkeitä hallinnoivia vakuutusyhtiöitä oli 31 vuonna 2010.

**Taulukko 4.***Avainlukuja henkivakuutusyhtiöistä vuosina 2002–2010, tuhatta kruunua.*

	2010	2008	2006	2004	2002
Eläkemaksutulo*	61 945 775	58 655 556	61 131 653	45 634 140	38 283 297
Ryhmähenkivakuutus	19 583 618	18 091 279	7 751 039	6 177 974	5 805 011
Eläkemenot**	33 582 851	29 378 357	26 127 354	18 708 832	13 936 748
Eläkevakuutetut	3 214 297	2 799 248	2 569 551	2 313 888	2 211 303
+ Ryhmähenkivakuutetut	4 878 143	4 548 373	4 146 215	4 149 276	4 425 133

\* Sisältää työehtosopimusten mukaiset eläkkeet. Pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold.

\*\* Sisältää varsinaisten eläkemenojen lisäksi myös muita työmarkkinaeläkeliiännäismenoja: Summer ved død, invaliditet, pensions- og renteydelser, tilbagekøb/ udtrædelsesgodtgørelser, kontant udbetalte bonusbeløb, udgifter til revalidering og sygebehandling.

Lähde: Finanstilsynet.

Toimialakohtaisten eläkekassojen (tværgående pensionskasser) työmarkkinaeläkemaksutulo oli noin 18,1 miljardia vuonna 2010 (taulukko 5). Eläkekassoja oli 24 ja vakuutettuja kassoissa oli noin 587 000 vuonna 2010. Eläkeläiset mukaan lukien vakuutettujen lukumäärä oli lähes 668 000.

#### Taulukko 5.

Toimialakohtaisten eläkekassojen avainlukuja vuosina 2002–2010, tuhatta kruunua.

	2010	2008	2006	2004	2002
Eläkemaksu*	18 132 592	16 905 570	14 322 359	13 798 905	11 666 769
Yksilöllinen eläkemaksu**	530 153	481 189	429 937	306 974	296 032
Eläkemenot***	12 495 341	11 290 128	9 187 086	7 888 000	6 695 000

\* Pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold.

\*\* Pensionsordninger oprettet uden for ansættelsesforhold.

\*\*\* I alt forsikrings-/pensionsydelse f.e.r.

Lähde : Finanstilsynet.

Yrityskohtaisiin eläkekassoihin (firmapensionskasser) maksettiin vakuutusmaksuja noin 1,2 miljardia kruunua vuonna 2010 (taulukko 6). Eläkemenot olivat puolestaan noin 1,9 miljardia. Eläkekassoissa on kuitenkin lähtökohtaisesti täysin rahastoidut eläkevastuut ja sijoitusrahasto oli noin 49 miljardia vuoden 2010 lopussa (Finanstilsynet).

Yrityskohtaisissa eläkekassoissa vakuutettujen määrä on ollut tasaisessa laskussa. Yrityskohtaisia eläkekassoja oli 30 vuonna 2010.

#### Taulukko 6.

Yrityskohtaisten eläkekassojen avainlukuja vuosina 2002–2010, tuhatta kruunua.

	2010	2008	2006	2004	2002
Maksutulo	1 244 146	2 147 347	679 044	823 856	554 939
Eläkemenot	1 899 421	2 031 482	1 737 237	1 606 907	1 503 340
Hallintokulut	32 119	26 646	37 022	33 601	34 442
Jäsenet	6 409	6 794	7 760	8 624	9 830
Jäsenet yhteensä (sis. eläkeläiset)	14 077	14 432	18 882	19 286	19 958

Lähde: Hovedtal fra Finanstilsynet. Livsforsikringsselskaber 2002–2006.

Virkamiesten eläkejärjestelmään kuului noin 76 000 vakuutettua vuonna 2010. Vakuutettujen määrä on viime vuosina vähentynyt vakuutettujen siirtyessä rahastoihin ja maksuperusteisiin työmarkkinaeläkejärjestelmiin. Vuosituhannen vaihteessa vakuutettuja oli noin 130 000. (Finanslov 2011.) Järjestelmää hallinnoi valtiovarainministeriön yhteydessä erillinen Personalestyrelsen (henkilöstöhallitus), johon on organisoitu keskitettyjä valtion henkilöstö- ja työmarkkinapoliittisia tehtäviä.

Virkamiesten eläkejärjestelmä rahoitetaan pääosin budjettivaroin. Työnantaja maksaa 20,3 prosentin eläkemaksua järjestelmään. Maksua korotettiin vuonna 2005, jolloin maksua perittiin 15 prosenttia.

**Taulukko 7.***Virkamiesten eläkejärjestelmän maksutulot ja eläkemenot vuosina 2002–2010.*

	2010	2008	2006	2004	2002
Tulot	3 217	3 162	3 249	3 354	5 186
Eläkemenot	23 534	21 319	17 367	15 841	14 506

Lähde: Finanslov 2011 (§ 36 Pensionsvæsenet).

## 5 Työmarkkinaeläkejärjestelmien kehitys

Nykyiset kattavat työmarkkinaeläkejärjestelmät ovat kehittyneet melko myöhäisessä vaiheessa vasta 1980- ja 1990-luvulla. Esimerkiksi suurimman työntekijäjärjestön, palkansaajien keskusjärjestö LO:n (Landsorganisationen i Danmark) jäsenet ovat pääosin tulleet työmarkkinasopimukseen perustuvien järjestelmien piiriin vasta vuosien 1989–1993 aikana.

Työmarkkinaeläkkeiden perinteet ulottuvat yli sadan vuoden taakse ja yksittäisiä etuusperusteisia lisäeläkejärjestelmiä on perustettu jo 1800-luvulla. Ensimmäiset ammatilliset eläkekassat ja toimialakohtaiset työmarkkinasopimuseläkkeet kattoivat teollisuuden työnhoidon (1900) ja pankkityöntekijät (1912). Yksityisellä sektorilla muun muassa eläinlääkärit (1940) ja insinöörit (1953) olivat edelläkävijöiden joukossa. (Goul Andersen 2011.) Eläkejärjestelmien kehittämisessä on edetty ammattiryhmäkohtaisesti ja yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmät olivat pitkälti yrityskohtaisia järjestelyjä. Osa eläkkeistä oli myös vakuutusyhtiöiden hoidossa. Esimerkiksi PFA Pension vakuutusyhtiö perustettiin vuonna 1917 hoitamaan kollektiivista ja rahastoitua eläketurvaa (Goul Andersen 2011).

Julkisella sektorilla virkamiesten etuusperusteinen eläkejärjestelmä perustettiin vuonna 1919, mutta sen kattavuus oli tarkoin määritelty ja julkisella sektorillakin useat ammattiryhmät jäivät vielä ammatillisen eläketurvan ulkopuolelle. Esimerkiksi terveydenhuolto-sektorilla lääkärit saivat oman lisäeläkejärjestelyn vuonna 1946, jonka jälkeen sairaanhoitajat ja vastaavan koulutustason omaavat saivat omansa 1950-luvulla ja alemman koulutustason henkilöstö 1960-luvulla (Goul Andersen 2011). Virkamiesten eläkejärjestelmä takasi parhaimmat etuudet ja se toimi vuoteen 1960 asti esimerkkinä myös yksityisen sektorin järjestelmille (Øverbye 1992; Niemelä ja Salminen 2009). Tanskan palkansaajista noin 14 prosenttia kuului työmarkkinaeläkkeiden piiriin vuonna 1960, ja niitä sai suurempi osa toimihenkilöistä kuin työntekijöistä (Niemelä ja Salminen 2009).

Laajemmin työmarkkinaeläkejärjestelmiä perustettiin 1960–1980-luvuilla ja nämä uudet järjestelmät olivat maksuperusteisia. Julkisen sektorin laajenemisen vuoksi palvelussuhteisiin tehtiin 1970-luvulla muutoksia ja työsopimussuhteen käyttö laajeni. Näiden muutosten johdosta aiemmin virkasuhteessa olleita ammattiryhmiä siirrettiin tai nämä saivat valita siirtymisestä uusiin työmarkkinaeläkejärjestelmiin (Øverbye 1992; Goul Andersen 2011). Palkansaajista 39 prosenttia oli työmarkkinaeläkkeiden piirissä vuonna 1981 (Niemelä ja Salminen 2009; Goul Andersen 2011).

Vuonna 1984 suurin työntekijäjärjestö, palkansaajien keskusjärjestö LO:n (Landsorganisationen i Danmark) edustajisto asetti keskeisen vaikuttajan Metalliliiton painostuksesta

eläketuimikunnan suunnittelemaan kollektiivista työmarkkinaeläkejärjestelmää kaikille palkansaajille. Porvarihallitus oli samana vuonna ilmoittanut kannattavansa lisäeläkejärjestelmien laajentamista. LO:n esitys valmistui 1985 ja se esitettiin 1986 julkisesti. Työnantaja-puoli ja hallitus sekä toimihenkilöjärjestöt olivat kuitenkin LO:n esittämää pakollista mallia vastaan. Lisäksi vastarintaa aiheutti LO:n pyrkimys siihen, että palkansaajilla olisi enemmistö eläkekassojen hallinnossa tai pikemminkin keskitetyssä eläkekassassa. (Kangas et al. 2006; Niemelä ja Salminen 2009; Goul Andersen 2011.)

Vuotta myöhemmin porvarillinen hallitus ja työmarkkinaosapuolet antoivat yhteislausuman, jossa yhtenä kohtana oli työmarkkinaeläkkeiden aikaansaaminen niille ryhmille, joilta tällaiset eläkkeet puuttuivat. Tämä johti kolmikantaisen komitean luomiseen vuonna 1988, joka antoi esityksensä loppuvuodesta. Komiteassa oli esillä neljä erilaista vaihtoehtoa eläkkeiden järjestämiseksi:

1. yksilöllisten eläkkeiden malli
2. yrityskohtaisten eläkkeiden malli
3. hajautettujen työmarkkinaeläkkeiden malli
4. keskitettyjen työmarkkinaeläkkeiden malli.

Komitea ei päätenyt ehdottamaan mitään mallia ja työmarkkinaeläkkeet jäivät kolmikantaneuvotteluiden varaan. (Niemelä ja Salminen 2009.) Kolmikantaneuvottelut johtivat kuitenkin konkreettisiin toimenpiteisiin vuonna 1989, kun julkisen sektorin työmarkkinaneuvotteluissa sovittiin lisäeläkkeiden luomisesta valtiosektorille ja tämä malli levisi myös kuntatasolle. (Niemelä ja Salminen 2009; Goul Andersen 2011.)

Työmarkkinaeläkkeet syntyivät hajautetun mallin pohjalta eri liittojen neuvotellessa ratkaisut itselleen. Tämän on katsottu johtuvan työntekijäjärjestö LO:n suhteellisen heikosta asemasta keskustasolla (Øverbye 1998). Yksityisellä sektorilla ratkaisevassa asemassa oli suuri Metalliliitto, joka vuonna 1991 ilmoitti keskeisenä vaatimuksenaan työmarkkinaneuvotteluissa olevan työmarkkinaeläkkeiden järjestäminen omalle jäsenkunnalleen.

Metalliliiton Industriens Pensions järjestelmä (jäsenille pakollinen) kattaa noin 400 000 työntekijää (sis. aktiivit ja ei-aktiivit). Järjestelmän perustajat (mm. metalliliitto, toimihenkilöiden organisaatio ja työnantajapuolelta Tanskan teollisuusliitto) omistavat järjestelmää hoitavan vakuutusyhtiön, joka kantaa järjestelmän nimeä ja työntekijäpuoli omistaa yhtiöstä 65 prosenttia. Hallituksessa on työmarkkinaosapuolten yhtäläinen edustus, mutta puheenjohtaja valitaan työntekijäpuolelta. Metalliliiton ratkaisun jälkeen monet muut liitot seurasiivat perässä ja työmarkkinaeläkkeet laajentuivat nopeasti ja kattavat nykyisin yli 80 prosenttia työllisistä.

Tanskassa ajatus lakisääteisistä ansioeläkkeistä ei koskaan ole saanut suurta kannatusta, ei palkansaajien eikä työnantajien puolelta. LO:n sisällä erityisesti pienipalkkaisten työntekijöiden liittojen vastustus oli vahvaa. Ne eivät hyväksyneet ansioperiaatetta vaan kannattivat verorahoitusten kansaneläkkeiden korottamista. Toimihenkilöitä ei ollut helppoa saada kannattamaan lakisääteisiä ansioeläkkeitä, kun heillä oli omat eläkekassansa turvanaan. Kansaneläkelain säätäminen 1956 ja tason parantaminen 1970-luvun lopulla tekivät lakisääteisten ansioeläkkeiden tavoittelemisen yhä vähemmän tärkeäksi muun muassa hallitusvas-tuussakin olleille sosiaalidemokraateille. Tanskassa eläkejärjestelmä jakaantui dualistiseksi

systemiksi, jossa pienituloisille kehitettiin kansaneläkettä ja parempituloisille lisäeläkettä. (Niemelä ja Salminen 2009.)

Lakisääteinen työeläke eli vuonna 1964 perustettu työmarkkinoiden lisäeläkejärjestelmä (ATP) oli osoitus jatkuvuudesta Tanskan eläkepolitiikassa: perustuessaan tasaeläkkeisiin se oli samansuuntainen kuin veroilla rahoitettu kansaneläke. Ansiosidonnaisuutta vastustivat sekä ammattiyhdistysliike LO että työnantajajärjestö DA, mutta eri perustein. (Kangas et al. 2006; Niemelä ja Salminen 2009.) ATP-järjestelmä perustuu lakiin, mutta sen ohjaus ja eläkkeiden tasosta ja korotuksista sopiminen on työmarkkinajärjestöjen päätettävänä.

## Lähteitä

Finanstilsynet. Statistisk materiale. <http://www.finanstilsynet.dk/>

Forsikring og pension 2011. The Danish Insurance Association.  
<http://www.forsikringogpension.dk>

Goul Andersen J. 2011. Denmark: The Silent Revolution towards a Multipillar Pension System. Teoksessa: Ebbinghaus Bernhard (toim.) The Varieties of Pension Governance. Pension Privatization in Europe. Oxford, University Press.

Industriens Pension 2011. [http://www.industrienspension.dk/forside/virksomheder/v\\_g\\_r\\_det\\_nemt\\_at\\_administrere\\_pension/v\\_bidragsprocenter.htm](http://www.industrienspension.dk/forside/virksomheder/v_g_r_det_nemt_at_administrere_pension/v_bidragsprocenter.htm)

Kangas Olli, Lundberg Urban ja Ploug Niels. 2006. Three routes to a pension reform. Politics and institutions in reforming pensions in Denmark, Finland and Sweden. Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier; 2006:10.

LO. <http://www.lo.dk/omLO/LOshistorie/FaktaomLOshistorie/Arbejdskampe/1990-2009.aspx>

Niemelä ja Salminen 2009. Kansallisten eläkestrategioiden muotoutuminen ja Euroopan unionin avoin koordinaatiomenetelmä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 104. KELA, Helsinki. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8207/Tutkimuksia\\_104.pdf?sequence=2](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8207/Tutkimuksia_104.pdf?sequence=2)

NOSOSKO, The Nordic Social-Statistical Committee. 2008. Old-age Pension Systems in the Nordic Countries. [http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Pension\\_Systems.pdf](http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publikationer/Pension_Systems.pdf)

Trampusch, Christine, Eichenberger, Pierre, de Roo, Micha, Bartlett Rissi, Robin, Bieri, Isabelle, Schmid, Laura and Steinlin, Simon (eds.) (2010). Pension in Denmark. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNF-Project No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne. [http://www.ipw.unibe.ch/unibe/wiso/ipw/content/e1968/e4512/e6528/e6546/e8173/e8218/linkliste8221/Denmark\\_Pension\\_eng.pdf](http://www.ipw.unibe.ch/unibe/wiso/ipw/content/e1968/e4512/e6528/e6546/e8173/e8218/linkliste8221/Denmark_Pension_eng.pdf)

PKA, Pensionskassernes Administration. <http://www.pka.dk/Sider/default.aspx>

Rocha Roberto, Vittas Dimitri and Rudolph Heinz 2011. Annuities and Other Retirement Products. Designing the Payout Phase. The World Bank. Washington, D.C.

Øverbye Einar 1992. Public or Private Pensions? Pensions and Pension Politics in the Nordic Countries. Working Paper Series, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley. <http://escholarship.org/uc/item/1nd6r36m;jsessionid=97D454A57C3033C1C21DB755290378DD#page-21>

Øverbye Einar 1998. The Politics of Voluntary and Mandatory Pensions in the Nordic Countries. Teoksessa: Labour 12(1), 169–198.





# YHDYSVALLAT

*Antti Mielonen*

## Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	152
1.1 Ikääntyneiden henkilöiden tulojen kokonaisuus .....	152
1.2 Lakisääteinen työeläke .....	153
<b>2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet</b> .....	154
2.1 Eläkejärjestelmien kattavuus ja tyypit .....	154
2.2 Yksityisen sektorin eläkejärjestelmien etuudet .....	155
2.3 Maksuperusteiset järjestelmät yksityisellä sektorilla (Defined Contribution) .....	156
2.4 Etuusperusteiset järjestelmät yksityisellä sektorilla (Defined Benefit) .....	157
2.5 Hybridit .....	158
2.6 Julkisen sektorin järjestelmät .....	160
2.6.1 Paikallishallinnon ja osavaltioiden järjestelmät .....	160
2.6.2 Liittovaltion siviilihenkilöstön eläkejärjestelmät .....	161
2.6.3 Liittovaltion sotilashenkilöstön eläkejärjestelmä .....	161
<b>3 Työmarkkinajärjestelmien rahoitus</b> .....	162
3.1 Yksityinen sektori .....	162
3.2 Julkisen sektorin osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmät .....	163
3.3 Liittovaltion eläkejärjestelmät .....	164
3.4 Työmarkkinaeläkkeet suhteessa maan talouteen .....	165
<b>4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	167
4.1 Yksityinen sektori .....	167
4.2 Julkinen sektori .....	168
<b>5 Työmarkkinajärjestelmien kehitys</b> .....	169
5.1 Yksityinen sektori .....	169
5.2 Julkinen sektori .....	170
<b>Lähteitä</b> .....	171

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Yhdysvaltojen eläkejärjestelmä koostuu lakisääteisestä työeläkkeestä, työmarkkinaeläkkeestä, joka on työnantajan tarjoamaa lisäeläketurvaa sekä yksityisestä eläkesäästämisestä. Lakisääteinen työeläkejärjestelmä kattaa suurimman osan työntekijöistä, mutta myös työnantajan tarjoama lisäeläketurva on yleistä. Yksityinen eläkesäästäminen sekä eläkeaikainen työnteko muodostavat myös usein merkittävän osuuden eläkeläisen toimeentulosta.

Yhdysvalloissa työnantajan ei ole pakollista järjestää lisäeläketurvaa, mutta jos se näin päättää tehdä on lisäeläkejärjestelmän täytettävä lisäeläkelainsäädännön velvoitteet, jotta sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksut olisivat verotuksessa vähennyskelpoisia. Verolakien sekä lisäeläkejärjestelmiin liittyvän muun lainsäädännön kehitys ovat pääasiassa määrittelleet Yhdysvaltojen lisäeläkekentän muodon 1900-luvun alkupuolelta aina viime vuosien lakiuudistuksiin saakka. Lakisääteiseen työeläkejärjestelmän kehitys on myös omalta osaltaan vaikuttanut sekä lisäeläkejärjestelmien kattavuuteen että niiden tasoon.

### 1.1 Ikääntyneiden henkilöiden tulojen kokonaisuus

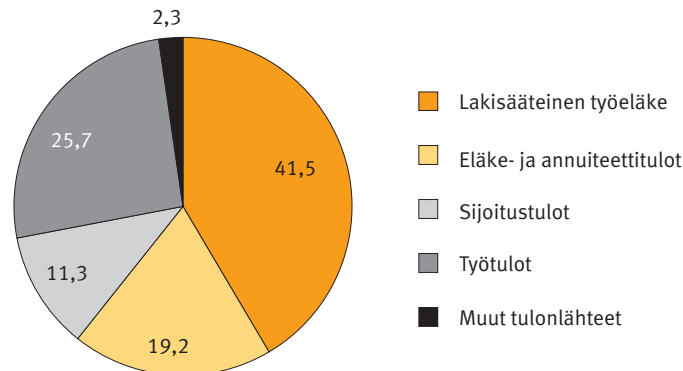
Yli 65-vuotiaiden tulolähteiden tarkastelu osoittaa, että ikääntyneistä 89 prosenttia sai lakisääteistä työeläketuloa vuonna 2009. Työnantajan tarjoamista lisäeläkejärjestelmistä tuloja sai 35 prosenttia. Sijoitustuloja sai puolestaan 54 prosenttia ja työtuloja 20 prosenttia ikääntyneistä. Yhdysvaltojen eräs merkittävä piirre onkin ikääntyneiden yleinen työnteko. Työtulojen yleisyys myös kasvaa voimakkaasti mitä suurempituloisia ikääntyneitä tarkastellaan. Korkeimmasta viidenneksestä jopa puolella oli työtuloja vuonna 2009. Ikääntyneet myös osallistuvat työelämään aiempaa enemmän. 1980-luvulla työtuloja saavien osuus ikääntyneistä vaihteli 12–15 prosentin välillä.<sup>1</sup> Työtuloja saavien määrän kasvun on arveltu johtuvan muun muassa viime vuosien heikosta talouskehityksestä sekä maksuperusteisten eläkejärjestelmien yhä kasvavasta yleisyydestä.

Vuonna 2009 yli 65-vuotiaiden keskitulo oli 28 465 dollaria. Työtulot muodostavat yli neljänneksen osuuden kokonaistuloista. Eläketulot muodostavat ikääntyneiden tuloista noin 60 prosenttia, josta lakisääteisen työeläkkeen osuus on noin 40 ja lisäeläkkeiden noin 20 prosenttiyksikköä. Jäljelle jäävän osuuden muodostavat sijoitustulot sekä muut tulonlähteet.

<sup>1</sup> Lähde: Employee Benefit Research Institute, Ebrl Databook on Employee Benefits, Chapter 7, 2010.

**Kuvio 1.**

Keskituloisen yli 65-vuotiaan tulolähteiden osuudet kokonaistuloista, %.



Lähde: Ebri Databook on Employee Benefits, Chapter 7, 2010.

## 1.2 Lakisääteinen työeläke

Merkittävän osan työperusteisesta eläketurvasta muodostaa vuonna 1935 perustettu lakisääteinen työeläkejärjestelmä OASDI (Old-Age, Survivors and Disability Insurance). Järjestelmä kattaa lähes kaikki yksityisen sektorin palkansaajat ja yrittäjät sekä osittain myös julkisen sektorin työntekijät. Vuonna 2010 työntekijänä tai yksityisyrittäjänä järjestelmässä vakuutettuina oli noin 156 miljoonaa henkilöä. Tämä tarkoittaa 93 prosentin kattavuutta suhteessa koko työvoimaan.

Järjestelmästä maksettavia etuuksia ovat vanhuuseläkkeet, kansainvälisesti katsoen harvinaiset puolisoneläkkeet, perhe-eläkkeet sekä työkyvyttömyyseläkkeet. Järjestelmässä on eläke- ja eläkepalkkakatto. Vuonna 2010 maksimi vanhuuseläke oli 2 346 dollaria kuukaudessa. Keskimääräinen vanhuuseläke oli puolestaan 1 164 dollaria kuukaudessa vuoden 2009 lopussa. Maksimi vuositulo, jonka alittavista tuloista eläkettä karttuu, on 106 800 dollaria. Lakisääteisen vanhuuseläkkeen korvaustaso on muodostunut keskimäärin noin 40 prosentiksi keskituloisen työntekijän palkasta. Korkeammilla tulotasoilla korvaustaso jää matalammaksi. Karttuneita eläke-etuuksia tarkistetaan talouden keskipalkkojen kehityksen mukaisesti. Maksussa olevia eläkkeitä tarkistetaan puolestaan elinkustannusindeksin (COLA-indeksi) muutosten mukaisesti.

OASDI-järjestelmässä täysi eläkeikä on tällä hetkellä 66 vuotta. Eläkeikää nostetaan portaittain, joten vuonna 1960 ja jälkeen syntyneille se on 67 vuotta. Eläkkeen saa myös varhennettuna, aikaisintaan 62-vuotiaana. Tällöin eläkkeeseen tehdään pysyvä varhennusvähennys.

OASDI-järjestelmä rahoitetaan pääasiassa jakojärjestelmäperiaatteella työnantajan ja työntekijän eläkemaksuilla. Osa tuloista saadaan myös järjestelmän puskurirahastojen tuotoista sekä etuuksien verotuksesta. Vuonna 2010 työnantajan ja työntekijöiden vanhuus- ja perhe-eläkemaksu (OASI) oli 5,3 prosenttia ja työkyvyttömyyseläkemaksu (DI) 0,9 prosenttia eläkepalkkakaton alittavista tuloista. Näin työnantajan ja työntekijän yhteenlasketuksi kokonaiseläkemaksuksi muodostui 12,4 prosenttia. Myös yksityisyrittäjät maksavat 12,4 prosentin kokonaismaksun (yksityisyrittäjät saavat myös eläkemaksuja helpottavan erityisen

verovähennyksen). Maksuprosentit ovat olleet jo useita vuosia samalla tasolla, mutta eläkepalkkakatto on nostettu keskipalkkojen kehityksen mukaisesti.

Järjestelmä on ollut pitkään ylijäämäinen ja puskurirahastoihin on kertynyt vuosikymmenten aikana merkittävä varallisuus. Vuoden 2010 lopussa rahastoissa oli yhteensä 2,6 biljoonan dollarin verran varoja, jotka ovat sijoitettuna erityisiin liittovaltion obligaatioihin. OASDI-järjestelmää hallinnoi Social Security Administration (SSA).

## 2 Työmarkkinaeläkejärjestelmien rakenne ja etuudet

### 2.1 Eläkejärjestelmien kattavuus ja tyypit

Yhdysvaltojen kokonaistyövoimasta reilut puolet on työnantajan tarjoamissa lisäeläkejärjestelmissä vakuutettuina. Julkisen sektorin lisäeläkejärjestelmien kattavuus on korkeampaa kuin yksityisellä sektorilla. Tähän on ollut osittain syynä lakisääteisen työeläketurvan puuttuminen useilta julkisen sektorin työntekijöiltä, toisin kuin yksityisellä puolella, sekä myös usein automaattinen liittyminen työnantajan järjestelmään.

Osa-aikaisilla työntekijöillä lisäeläkejärjestelmiin kuuluminen on huomattavasti harvinaisempaa kuin kokoaikaisilla. Yksityisen sektorin lisäeläkkeiden kattavuus vaihtelee suuresti myös työntekijän työalan suhteen. Esimerkiksi taloushallinnossa työskentelevistä kolme neljäsosaa kuuluu työnantajan lisäeläkejärjestelmään kun palvelualalla ainoastaan reilulla viidenneksellä työntekijöistä on työnantajan järjestämä lisäeläketurva.

Lisäeläketurvan kattavuus vaihtelee myös työntekijöiden tulotasojen suhteen. Alimmas- sa tuloneljänneksessä hieman alle neljänneksellä työntekijöistä on lisäeläketurva, josta kattavuus nousee korkeimman neljänneksen 80 prosenttiin.

#### Taulukko 1.

Lisäeläkejärjestelmissä vakuutetut maaliskuussa 2011, %.

	Kaikki	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Alin tulo- neljännes	Korkein tulo- neljännes
Koko työvoima	55	65	22	23	80
Yksityinen sektori	49	59	20	19	75
Julkinen sektori	85	94	37	75	93

Lähde: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits in the United States – March 2011.

Lisäeläkejärjestelmät ovat Yhdysvalloissa joko maksuperusteisia (DC), etuusperusteisia (DB) tai näiden yhdistelmiä (hybridi). Yksityisellä sektorilla etuusperusteiset järjestelmät ovat menettäneet suosiotaan jo vuosikymmeniä, mutta niihin kuuluu yhä noin viidennes vakuutetuista. Suosiotaan ovat puolestaan lisänneet maksuperusteiset järjestelmät, joihin kuuluu jo noin 80 prosenttia yksityisen sektorin lisäeläkevakuutetuista. Työnantajalla voi olla myös useita järjestelmiä ja tällöin on mahdollista kuulua sekä etuus- että maksuperusteiseen järjestelmään. Hybridijärjestelmät ovat edelleen suhteellisen harvinaisia. Hybridit tilas-

toidaan etuusperusteisiin järjestelmiin ja niissä vakuutettuja oli 31 prosenttia kaikista etuusperusteisten järjestelmien vakuutetuista vuonna 2007<sup>2</sup>. Julkisella sektorilla lisäeläkejärjestelmät ovat yhä lähes kauttaaltaan etuusperusteisia, joskin maksuperusteisia järjestelmiä on alettu tarjoamaan yhä enemmän etuusperusteisten rinnalla.

Vaikka työnantajan tarjoamat lisäeläkejärjestelmät ovat vapaaehtoisia järjestelyjä, on niiden täytettävä tiettyjä ehtoja, jotta niihin suoritettavat maksut voidaan hyväksyä verovähennyskelpoisiksi. Näihin kuuluvat muun muassa lisäeläkelainsäädännön minimivaatimukset vakuutuksen piiriin kuulumisesta sekä verolain tietyt pykälät (IRC 401, 410) eläkejärjestelmän syrjimättömyydestä suhteessa pienituloisiin jäseniin. Säädöksistä huolimatta lisäeläkejärjestelmien niin sanottu ”take up rate”<sup>3</sup> on huomattavasti matalampi erityisesti palvelu- sekä kaupanalan työntekijöillä kuin muissa ryhmissä. Tämä voi johtua, paitsi pienituloisemmasta palkansaajaryhmästä, myös näillä aloilla yleisemmistä maksuperusteisista järjestelmistä, joissa myös työntekijöillä on useimmiten omat eläkemaksuosuudet.

## 2.2 Yksityisen sektorin eläkejärjestelmien etuudet

Lisäeläkejärjestelmien etuudet ovat pääasiassa samantyyppisiä kuin lakisääteisellä puolella. Etuuksiin kuuluvat vanhuuseläkkeet, työkyvyttömyyseläkkeet sekä perhe-eläkkeet. Jotkin järjestelmät tarjoavat varhennettuja vanhuuseläkkeitä sekä osa-aikaeläkkeitä ikääntyneille työntekijöille. Maksuperusteisissa järjestelmissä työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet voivat jäädä mataliksi, koska eläkkeiden taso riippuu eläketilille karttuneista varoista. Joissain tapauksissa työnantajalla voi olla kaksi erillistä järjestelmää, joista etuusperusteinen järjestelmä kattaa työkyvyttömyys- ja perhe-eläke-etuudet.

Eläkejärjestelmään liittymisen ehdot voivat vaihdella järjestelmien kesken, mutta lisäeläkelainsäädäntö (ERISA) määrittelee minimirajat jäsenyyden muodostumiselle. Työnantajan tulee ottaa työntekijä järjestelmän jäseneksi viimeistään työntekijän täyttäessä 21 vuotta, jos hänen työsuhteensa on kestänyt yli vuoden.

Vanhuuseläkeikä on määritelty erikseen kussakin järjestelmässä. Yleensä yksityisellä sektorilla normaalieläkeikä on 65 vuotta. Verolakien mukaan eläkkeen pitää olla etuusperusteisessa järjestelmässä madallettu, jos sitä aletaan maksaa ennen 62 vuoden ikää. Maksuperusteisissa järjestelmissä eläketilille karttuneen summan saa yleensä erotessa työnantajan palveluksesta tai täyttäessä 59 ½ vuotta. Työpaikan vaihdoksen tai ennenaikaisen noston yhteydessä varat tulee siirtää joko uuden työnantajan järjestelmään tai yksilölliselle eläketilille (IRA). Muussa tapauksessa varat ovat verotettavaa tuloa ja lisäksi voidaan määrätä 10 prosentin ylimääräinen vero. Eläkkeelle voi siirtyä järjestelmän normaalin eläkeiän täytettyään, mutta viimeistään 70 ½ vuotiaana.

Työkyvyttömyyseläkkeen edellytys on usein vastaava lakisääteisen järjestelmän suhteen. Lisäksi voidaan edellyttää tiettyä vähimmäisikää tai työhistoriaa. Etuusperusteisissa järjestelmissä työkyvyttömyyseläke voi olla niin sanottu tasamääräinen etuus, jota maksetaan vanhuuseläkeikään saakka. Etuus voi olla myös normaalieläke, jota on vähennetty vas-

2 Hybrid Pension Plans: Yesterday, Today and Tomorrow, Towers Watson 2010.

3 Työntekijät, jotka osallistuvat järjestelmään suhteessa kaikkiin työntekijöihin, joilla tämä mahdollisuus on olemassa. Yksityisen puolen palvelusektorin take up rate on 56 prosenttia kun keskiarvo koko sektorilla on 76 prosenttia.

taamaan pidempää eläkeaikaa. Vanhuuseläke voi myös joissain järjestelmissä karttua työkyvyttömyyseläkkeen aikana.

Perhe-eläkkeet ovat yleensä leskeneläkkeitä, joita maksetaan aviopuolisoille. Etuusperusteisten järjestelmien tulee maksaa vähintään puolet maksussa olleesta eläkkeestä jäljelle jääneelle puolisolle tämän elinajan ajan. Tämä etuus on usein etukäteen vähennetty eläkekarttumasta, mutta siitä voi myös luopua molempien puolisoitten kirjallisella suostumuksella.

Eläke-etuudet maksetaan etuusperusteisissa järjestelmissä annuiteettina eläkkeensaajan eliniän ajan ja maksuperusteisissa järjestelmissä usein kertasuoritteisena tai mahdollisesti annuiteettina, jonka pituus voi olla määrätty määrä vuosia (esim. 5 tai 10). Annuiteetti voi olla myös eliniän pituinen.

### 2.3 Maksuperusteiset järjestelmät yksityisellä sektorilla (Defined Contribution)

Maksuperusteisia lisäeläkejärjestelmiä on useita erityyppisiä. Järjestelmät eroavat toisistaan pääasiassa eläkemaksujen jakautumisen, maksujen muodon sekä hallinnointivelvoitteiden suhteen. Kaikissa järjestelmissä yhteistä on kuitenkin eläkemaksujen sijoittaminen yksilölliselle eläketilille. Lopullinen eläke riippuu kokonaismaksuista, näille saaduista sijoitustuotoista sekä ennen eläkeikää suoritetuista mahdollisista nostoista ja otetuista lainoista.

Money purchase -järjestelmissä työnantajalla on määrätty pakollinen maksuosuus työntekijän palkasta. Profit-sharing -järjestelmissä kokonaismaksut riippuvat yleensä yhtiön voitosta ja ne voivat vaihdella hyvinkin paljon yhtiön taloudellisen tilanteen mukaisesti. Nämä järjestelmät ovat yleisimpiä maksuperusteisia järjestelmiä. Stock-bonus -järjestelmät ovat edellisen kaltaisia, mutta niissä eläkemaksut suoritetaan yhtiön osakkeiden muodossa. Stock-bonus ja money purchase -järjestelmien yhdistelmä on Employee stock ownership (ESOP) -järjestelmä, jossa pääosa eläkemaksuista suoritetaan yhtiön osakkeissa, mutta osa voi olla myös rahamääräisiä.

Jos järjestelmiin on liitetty valinnainen työntekijän maksuosuus, on kyseessä tällöin yleensä 401(k)-tyyppinen järjestelmä. 401(k)-verolain kohdan mukaisia eläkejärjestelmiä on kolme eri tyyppiä, joiden eroavaisuudet liittyvät muun muassa työnantajan maksujen vapaakirjaoikeuteen sekä hallintovelvoitteisiin (ks. taulukko 3). 401(k)-järjestelmissä työntekijä voi myös yleensä itse päättää miten eläkemaksut sijoitetaan. Kokonaisuutena 401(k)-ominaisuuden sisältävät järjestelmät muodostavat pääosan, eli noin 80 prosenttia maksuperusteisten järjestelmien sijoitusvarallisuudesta.

Osa maksuperusteisista järjestelmistä on tarkoitettu pienille työnantajille (yleensä alle 100 henkeä). Nämä järjestelmät ovat yksinkertaisempia hallinnoida ja ne muistuttavat yksityistä eläkesäästämistä sillä erolla, että myös työnantaja suorittaa eläkesäästötilille maksuja. Individual Retirement Account (IRA) -perusteisiin järjestelmiin kuuluu SEP IRA (Simplified Employee Pension Plan), johon ainoastaan työnantaja suorittaa eläkemaksuja sekä SIMPLE IRA (Savings Incentive Match Plan), johon myös työntekijä voi ohjata osan palkastaan. Vuonna 2010 työnantajan ja työntekijän yhteisiä IRA-järjestelmiä oli kahdeksalla prosentilla kotitalouksista<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> ICI Fact Book chapter 7.

Maksuperusteisista järjestelmistä on yleensä myös mahdollista lainata tai tehdä eläkei-  
kaa edeltäviä nostoja. Omalta eläketililtä nostetut lainat eivät ole verotettavaa tuloa ja takai-  
sinmaksu on suoritettava viiden vuoden sisällä lainan ottamisesta. Ennen eläkeikää tehtä-  
ville muille nostoille on asetettu 10 prosentin ylimääräinen tulovero. Ylimääräistä veroa ei  
kuitenkaan tarvitse tietyissä poikkeuksissa maksaa (esim. työkyvyttömyys, korkeat lääke-  
kustannukset tai järjestelmän vaihdot). Jotkin järjestelmät sallivat myös ennenaikaiset nos-  
tot vakuutetun kohdatessa erityisiä taloudellisia vaikeuksia ("hardships"). Näitä nostoja voi  
tehdä vain työntekijän maksamien omien eläkemaksujen suhteen. Tämän tyyppisiä nostoja  
tehtiin erityisesti vuoden 2008 finanssikriisin aikana.

Taulukossa 2 esitetään yleisimpien maksuperusteisten järjestelmien kattavuudet ja nii-  
den keskinäiset eroavaisuudet. Taulukossa 3 esitetään 401(k)-järjestelmien ominaisuudet.

### Taulukko 2.

*Yleisimmät maksuperusteiset lisäeläkejärjestelmät.*

Pension plans	Osuus vakuu- tetuista, %	Työnantajan maksuosuus	Työntekijän maksuosuus	Maksut ja etuudet rahana	Maksut ja etuudet osakkeina
Profit-sharing	92,9	kyllä	ei mahdollinen, jos 401(k)	kyllä	ei
Money purchase	3,7	pakollinen	mahdollinen	kyllä	ei
Stock-bonus/ ESOP	1,9	valinnainen	ei mahdollinen, jos 401(k)	ei	kyllä

Lähde: Internal Revenue Service, Private Pension Plan Bulletin 2008.

### Taulukko 3.

*401(k)-tyyppisten järjestelmien ominaisuudet.*

401(k)-järjestelyt:	Vapaakirjaoikeus		Matalatuloisten syrjimättömyysetit	Työnantajan koko
	Työnantajamaksut	Työntekijämaksut		
Traditional	lykätty	heti	kyllä	kaikki
Safe harbour	heti	heti	ei	kaikki
SIMPLE 401(k)	heti	heti	ei	alle 100 työntekijää

## 2.4 Etuusperusteiset järjestelmät yksityisellä sektorilla (Defined Benefit)

Yhdysvalloissa etuusperusteinen järjestelmä on lakiteknisesti sellainen eläkejärjestelmä, jo-  
ka ei ole maksuperusteinen, eli ei perustu yksilöllisiin eläketileihin. Määritelmä on siis laava  
ja se pitää sisällään myös osan hybridijärjestelmistä (Cash Balance, Pension Equity). Tässä

kappaleessa tarkastellaan perinteisiä etuusperusteisia järjestelmiä, jotka ovat olleet erityisesti suurten työnantajien tai kokonaisten työalojen lisäeläkejärjestelmiä.

Etuusperusteisissa järjestelmissä eläke määräytyy yleensä palvelusvuosien sekä palkan perusteella. Yhdysvalloissa on käytössä yleensä jokin seuraavista menetelmistä etuuden laskeemisessa: tasaetus, keskipalkka tai loppupalkka. Tasaetusmenetelmässä jokainen palvelusvuosi kartuttaa samansuuruisen rahamäärän eläkettä (esim. 100 \$/vuosi). Keskipalkkamenetelmässä eläke määräytyy uran keskipalkan ja työvuosien mukaisesti. Yleisimmin etuus määritellään kuitenkin keskiarvona uran viimeisimmistä vuosista. Tällöin puhutaan niin sanotusta Final Average Salary (FAS) -järjestelmästä, jolloin loppupalkkaan voidaan lukea vaihteleva määrä vuosia. FAS-järjestelmät tarjoavat jonkin verran suojaa eläkettä kartuttavan ajan inflaation suhteen, mutta yksityisen sektorin järjestelmissä etuuksia indeksoidaan yleisesti ottaen erittäin harvoin elinkustannusten nousua vastaavasti. Maksussa oleviin eläkkeisiin voidaan kuitenkin tehdä harkinnanvaraisia, ad hoc -kertakorotuksia.

Täysi eläkeoikeus muodostuu etuusperusteisissa järjestelmissä usein hitaammin kuin maksuperusteisissa järjestelmissä, osittain siitä syystä, että työnantaja maksaa yleensä koko eläkemaksun. Työntekijän omat eläkemaksut ovat välittömästi eläkeoikeudellisia sekä etuus- että maksuperusteisissa järjestelmissä. ERISA:n mukaan etuusperusteisissa järjestelmissä eläkeoikeuden muodostuminen koko karttuneeseen etuuteen voi kestää maksimissaan viisi vuotta. Työnantaja voi myös käyttää järjestelmää, jossa eläkeoikeus etuuksiin muodostuu portaittain siten, että täysi oikeus muodostuu vähintään seitsemässä vuodessa, mutta 20 prosenttiin karttuneita etuuksia muodostuu oikeus jo kolmen vuoden jälkeen. Eläkeoikeus muodostuu myös silloin, kun vakuutettu saavuttaa vanhuuseläkeiän tai jos järjestelmä lakautetaan.

Vapaakirjaoikeus (oikeus siirtää karttunut eläke toiseen järjestelmään) muodostuu etuusperusteisissa järjestelmissä hitaasti tai ei mahdollisesti lainkaan. Usein yhdessä järjestelmässä karttunut eläke maksetaan vasta kun entinen työntekijä saavuttaa järjestelmän eläkeiän. Lisäksi voi olla, että karttunutta eläkeoikeutta ei ole indeksoitu hintatason tai palkkatason muutosten mukaisesti, jolloin maksettava etuus voi jäädä hyvinkin pieneksi.

Etuusperusteisissa järjestelmissä on eläkekatto, jonka mukaan etuus ei voi vuonna 2011 ylittää 195 000 dollaria vuodessa. Katto on sidottu hintaindeksiin ja sitä muutetaan 5 000 dollarin portaissa. Eläkekattoa madalletaan, jos etuuden maksu alkaa ennen 62 vuoden ikää ja nostetaan, jos etuus alkaa 65 ikävuoden jälkeen

Toisin kuin maksuperusteiset järjestelmät, yksityisen sektorin etuusperusteiset järjestelmät ovat vakuutettuja liittovaltion Pension Benefit Guaranty Corporationin toimesta. Tämä tarkoittaa, että järjestelmän jäsenten etuudet maksetaan (annuiteettina) tiettyyn rajaan saakka PBGC:n toimesta. Vuonna 2011 maksimi vuotuinen etuus, jonka PBGC korvaa on 54 000 dollaria.

## 2.5 Hybridit

Hybridi-järjestelmät kehitettiin 1980-luvulla lähinnä etuusperusteisten järjestelmien vaihtoehtoiksi. Hybridit pyrkivät yhdistämään maksu- ja etuusperusteisten järjestelmien piirteitä sekä vakuutettujen että järjestelmän tarjoajan eduksi.



Hybridejä on pääasiassa kahta eri tyyppiä: Cash Balance- ja Pension Equity -järjestelmät. CB-järjestelmässä vakuutetulla on teoreettinen eläketili, jolle eläke kertyy. Tilille hyvitetään tietty perusmäärä palkasta (esim. 5 %) ja lisäksi lasketaan hyvityskorko, joka on usein sidottu liittovaltion velkakirjojen markkinakorkoihin. Työnantajan todellinen sijoitus järjestelmään ei vastaa välttämättä eläketilin saldoa, mutta etuusperusteisten järjestelmien tavoin työnantajalla on vastuu tilille kertyneen eläkeoikeuden maksamisesta. Eläkeoikeus on tyypillisesti määritelty dollarimääräisenä kertasuorituksena. PE-järjestelmät ovat muuten hyvin CB-järjestelmien tapaisia, mutta niissä etuus kertyy prosenttiosuutena työntekijän palkasta. Lopullinen eläke-etuus maksetaan kertasummana, joka saadaan kertamalla kertyneiden prosenttiosuuksien summa loppupalkalla.

Hybridijärjestelmien etu suhteessa perinteisiin etuusperusteisiin järjestelmiin nähden on kertyneiden etuuksien helppo siirrettävyys työpaikan vaihdoksen yhteydessä. Maksuperusteisiin järjestelmiin nähden hybridien etuja ovat pienemmät investointiriskit työntekijälle sekä etuuksien takaaminen PBGC:n kautta. Taulukossa 5 on kuvattu tarkemmin hybridijärjestelmien piirteet ja keskinäiset eroavaisuudet.

#### Taulukko 5.

##### Hybridijärjestelmien ominaisuudet.

	Pension Equity Plan	Cash Balance Plan
<b>Etuskaava</b>	Prosenttiosuus palkasta. Voi vaihdella iän, palkan ja työvuosien mukaan.	Prosenttiosuus palkasta. Voi vaihdella iän, palkan ja työvuosien mukaan.
<b>Kuinka etuudet kertyvät</b>	Vuosittainen prosenttiosuus palkasta, kuten etuskaavassa, mutta lopullinen etuus määräytyy vasta työntekijän erotessa järjestelmästä.	Dollarimäärä (etuskaava * palkka) sijoitetaan vuosittain teoreettiselle tilille, jolle maksetaan korkoa.
<b>Eläkepalkan määrittäminen</b>	Kokonaiskertymä kerrottuna loppupalkalla (usein 3–5 viimeisen vuoden keskiarvo).	Jokaisen vuoden tulot kerrottuna prosenttimäärällä.
<b>Etuuksien arvon määrittäminen nykyisille työntekijöille</b>	Työntekijät voivat kertoa kokonaisprosenttikertymänsä järjestelmän määrittelemällä loppupalkalla, jotta saadaan etuuden nykyarvo.	Tilin saldo on etuuden nykyarvo.
<b>Eläkkeiden suoritus</b>	Määritetty kertymäsomana, joka voidaan muuttaa annuiteetiksi.	Määritetty kertymäsomana, joka voidaan muuttaa annuiteetiksi.

Lähde: Bureau of Labor Statistics, U.S. Dept. Of Labor.

Hybridijärjestelmien suosio on kasvanut suhteellisen tasaisesti jo 1980-luvulta lähtien, mutta niiden osuus koko lisäeläkekentässä on kuitenkin yhä suhteellisen pieni. Vuodesta 1999 vuoteen 2007 aktiivijäsenten määrä on kasvanut 1,9 miljoonasta 4,9 miljoonaan. Hybridijärjestelmät ovat olleet erityisesti suurten yritysten suosiossa. Hybrideistä Cash Balance -järjestelmät ovat huomattavasti yleisempiä kuin Pension Equity -järjestelmät.

Hybridijärjestelmien yhtenä heikkoutena on nähty niiden epämääräisyys aiemman lisäeläkelainsäädännön (ERISA) ja verolakien suhteen (IRC). Niiden ennakoitua kuitenkin kasvattavan suosiotaan lähinnä perinteisten etuusperusteisten kustannuksella verohallinnon uusien ohjeiden sekä jo aiempien lainsäädäntömuutosten (PPA 2006) vuoksi.

## 2.6 Julkisen sektorin järjestelmät

Julkisella sektorilla on kaikilla hallinnon tasoilla omat eläkejärjestelmänsä, jotka usein korvaavat täysin lakisääteisen työeläkejärjestelmän. Liittovaltiolla on omat järjestelmänsä sekä virkamiehille että sotilashenkilöstölle. Osavaltio- ja paikallishallinnon tasolla eläkejärjestelmät voivat vaihdella osavaltion työntekijöiden järjestelmästä kaupungin työntekijöiden tai jopa pelkän koulupiirin kattavaan eläkejärjestelmään. Osavaltioiden ja paikallishallinnon työntekijät muodostavat ylivoimaisesti suurimman osan julkisen sektorin henkilöstöstä. Vuoden 2008 maaliskuussa osavaltioiden ja paikallishallinnon palveluksessa oli noin 19,7 miljoonaa henkilöä, joka on noin 12 prosenttia maan kokonaistyövoimasta (kokoaikaiset). Liittovaltion siviilihenkilöstön määrä oli vuonna 2009 noin 2,8 miljoonaa henkilöä ja sotilashenkilöstön määrä noin 1,5 miljoonaa (kokoaikaiset).

### 2.6.1 Paikallishallinnon ja osavaltioiden järjestelmät

Paikallis- ja osavaltioiden eläkejärjestelmien kattavuus on noin 80 prosenttia sektorin työntekijöistä. Yksittäisiä eläkejärjestelmiä oli yhteensä noin 2 550, joista 218 oli osavaltion ja 2 332 paikallishallinnon järjestelmiä.

Eläkejärjestelmät ovat yhä lähes kauttaaltaan etuusperusteisia. Vuonna 2007 lähes 80 prosenttia sektorin työntekijöistä kuului etuusperusteiseen eläkejärjestelmään. Maksuperusteisia järjestelmiä tarjotaan usein täydentävinä järjestelminä (esim. Money Purchase, 403(b) ja 457 -järjestelmät)<sup>5</sup>.

Eläke-etuudet ovat pääasiassa samat kuin yksityisellä sektorilla, mutta etuuksien taso on yleensä hieman korkeampi. Vuonna 2006 osavaltio- ja paikallishallinnossa eläke karttui noin kaksi prosenttia vuodessa. Yksityisen sektorin etuusperusteisissa järjestelmissä keskimääräinen karttumisprosentti oli noin 1,5.<sup>6</sup> Eläkepalkka määräytyy yleensä kolmen tai viiden parhaimman vuoden perusteella. Vaikka etuusperusteiset järjestelmät ovat yleensä suunniteltuja siten, että eläke-etuus on kuukausittain maksettava annuiteetti, jopa puolelle sektorin etuusperusteisissa järjestelmissä eläke voidaan kuitenkin maksaa kertasuoritteisena. Maksuperusteisissa järjestelmissä kertasumma on yleinen käytäntö.

Toisin kuin yksityisellä puolella, julkisen puolen etuusperusteiset eläkkeet ovat yleensä suojattu inflaatiota vastaan joko indeksidonnaisilla tarkistuksilla tai muilla korotuksilla. Useimmiten eläkkeitä tarkistetaan kuluttajahintaindeksin (CPI) muutosten mukaisesti.

Eläkeoikeus muodostuu etuusperusteisissa järjestelmissä tietyn palvelusajan jälkeen (palvelusaikavaatimus). Palvelusaikavaatimuksen lisäksi vanhuuseläkkeissä on usein alikärajavaatimus. Pelkkä palvelusaika vaadittiin noin neljäsosassa etuusperusteisissa järjestelmissä. Normaali eläkeikä on yleensä 55, 60, 62 tai 65 vuotta. Uusilla työntekijöillä eläkeikävaatimukset ovat usein korkeammat. Alempiin eläkeikiin vaaditaan myös yleensä vähintään 30 vuoden palvelusaika. Järjestelmät tarjoavat myös lähes aina vähennettyjä varhaiseläkkeitä. Myös työkyvyttömyys- sekä perhe-eläkkeet ovat yleisesti etuusperusteisten järjestelmien eläke-etuja.

<sup>5</sup> National Compensation Survey 2007.

<sup>6</sup> Munnell and Soto, 2007. State and Local Pensions Are Different From Private Plans.

### 2.6.2 Liittovaltion siviilihenkilöstön eläkejärjestelmät

Liittovaltion siviilihenkilöstön lukumäärä oli vuoden 2008 maaliskuussa noin 2,8 miljoonaa henkilöä, joista noin 2,6 miljoonaa kuului liittovaltion siviilihenkilöstön eläkejärjestelmiin. Siviilihenkilöstöllä on kolme eri eläkejärjestelmää:

- vanhoille työntekijöille (ennen vuotta 1984 palvelukseen tulleet) tarkoitettu **CSRS** (Civil Service Retirement System)
- 1984 ja jälkeen palvelukseen tulleiden työntekijöiden **FERS** (Federal Employees Retirement System)
- Lisäksi molempien järjestelmien jäsenet voivat halutessaan osallistua myös **TSP**-järjestelmään (Thrift Savings Plan), joka on maksuperusteinen lisäeläkejärjestelmä. FERS sekä CSRS ovat puolestaan etuusperusteisia järjestelmiä.

FERS-järjestelmä on etuusperusteinen eläkejärjestelmä, josta maksetaan vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeitä sekä joissain tapauksissa varhennettuja vanhuuseläkkeitä. Järjestelmä jakautuu kolmeen osaan: etuusperusteinen perusjärjestelmä, maksuperusteinen TSP-osa ja sosiaaliturvaosa (OASDI). FERS-järjestelmään liittyminen on automaattista, jos työsuhde kestää yli vuoden.

Perusjärjestelmässä eläkeoikeus muodostuu viiden vuoden palveluksen jälkeen. Työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeisiin oikeus muodostuu jo 18 kuukauden palveluksesta. Alin eläkeikä vaihtelee 55 ja 57 ikävuoden välillä siten, että 1970 ja jälkeen syntyneillä eläkeikä on 57 vuotta ja vanhemmilla ikäluokilla eläkeikä liukuu 57 vuoteen 2 kuukauden portaisissa. Eläke karttuu yleensä yhden prosentin palvelusvuotta kohden ja kokonaiskarttuma kerrotaan kolmen parhaimman vuoden keskiarvopalkalla. Jos henkilö siirtyy eläkkeelle 62 ikävuoden jälkeen, käytetään korotettua 1,1 prosentin karttumistasoa. Eläkkeet tarkistetaan kulluttajahintaindeksin (CPI) muutosten mukaisesti 62 ikävuodesta alkaen. Perhe- ja työkyvyttömyyseläkkeillä ei ole indeksitarkistusten ikärajaa.

TSP-järjestelmä on liittovaltion työntekijöiden maksuperusteinen järjestelmä, joka muistuttaa yksityisen sektorin 401(k)-järjestelmiä. Työnantaja maksaa TSP-tilille automaattisesti yhden prosentin työntekijän palkasta ja työntekijä voi halutessaan osallistua omalla osuudellaan. Työnantaja nostaa omaa maksutasoaan vastaamaan työntekijän osuutta niin sanotusti ”matching contribution” -tyyppisesti. Työntekijä voi päättää TSP-maksujen sijoitusvaihtoehtoista itsenäisesti. TSP-osuus voidaan maksaa eläkkeelle siirryttäessä joko kertasuoritteena tai annuiteettina.

Perusjärjestelmän ja TSP-järjestelmän lisäksi FERS-järjestelmään kuuluvat ovat vakuutettuja myös lakisääteisessä OASDI-eläkejärjestelmässä toisin kuin vanhaan CSRS-järjestelmään kuuluvat. Tästä syystä CSRS-järjestelmässä myös eläkekarttumisprosentit ovat hie- man korkeammat (1,5–2 %) kuin FERS-järjestelmässä.

### 2.6.3 Liittovaltion sotilashenkilöstön eläkejärjestelmä<sup>7</sup>

Vuonna 2009 liittovaltion sotilashenkilöstön eläkejärjestelmään kuuluvia aktiivijäseniä oli noin 2,5 miljoonaa henkilöä. Luvussa ovat mukana osa-aikaiset sekä reservissä olevat jär-

<sup>7</sup> Tiedot kerätty pääasiassa DoD:n Valuation of the Military Retirement System 2009 -vuosiraportista.

jestelmään kuuluvat henkilöt. Kokoaikaisia aktiivipalveluksessa olevia oli noin 1,5 miljoonaa henkilöä. Eläkkeensaajia on noin 2,2 miljoonaa henkilöä.

Eläkejärjestelmä on etuusperusteinen, jossa eläkeoikeus muodostuu pääasiassa 20 vuoden palvelusajan jälkeen ilman eläkeikävaatimusta. Eläkettä karttuu yleensä 2,5 prosenttia vuodessa, jolloin minimieläke on 50 prosenttia palkasta. Alle 20 vuoden palveluksesta ei yleensä synny eläke- tai vapaakirjaoikeutta. Eläke lasketaan vuoden 1980 jälkeen palvelukseen astuneille kolmen korkeimman vuoden keskipalkasta ja eläke maksetaan annuiteettina. Sotilaseläkejärjestelmästä maksettavia eläkkeitä tarkistetaan vuosittain kuluttajahintaindeksin (CPI) muutosten mukaisesti.

Eläke-etuuksina maksetaan vanhuuseläkkeitä, työkyvyttömyyseläkkeitä ja perhe-eläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeen edellytyksenä on joko vähintään 20 vuoden palvelusaika tai 30 prosentin työkyvyttömyysaste, jonka lisäksi edellytetään yleensä työkyvyttömyyden aiheutuneen aktiivipalveluksesta. Perhe-eläkkeinä maksetaan leskeneläkkeitä ja lapseneläkkeitä. Leskeneläke on 55 prosenttia palveluksessa olevan valitsemasta perustasosta. Perustaso vähennetään palveluksessa olevan palkasta ja se voi olla minimissään 300 dollaria ja maksimissaan peruspalkan määrä. Aktiivipalveluksessa kaatuneiden omaiselle maksettava perhe-eläke on maksimimääräinen.

### 3 Työmarkkinajärjestelmien rahoitus

#### 3.1 Yksityinen sektori<sup>8</sup>

Yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmät ovat täysin rahastoituja järjestelmiä. Etuusperusteiset järjestelmät rahoitetaan työnantajan toimesta. Työntekijällä ei ole (yleensä) maksusuutta. Yksityisen sektorin etuusperusteisiin järjestelmiin suoritettiin eläkemaksuja vuonna 2008 yhteensä 107,3 miljardia dollaria. Työnantajan maksut muodostivat summasta noin 104 miljardia dollaria eli 97 prosenttia. Keskimääräistä maksutasoa ei ole tilastoitu, mutta eri julkaisuissa on esitetty arvioita, joiden mukaan etuusperusteisissa järjestelmissä työnantajan maksutaso on ollut keskimäärin noin 8 prosenttia palkasta<sup>9</sup>.

Maksuperusteisiin järjestelmiin suoritettiin eläkemaksuja yhteensä lähes 312 miljardia dollaria, joista työnantajan maksut olivat 120,3 miljardia dollaria ja työntekijöiden 172,6 miljardia dollaria. Maksutuloja kertyi myös muiden kuin järjestelmän jäsenten maksuista sekä niin sanotuista rollover-siirroista, joissa esimerkiksi yksityiseltä eläketililtä on siirretty työnantajan järjestelmään varoja. Kokonaisuutena työnantajan maksut muodostivat noin 39 prosenttia ja työntekijöiden maksut noin 55 prosenttia kaikista maksutuloista. Keskimääräinen maksutaso on ollut tutkimusten mukaan noin yhdeksän prosenttia palkasta, josta työnantaja maksoi kolme ja työntekijä kuusi prosenttiyksikköä<sup>9</sup>.

Maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin suoritettavilla maksuilla on verolainsäädännön määrittämät maksukatot sekä työntekijän että työnantajan maksuille. Vuonna 2011 työnanta-

<sup>8</sup> Tilastotiedot saatu DoL:n julkaisusta Private Pension Plan Bulletin Abstract of 2008 Form 5500 Annual Reports.

<sup>9</sup> Ks. esim. State and Local Pensions are Different from Private Plans, Munnell and Soto, 2007, Centre for Retirement Research.

jan maksut eivät saa ylittää 49 000 dollaria tai 100 prosenttia palkasta (pienempi näistä). Lisäksi 401(k)-järjestelmissä on 16 500 dollarin maksuraja työntekijän maksulle. Yli 50-vuotiaat saavat tehdä tämän lisäksi niin sanottuja ”catch-up” -maksusuorituksia 5 500 dollaria vuodessa. Rajoja tarkistetaan vuosittain COLA (hintaindeksi) -indeksin mukaisesti. Maksurajat ovat pysyneet samoina vuodesta 2009 lähtien.

Maksutulot muodostavat vain pienen osan lisäeläkejärjestelmien kokonaistuloista. Sijoitustuotot tai tappiot käsittävät suurimman osan tuloista, mutta ne myös vaihtelevat huomattavasti riippuen tarkasteltavasta vuodesta. Vuodesta 2002 vuoden 2007 loppuun saakka sijoitusten arvot kasvoivat vuosittain. Vuodelta 2008 saatavien viimeisimpien yksityiskohtaisten tilastotietojen mukaan yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmien sijoitusten arvo madaltui tuona vuonna noin 1,4 biljoonalla dollarilla, eli noin 23 prosentilla. Tästä etuusperusteisten järjestelmien sijoitusten arvon lasku oli 0,6 ja maksuperusteisten järjestelmien 0,8 biljoonaa dollaria. Kokonaisuutena sektorin lisäeläkejärjestelmien sijoitusten arvo oli vuoden lopussa noin 4,7 biljoonaa dollaria<sup>10</sup>, joka oli noin 33 prosenttia vuoden 2008 bruttokansantuotteesta. Yhdysvaltojen BKT-luvut laskivat voimakkaasti finanssikriisin aikana, mutta lasku kohdistui vuositasona vuoteen 2009. Sijoitusten arvot sen sijaan laskivat voimakkaasti jo edellisellä vuonna.

### 3.2 Julkisen sektorin osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmät

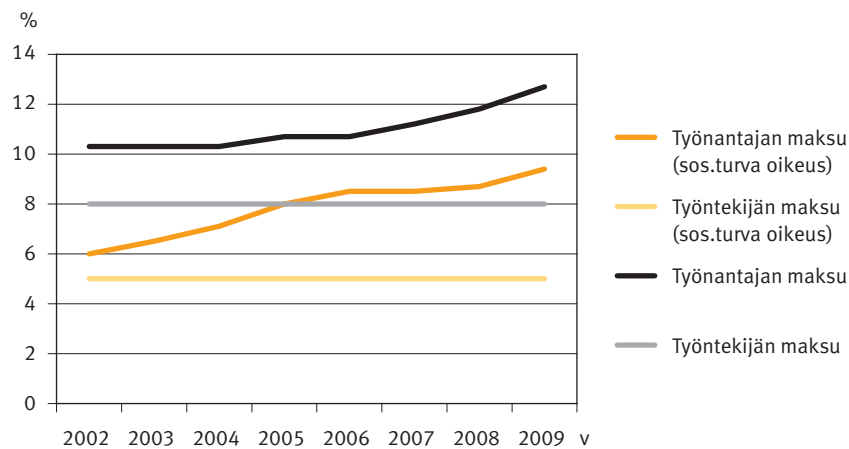
Osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmät ovat yleensä täysin rahastoituja järjestelmiä.

Kun tarkastellaan sektorin etuusperusteisia järjestelmiä, suurimpana erona yksityisen puolen vastaaviin järjestelmiin on eläkemaksujen jakautuminen työnantajan ja työntekijän osuuksiin. Osavaltio- ja paikallishallinnon järjestelmissä myös työntekijöillä on lähes aina eläkemaksuosuus kun se useimmiten puuttuu yksityisellä sektorilla. Yksittäisen työntekijän eläkemaksutaso vaihtelee järjestelmästä toiseen ja se riippuu myös siitä, onko järjestelmä koordinoitu lakisääteisen OASDI-järjestelmän suhteen. Noin 30 prosenttia osavaltioiden ja paikallishallinnon työntekijöistä ei kuulu lakisääteiseen järjestelmään eivätkä näin ollen myöskään maksa OASDI-eläkemaksua. Vuonna 2009 osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmissä keskimääräinen maksutaso oli 14,6 prosenttia, joka jakautui 9,4 prosentin työnantaja- ja viiden prosentin palkansaajaosuuksiin. Tällöin kyse oli järjestelmästä, joihin kuuluvat olivat vakuutettuja myös lakisääteisessä järjestelmässä. OASDI-järjestelmään kuulumattomilla keskimääräinen maksutaso oli 20,7 prosenttia palkasta. Keskimääräiset maksutasot ovat nousseet 2000-luvun aikana noin 3,5 prosenttiyksikköä, joka on kohdistunut täysin työnantajan maksuosuuteen. Kuviossa 2 on esitetty osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmien maksutasojen kehitys 2000-luvulla.

10 Tästä luvusta puuttuvat henkivakuutusyhtiöiden ryhmäeläkkeiden sijoitukset, noin 10–15 % kokonaissummasta.

**Kuvio 2.**

*Osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmien mediaanimaksutasot 2000-l, % palkasta.*



Lähde: Public Fund Survey Summary of Findings for FY 2009.

2000-luvun alun sekä vuonna 2008 alkaneen finanssikriisin johdosta erityisesti etuusperusteisten eläkejärjestelmien taloudellinen tilanne on ajautunut heikoksi myös julkisella sektorilla. Keskimääräinen rahastointiaste osavaltio- ja paikallishallinnon etuusperusteisissa järjestelmissä on laskenut 10 vuodessa 101,3 prosentista 79,8 prosenttiin vuoden 2009 loppuun.

Rahastointiasteeseen vaikuttaa olennaisesti muun muassa etuuskien laskennassa käytetty diskonttokorko. Julkisen sektorin eläkerahastoissa diskonttokoron laskentaperiaatteet määrittelee usein Governmental Accounting Standards Board (GASB). Taso on ollut noin seitsemän tai kahdeksan prosenttia, heijastaen odotettua pitkänajan sijoitustuottoa. Tätä on pidetty suhteellisen korkeana tasona, mutta jos sitä laskettaisiin eläkejärjestelmien rahastointiasteet laskisivat nykyiseltäkin tasolta alemmaksi.

Osavaltion ja paikallishallinnon järjestelmät ovat nostaneet edellä mainittujen syiden johdosta eläkemaksutasoja lähes vuosittain viime vuosikymmenellä. Yleensä nousu on kohdistunut vain työnantajan osuuteen maksusta. Keskimääräinen työntekijän maksutaso on pysynyt vakaana koko 2000-luvun. Järjestelmien rahoitustilannetta on pyritty parantamaan myös uusien työntekijöiden eläkeikävaatimusten nostoilla.

### 3.3 Liittovaltion eläkejärjestelmät

Liittovaltion FERS-järjestelmä on täysin rahastoitu eläkejärjestelmä. Vanhojen työntekijöiden CSRS-järjestelmä on osittain rahastoitu ja liittovaltio kustantaa maksutulojen ylimenevän meno-osuuden budjettirahoituksella. Molemmissa järjestelmissä työnantajalla ja työntekijällä on oma eläkemaksuosuus. Vuodelle 2011 FERS maksutaso on keskimäärin 12,5 prosenttia, josta työnantaja maksaa 11,7 prosenttia ja työntekijän osuus on 0,8 prosenttia. FERS-maksut vaihtelevat riippuen työtehtävistä ja virastosta. Esimerkiksi liittovaltion poliisihenkilöstön eläkemaksutaso on 25,7 prosenttia. Työnantaja maksaa lisäksi FERS:iin kuu-

luville automaattisesti yhden prosentin eläkemaksua maksuperusteiseen TSP-järjestelmän tilille. Työntekijä voi halutessaan myös osallistua omalla osuudellaan.

CSRS-järjestelmässä työntekijän maksutaso on seitsemän prosenttia, joka on korkeampi kuin FERS-järjestelmässä, koska CSRS:n kuuluvat eivät ole vakuutettuina, eivätkä maksa eläkemaksuja lakisääteiseen OASDI-järjestelmään. Työnantaja maksaa myös seitsemän prosentin eläkemaksun, joten kokonaismaksutaso on 14,0 prosenttia palkasta. Järjestelmän vakuutusmatemaattisesti riittävän maksutason on laskettu olevan 25,8 prosenttia. Alijäämä rahoitetaan valtion budjetista.

Eläkemaksut kerätään FERS- ja CSRS-järjestelmien yhteiseen rahastoon – Civil Service Retirement and Disability Fund:iin, joka sijoittaa maksut pääasiassa liittovaltion obligatioihin. Vuonna 2009 rahaston tulot olivat noin 93 miljardia dollaria, josta noin kolmasosa tuli liittovaltion yleisestä budjetista, toinen kolmasosa obligatituoitoista ja viimeinen kolmannes eläkemaksuista<sup>11</sup>.

Sotilashenkilöstön eläkejärjestelmä rahoitetaan työnantajamaksujen, sijoitustuottojen sekä liittovaltion maksujen kautta. Työntekijöillä ei ole maksuosuutta. Eläkejärjestelmä on ollut jakojärjestelmätyyppinen vuoteen 1984 saakka. Lokakuussa 1984 perustettiin sotilaseläkerahasto (Military Retirement Fund), josta lähtien karttavat eläke-etuudet on rahastoitu eläkerahastoon. Työnantajan (Department of Defense) maksamat eläkemaksut sijoitetaan liittovaltion obligatioihin. Eläkemaksut ja niiden tuotot riittävät kattamaan nuorempien palveluksessa olevien karttavat eläke-etuudet. Vanhempien työntekijöiden rahastoimattomat etuudet rahoitetaan liittovaltion budjetista. Keskimääräinen eläkemaksu, mukaan luettuna liittovaltion osuus, oli 40,9 prosenttia palkasta vuonna 2010<sup>12</sup>.

Eläkejärjestelmä on myös koordinoitu lakisääteisen eläkejärjestelmän kanssa, joten järjestelmään kuuluvat maksavat OASDI-eläkemaksuja ja ovat näin oikeutettuja myös lakisääteiseen työeläketurvaan. Sotilashenkilöstö on myös halutessaan oikeutettu osallistumaan liittovaltion työntekijöiden maksuperusteiseen TSP-eläkejärjestelmään.

### 3.4 Työmarkkinaeläkkeet suhteessa maan talouteen

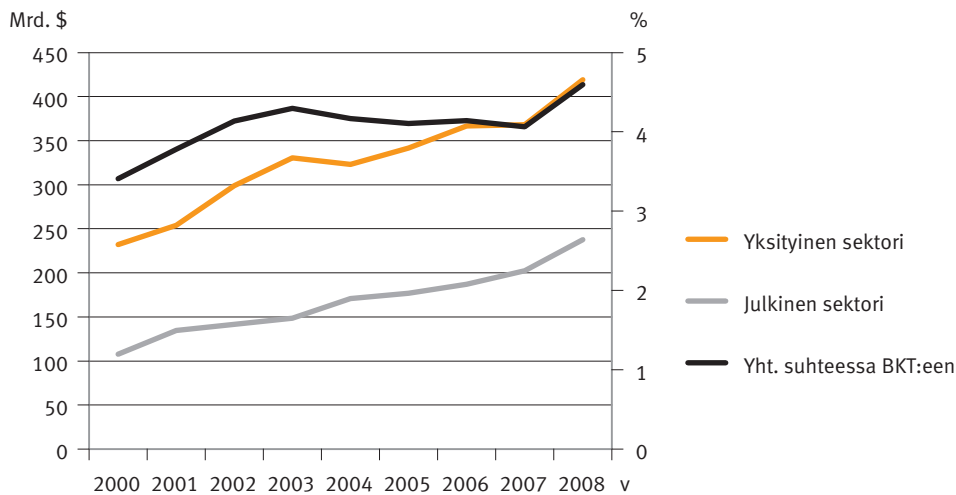
Työmarkkinaeläkkeiden kokonaismaksutulo muodostuu yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmien työnantaja- ja työntekijämaksuista sekä julkisen sektorin eläkejärjestelmien maksutuloista. Alla olevassa kuviossa 3 on kuvattu järjestelmien maksutulot 2000-luvulla. Maksutulot ovat kehittyneet nousujohteisesti lähes koko tarkasteluajankohdan ajan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Maksutulo suhteessa bruttokansantuotteeseen on 2000-luvun alkuvuosien tasoittunut noin 4 prosentin tuntumaan, josta se on sittemmin noussut jälleen viime vuosina lähelle 5 prosenttia. Vuonna 2008 lisäeläkkeiden maksutulot muodostivat noin 4,6 prosenttia BKT:sta.

11 Isaacs, K. Federal Employees' Retirement System: Budget and Trust Fund Issues, Congressional Research Service, 2010. [http://www.cq.com/graphics/crsreports/RL30023\\_2010-09-22.pdf](http://www.cq.com/graphics/crsreports/RL30023_2010-09-22.pdf)

12 Valuation of the Military Retirement System 2009, DoD 2010.

**Kuvio 3.**

Työmarkkinaeläkejärjestelmien maksutulot 2000-l, miljardia dollaria ja %.

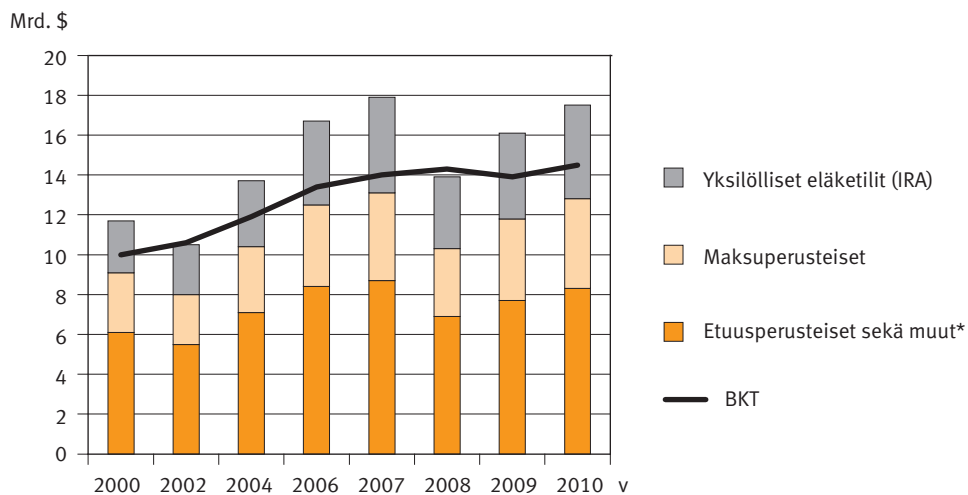


Lähteet: U.S. Census Bureau; Federal Employee Retirement Programs: Budget and Trust Fund Issues 2002–2009; CRS; BEA.

Lisäeläkejärjestelmien sijoitusvarallisuus on kehittynyt pääasiassa nousujohteisesti koko 2000-luvun, lukuun ottamatta vuonna 2008 alkanutta finanssikriisiä. Kuviossa 4 on esitetty lisäeläkejärjestelmien sekä yksilöllisten eläketilien (IRA) sijoitusvarallisuus sekä bruttokansantuotteen kehitys 2000-luvulla.

**Kuvio 4.**

Sijoitettu eläkevarallisuus sekä bruttokansantuote, miljardia dollaria.



\*Sisältää julkisen sektorin lisäeläkerahastot.

Lähteet: ICI factbook 2011, U.S. DoC; Bureau of Economic Analysis.



## 4 Työmarkkinaeläkejärjestelmien hallinto

Lisäeläkejärjestelmien hallintomuoto on yleensä trusti- tai yhdistetty trusti-vakuutusyhtiöjärjestely, joissa valtuutettujen muodostama johtokunta (board of trustees) johtaa eläkerahaston hallintoa ja toimeenpanoa. Johtokunta vastaa eläkemaksuista, niiden sijoituksista sekä etuuksien maksamisesta. Lisäeläkkeet voivat olla myös järjestetty vakuutusyhtiössä, pankissa tai eläkerahastopalveluyrityksissä (mutual fund provider). Tällöin niiden ei tarvitse olla trust-järjestelyn mukaisia, jos eläkejärjestelmä on tehty vakuutusmuotoiseksi.

### 4.1 Yksityinen sektori

Yksityisen sektorin lisäeläkejärjestelmien täytyy noudattaa ERISA-säännöksiä<sup>13</sup>. ERISA-säännökset koskevat rahoituksen osalta erityisesti etuusperusteisia järjestelmiä, mutta myös muiden velvoitteiden kohdalla maksuperusteisia järjestelmiä. ERISA määrittelee minimistandardit sekä informaatiovelvoitteet, joita järjestelmien tulee noudattaa. Minimistandardit määrittellään eläkejärjestelmään liittymisen, eläkeoikeuden muodostumisen, etuuksien karttumisen ja rahastoinnin tason suhteen. Informaatiovelvoitteiden mukaan eläkejärjestelmän jäsenille on toimitettava kirjallinen tiivistelmä järjestelmän olennaisista piirteistä. Lisäksi jäsenille sekä valvontaviranomaiselle (DoL, IRS) on toimitettava vuosittain järjestelmän vuosikertomus.

ERISA:ssa säädetään myös järjestelmien hoitajien hallinnointivaatimuksista. Niin sanottujen fiduciary requirements -vaatimusten mukaan järjestelmän valtuutettujen ja muiden eläkejärjestelmän rahoituksen ja hallinnon edustajien pitää toimissaan ajaa vain ja ainoastaan eläkejärjestelmän jäsenten ja etuudensaajien etua. Laiminlyöntitapauksissa hallinnoijille voidaan asettaa myös henkilökohtaisia korvausvelvoitteita. ERISA-säännökset edellyttävät myös valitusprosessin mahdollistamista eläkepäästösten sekä hallinnointivelvoitteiden laiminlyönnin suhteen.

ERISA:ssa säädetään myös Pension Benefit Guaranty Corporation -vakuutusyhtiöstä. PBGC on liittovaltion hallinnoima yhtiö, joka turvaa yksityisen sektorin etuusperusteiset eläke-etuudet tilanteessa, jossa järjestelmä lakkautetaan, eikä rahaston varat riitä karttuneiden etuuksien maksuun. PBGC ylläpitää vakuutuksia sekä yksittäisen työnantajan että monen työnantajan alakohtaisille eläkejärjestelmille. Vakuutus on pakollinen kaikille muille paitsi maksuperusteisille, kirkon sekä julkisen sektorin eläkejärjestelmille.

ERISA-säännösten noudattamista valvoo työministeriö (Department of Labor). DoL voi antaa eläkerahastolle sakon ERISA:n määräysten rikkomisesta. DoL voi myös haastaa eläkerahaston oikeuteen säännösten rikkomisesta. DoL:iin kuuluva Employee Benefit Security Administration (EBSA) on toimeenpaneva valvontaelin. ERISA-säännöksiä dollarimääräiset nykytasot löytyvät verohallinnon (IRS) ohjeistuksesta.

Pension Protection Act (PPA) -laki säädettiin vuonna 2006. PPA täydentää ja laajentaa ERISA:n säännöksiä erityisesti maksuperusteisten järjestelmien suhteen. Etuusperusteisten järjestelmien vakavaraisuustavoite nostettiin 100 prosenttiin. Lisäksi työnantajille määritel-

<sup>13</sup> Employee Retirement Income Security Act of 1974.

tiin minimimaksutaso (normal cost), joka riittää kattamaan vuoden aikana kertyvän uuden vastuuvelan. Maksuperusteisissa järjestelmissä automaattista liittymistä helpotettiin ja nostettiin verovähennyskelpoisia maksimieläkemaksurajoja. Lain yhtenä tarkoituksena oli nostaa lisäeläkejärjestelmien kattavuutta erityisesti maksuperusteisten järjestelmien suhteen.

Yhdysvalloissa lisäeläkejärjestelmien on täytettävä verolainsäädännön määräykset, jotta niihin suoritettavat maksut ovat verovähennyskelpoisia sekä yritykselle että vakuutetulle. Verohallinto – IRS (Internal Revenue Service) toimeenpanee verolainsäädännön – IRC (Internal Revenue Code), jossa säädetään yksityiskohtaisesti eri eläkejärjestelmien verovähennyskelpoiset maksurajat, eläkekatot sekä muut tekniset yksityiskohdat, joita sovelletaan yksityisen sekä usein myös julkisen sektorin järjestelmiin.

## 4.2 Julkinen sektori

Julkisen sektorin eläkejärjestelmät eivät kuulu ERISA:n tai PPM:n alaisuuteen. Ne eivät ole myöskään vakuutettuja PBGC:n toimesta, mutta maksuperusteisissa järjestelmissä noudatetaan verohallinnon asettamia maksurajoja.

Julkisella sektorilla liittovaltion siviilihenkilöstön eläkejärjestelmiä (FERS ja CSRS) hallinnoi U.S. Office of Personnel Management (OPM). OPM:n Retirement and Insurance Service (RIS) hoitaa käytännön hallinnointitehtävät ja toimii liittovaltion eri laitosten (agency) kanssa yhteistyössä eläkejärjestelmään liittyvissä asioissa. Liittovaltion sotilashenkilöstön eläkejärjestelmää hallinnoi puolustushallinto (Department of Defense). Siviili- ja sotilashenkilöstön yhteistä TSP-järjestelmää hallinnoi Federal Retirement Thrift Investment Board (FRTIB), joka on itsenäinen liittovaltion laitos.

Osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmien tulee myös noudattaa lisäeläkkeistä annettua verolainsäädäntöä, jotta järjestelmiin maksetut eläkemaksut ja niille saadut tuotot olisivat verovähennyskelpoisia. 1980-luvulta lähtien Governmental Accounting Standards Board (GASB) on laatinut kirjanpito- ja raportointisuosituksia julkiselle sektorille. Suositukset eivät ole lainvoimaisia, mutta useimmat osavaltio- ja paikallishallinnon eläkejärjestelmät noudattavat niitä. Lisäksi sektorin eläkejärjestelmiä sitovat yleensä paikalliset ja osavaltiokohtaiset lait, joissa työntekijöiden eläkkeet on turvattu. Paikallisissa laeissa voidaan säätää, että eläkejärjestelyn täytyy olla trusti-muotoinen ja siltä vaaditaan tietty rahastointiaste. Trusti-muotoisen eläkejärjestelyn johtokunnan koko voi vaihdella muutamasta useaan kymmeneen henkeen ja sen tehtävänä on usein yleisen linjauksen määrittely eläkejärjestelmän hallinnoinnin ja toimeenpanon suhteen. Johtokunta voi koostua eläkejärjestelmään kuuluvien valitsemista jäsenistä, paikallishallinnon nimittämistä jäsenistä tai ex officio -jäsenistä, jotka ovat virkansa puolesta edustettuna.

## 5 Työmarkkinajärjestelmien kehitys

### 5.1 Yksityinen sektori

Yhdysvalloissa ensimmäiset työnantajan tarjoamat yksityiset lisäeläkejärjestelmät perustettiin 1800-luvun loppupuolella. American Express Company perusti ensimmäisen yksityisen eläkejärjestelmän vuonna 1875. Myöhemmin 1900-luvun alkupuolella työnantajakohtaisia eläkejärjestelmiä perustettiin jonkin verran muun muassa rautatieyhtiöihin ja pankkialalle.

Työnantajan tarjoamat eläkejärjestelmät lisääntyivät merkittävästi vuoden 1921 jälkeen. Tällöin säädetyn verolain mukaan työnantajan eläkejärjestelmään maksamat eläkemaksut sekä näille saatava tuotto muuttuivat verovapaiksi. Vuoteen 1930 mennessä lähes kaikilla suurilla yksityisillä työnantajilla oli eläkejärjestelmä ja nämä kattoivat tuolloin noin 20 prosenttia kaikista teollisuuden työntekijöistä. Kaiken kaikkiaan yksityisellä sektorilla työnantajaperusteisten eläkejärjestelmien kattavuus oli vielä matalaa, noin 10–12 prosenttia sektorin työvoimasta aina 1930-luvulle saakka.

Alun perin eläkkeet rahoitettiin yhtiön varoista pay-as-you-go -järjestelmän mukaisesti. 1930-luvun lamaan tultaessa osa järjestelmistä toimi kuitenkin jo rahastointiperiaatteella. Suurin osa rahastoivista järjestelmistä selvisi laman ylitse, mutta useimmat jakojärjestelmäperiaatteella toimivista järjestelmistä jouduttiin ajamaan alas tai ottamaan liittovaltion halltuun (erityisesti rautateiden eläkejärjestelmät).

Työnantajapohjaisten eläkejärjestelmien kattavuus nousi merkittävästi 1940-luvulta 1960-luvulle tultaessa. Vuonna 1942 säädettiin sota-ajan inflaation taltuttamiseksi laki palkkojen jäädyttämisestä. Kattavat eläke-etuudet muodostuivat tällöin merkittäväksi kilpailukeinoksi työntekijöiden palkkauksessa. Yksityisellä sektorilla lisäeläkkeiden jäsenmäärä nousi 3,7 miljoonasta 23 miljoonaan kattavuuden ollessa noin 30 prosenttia työvoimasta. Vuodesta 1935 lähtien yksityisen sektorin työnantajan tarjoamasta eläkejärjestelmästä on voitu käyttää lisäeläkenimitystä, koska tuolloin perustettu lakisääteinen työeläkejärjestelmä oli kattava ja se ei ollut lisäeläkevähenteinen.

1960- ja 1970-luvuilla liittovaltio alkoi säännellä työnantajan tarjoamia lisäeläkejärjestelmiä yhä enenevässä määrin. Osa järjestelmistä oli alirahastoituja ja yritysten joutuesssa konkurssiin tai rahoitusvaikeuksiin työntekijät menettivät usein ansaitsemiaan lisäeläke-etuuksia (esim. Studebaker autovalmistajan konkurssissa vuonna 1963 jopa noin 11 000 työntekijää menetti osittain tai kokonaan karttuneet eläke-etuutensa). Vuonna 1974 tuli voimaan ERISA-laki, jossa säädettiin etuusperusteisten järjestelmien tiukemmista vakavaraisuusvaatimuksista sekä vapaakirjaoikeuksista. Tällöin perustettiin myös Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), jonka jäsenmaksut tehtiin pakolliseksi etuusperusteisia eläkejärjestelmiä ylläpitäville yrityksille. PBGC takaa (osittain) työntekijöiden eläke-etuudet, jos eläkerahasto on maksukyvytön tai se lopetetaan.

Viimeisten vuosikymmenten aikana suurin muutos työnantajan tarjoamassa lisäeläketurvassa on ollut etuusperusteisten lisäeläkejärjestelmien suosion romahtaminen yksityisellä sektorilla. Tilalle ovat tulleet erilaiset maksuperusteiset ja hybridijärjestelmät.

## 5.2 Julkinen sektori

Yhdysvalloissa julkisen sektorin ensimmäinen varsinainen eläkejärjestelmä perustettiin sotilashenkilöstölle 1860-luvulla sisällissodan jälkeen. Järjestelmä oli tarkoitettu vain upseereille ja heidän leskilleen. Eläkeoikeuden saadakseen oli palvelushistoriaa oltava vähintään 40 vuotta. Vuonna 1885 järjestelmä laajeni kattamaan myös muun liittovaltion sotilashenkilöstön. Vuoden 1924 uudistuksen jälkeen eläkeoikeuden sai jo 20 vuoden palveluksesta. Järjestelmään kuuluu nykyään noin 2,5 miljoonaa vakuutettua.

Liittovaltion siviilihenkilöstöllä on ollut oma eläkejärjestelmä vuodesta 1920 lähtien. Tuolloin luotuun CSRS (Civil Service Retirement System) -järjestelmään liittyivät koko liittovaltion siviilihenkilöstö yleisen eläkeiän ollessa 70 vuotta ja palvelusaikavaatimus täyteen eläkkeeseen oli 30 vuotta. Vuonna 1983 perustettiin uusi järjestelmä FERS (Federal Employee Retirement System). Uuteen järjestelmään liittyivät pääasiassa vuoden 1984 jälkeen liittovaltion palvelukseen tulleet henkilöt. Tällä hetkellä FERS ja CSRS eläkejärjestelmissä vakuutettuina on noin 2,6 miljoonaa henkilöä liittovaltion siviilihenkilöstön määrän ollessa noin 2,8 miljoonaa henkilöä.

Osavaltio ja paikallishallinnolla on ollut omia eläkejärjestelmiä jo ennen liittovaltion järjestelmiä. Suurimmat kaupungit perustivat eläkejärjestelmiä 1900-luvun alkupuolella pääasiassa poliisi- palomies- ja opettajahenkilöstöilleen. Osavaltioiden työntekijät saivat omat eläkejärjestelmänsä myöhemmässä vaiheessa ja silloinkin ne olivat pääasiassa vain opettajahenkilöstölle tarkoitettuja. Massachusettsin osavaltio perusti ensimmäisen yleisen kaikille osavaltion työntekijöille tarkoitetun eläkejärjestelmän jo vuonna 1911, mutta yleisesti ottaen vastaavat eläkejärjestelmät yleistyivät 1920-luvulla. Silloinkin järjestelmät kattivat pääasiassa opetushenkilöstön, jotka tosin muodostivat suuren osan paikallis- ja osavaltioiden henkilöstöstä vielä 1930-luvulla (vuonna 1930 noin 40 prosenttia paikallis- ja osavaltioiden henkilöstöstä oli opettajia). Eläkejärjestelmät ovat säilyneet pääasiassa etuusperusteisina ja ne ovat laajentuneet kattamaan lähes koko 15 miljoonaisen osavaltio- ja paikallishallintohenkilöstön.

## Lähteitä

- DoL Private Pension Plan Bulletin 2008.  
<http://www.dol.gov/ebsa/PDF/2008pensionplanbulletin.PDF>
- DoL, Bureau of Labor Statistics, What is a Pension Equity Plan? By L. Bernard Green.  
<http://www.bls.gov/opub/cwc/cm20031016ar01p1.htm>
- DoL, Employee Benefits in the United States. <http://www.bls.gov/ncs/ebs/>
- DoL, National Compensation Survey 2007. <http://www.bls.gov/ncs/ebs/sp/ebsm0007.pdf>
- Employee Benefit Research Institute, Eбри Databook on Employee Benefits.  
<http://www.ebri.org/publications/books/?fa=databook>
- Hybrid Pension Plans: Yesterday, Today and Tomorrow, Towers Watson 2010.  
<http://www.towerswatson.com/assets/pdf/3299/Towers-Watson-US-Insider-Hybrid%20Plan-November-2010.pdf>
- ICI Fact Book chapter 7. [http://www.icifactbook.org/fb\\_ch7.html](http://www.icifactbook.org/fb_ch7.html)
- Internal Revenue Service IRS. [www.irs.gov](http://www.irs.gov)
- Munnell, Soto. State and Local Pensions Are Different From Private Plans CRR 2007.
- Munnell et al. The Funding of State and Local Pensions in 2010. CRR 2011.
- Patrick Purcell, Federal Employees' Retirement System: Budget and Trust Fund Issues, Congressional Research Service 2009.
- Public Fund Survey Summary of Findings FY 2009. State and Local Government Pension Plans – Current Structure and Funded Status. NASRA 2010. United States Government Accountability Office 2008.  
<http://www.gao.gov/new.items/d08983t.pdf>
- Social Security Administration. [www.ssa.gov](http://www.ssa.gov)
- Valuation of the Military Retirement System 2009, Department of Defense 2010.  
<http://actuary.defense.gov/valbook2009.pdf>
- Williamson, S. The Development of Industrial Pensions in the United States in the Twentieth Century Short, J. Economic History of Retirement in the United States, EH.net Encyclopedia, 2002.
- Mielonen, Vidlund. Eläkemaksutaso Yhdysvalloissa ja Kanadassa. ETK 2009.



# SUOMEN ELÄKEJÄRJESTELMÄ

*Hannu Ramberg*

## Sisältö

<b>1 Eläketurvan kokonaisuus</b> .....	174
<b>2 Lisäeläkejärjestelmän rakenne ja etuudet</b> .....	174
2.1 Rekisteröity ryhmäeläkejärjestely – TEL, YEL.....	175
2.2 Vapaamuotoinen ryhmäeläkevakuutus .....	175
2.3 Yksilölliset eläkevakuutukset .....	176
2.4 Yksilölliset säästöjärjestelmät .....	176
2.5 Verotus.....	176
<b>3 Lisäeläkkeiden rahoitus</b> .....	177
<b>4 Lisäeläkejärjestelmien hallinto</b> .....	178
<b>5 Lisäeläkejärjestelmien kehitys</b> .....	178
<b>Lähteitä</b> .....	179

## 1 Eläketurvan kokonaisuus

Lakisääteinen eläkejärjestelmä rakentuu asumisperusteisesta vähimmäiseläkkeestä (kansan- ja takuueläkkeestä) ja ala- ja sektorikohtaisista työeläkkeistä.

Näiden täydennyksenä ovat moniin maihin verrattuna vaatimattomiksi jääneet ansio-työhön perustuvat ryhmävakuutetut lisäeläkkeet ja yksilölliset eläkejärjestelyt. Yhtenä syyinä on eläkekaton puuttuminen.<sup>1</sup>

Vähimmäistoimeentuloa turvaava kansaneläke on työeläkevähenteinen tasaeläke ja toimeentuloa täydentävä takuueläke on kansaneläke- ja työeläkevähenteinen.

Yksin elävän täysi kansaneläke vuonna 2011 on 586,46 euroa kuukaudessa. Kun työeläke on vähintään 1 212,21 euroa kuukaudessa, kansaneläkettä ei voi enää lainkaan saada. Parisuhteessa olevan vastaava kansaneläkkeen enimmäismäärä on 520,19 euroa ja työeläkkeen vastaava vähimmäismäärä 1 079 euroa. Kansaneläkelain mukaisen täyden vanhuuseläkkeen saaminen edellyttää, että henkilö on asunut Suomessa 16 vuoden iän täyttämisen ja eläkkeen alkamisen välisestä ajasta vähintään 80 prosenttia.

Takuueläkettä saa 62 vuotta täyttänyt vanhuuseläkkeensaaja tai tätä nuorempi työkyvyttömyyseläkkeen saaja, jos kaikki eläkkeet ovat alle 687,74 euroa kuukaudessa.

Lakisääteinen työeläke karttuu 18–67 ikäisenä tehdystä työstä saadun työntekijän eläkemaksulla vähennetyn palkan mukaan. Karttuma on porrastettu siten, että eläke karttuu

- 18–52-vuotiaana 1,5 prosenttia
- 53–62-vuotiaana 1,9 prosenttia
- 63–67-vuotiaana 4,5 prosenttia.

Vanhuuseläkkeen voi saada 63-vuotiaana ja varhennettuna vähennyksin 62-vuotiaana. Julkisen sektorin vanhuuseläkkeen voi saada myös tätä alemmasta eläkeiästä.

Vuonna 2010 ja sen jälkeen myönnettyjä vuoden 1947 jälkeen syntyneiden karttuneita eläkkeitä vähentää elinaikakerroin elinajan odotettavissa olevan pitenemisen aiheuttaman eläkekustannusten nousun ehkäisemiseksi. Työeläkejärjestelmässä eläkkeen alentuma voidaan täydentää työskentelemällä määrätyn verran pidempään.

## 2 Lisäeläkejärjestelmän rakenne ja etuudet

Lakisääteisten eläkkeiden täydennykseksi on mahdollista käyttää erilaisia vapaaehtoisia lisäeläkejärjestelyjä. Palkkatyöhön perustuva lisäeläkejärjestely saattaa olla rekisteröity ryhmäeläkejärjestely tai rekisteröimätön niin sanottu vapaamuotoinen ryhmäeläkejärjestely. Rekisteröidyn lisäeläkejärjestelyn piirissä voi olla myös yrittäjä.

Edellisten lisäksi on mahdollista järjestää vapaaehtoisesti yksilöllinen eläketurvan lisäys eläkevakuutuksena tai pitkäaikaissäätämissopimuksena. Eläkevakuutuksen voi ottaa vakuutettu henkilö itse, puoliso tai työnantaja.

<sup>1</sup> Eläketurvakeskuksen katsauksia 2009:14, ”Eläkekattoa koskeva selvitys”, s. 27.



## 2.1 Rekisteröity ryhmäeläkejärjestely – TEL, YEL

Lakisääteisen työeläkejärjestelmän alkuaikoina yksityiseen työsuhteeseen liittyi usein rekisteröity lisäeläke, koska muuten turvan taso jäi matalaksi. Rekisteröityjen lisäeläkkeiden ottaminen oli vapaaehtoista. Niiden sisältöä ja toimintaa koskivat ja koskevat tietyt laissa määritellyt puitteet. Ne on muun muassa sidottu työeläkelakien mukaiseen indeksiturvaan.

Nykyisin rekisteröityjen lisäeläkkeiden asema on kutistunut eläketasojen kasvaessa ja mahdollisuus uusiin rekisteröityihin lisäeläkejärjestelyihin poistettiin vuoden 2001 alusta lähtien. Uusia lisäeläkejärjestelyjä ei ole tämän jälkeen enää voitu järjestää. Silloin voimassa olleet rekisteröidyt lisäeläkejärjestelyt suljettiin eikä uusia työsuhteita voitu enää liittää lisäeläkejärjestelyn piiriin. Rekisteröityjen lisäeläkejärjestelyiden piirissä olleiden ansaitut eläkeoikeudet säilyvät.

Järjestelyt ovat etuusperusteisia ja etuuden määrä määriteltiin niin sanotulla differenssiperiaatteella. Lisäeläkkeellä katettiin se osa eläkkeestä, jonka peruseläke jäi puuttumaan 60 prosentin tai 66 prosentin eläketavoitteesta. Esimerkiksi 60 prosentin eläkkeen voi saada 30 vuotta kestäneen työsuhteen perusteella 63-vuotiaana. Eläketavoitteen saavuttamiseksi tarvittavan lisäeläkkeen määrä (differenssi) lukittiin vuoden 2005 lainmuutoksella vuoden 2004 lopun tason määräiseksi. Eläkkeen perusteena oleva palkka saattaa olla kyseisen työsuhteen palkka tai työntekijän paraspalkkaisen työsuhteen palkka.

Rekisteröity lisäeläkevakuutus voi sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeen sekä perhe-eläkkeen ja hautausavustuksen. Rekisteröidyn lisäeläkkeen eläkeoikeudet säilyvät työsuhteen päätyttyä.

Vaikka lakisääteisen työeläkkeen alin eläkeikä on 63 vuotta, vuoden 2005 uudistuksen siirtymäsäännösten johdosta on tietyn edellytyksin mahdollista saada vielä lakisääteinen työeläke ennen 62 vuoden ikää, jos rekisteröidyssä lisäturvassa oli tätä alempi eläkeikä.

Yrittäjillä on myös ollut mahdollisuus rekisteröityyn lisäturvaan. Jatkuvia yrittäjien rekisteröityjä lisäeläkevakuutuksia ei enää ole. Päättäneen vakuutuksen perusteella lisäeläke myönnetään eläkkeelle siirtyvälle yrittäjälle.

Rekisteröity lisäeläketurva on järjestetty työeläkevakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä.

## 2.2 Vapaamuotoinen ryhmäeläkevakuutus

Ryhmäeläketurvavakuutusten ottaminen on vapaaehtoista. Käytännössä työnantajien nykyisin järjestämä ryhmäeläketurva on vapaamuotoista kollektiivista lisäeläkevakuutusta, jossa ryhmään kuuluminen määräytyy objektiivisesti esimerkiksi työtehtävän tai ammattiaseman perusteella.

Vakuutukset ovat sisällöltäänkin jokseenkin vapaasti muotoiltavissa. Tavallisesti vapaamuotoinen ryhmäeläkevakuutus koskee vain vanhuuseläkettä, mutta siihen voidaan liittää myös työkyvyttömyys- ja perhe-eläketurva. Vakuutuksen sisältö voi muistuttaa rekisteröityä lisäeläkettä tai poiketa siitä. Useimmiten uudet vakuutukset ovat maksuperusteisia.

Yleensä vapaamuotoisiin ryhmäeläkevakuutuksiin liittyy vapaakirjaoikeus eli oikeus karttuneeseen lisäeläkkeeseen työsuhteen päättyessä. Vapaakirjaoikeus voi olla esimerkiksi sidottu työsuhteen keston. Se voi myös olla vain osittainen, esimerkiksi 50 prosenttia kart-

tuneesta lisäeläkkeestä. Vapaakirjaoikeutta ei kuitenkaan välttämättä ole. Tällöin työntekijä menettää lisäeläke-etunsa työpaikkaa vaihtaessaan tai muussa irtisanomistilanteessa.

Vapaaehtoisesta työeläkevakuutuksesta maksetut eläkkeet vuonna 2009 olivat noin kuusi prosenttia yksityissektorin maksamista lakisääteisistä työeläkkeistä.

### 2.3 Yksilölliset eläkevakuutukset

Yksilöllisen eläkevakuutuksen eläke maksetaan vakuutuksenottajalle sovitusta iästä lähtien. Uusissa sopimuksissa eläkesäästöjen maksamisen alkamisen edellytyksenä on kuitenkin vähintään TyEL:in mukainen 63 vuoden vanhuuseläkeikä.

Eläkkeen määrä riippuu luonnollisesti maksujen määrästä, mutta myös siitä, perustuuko eläke annettuihin korkoihin vai sijoitusten arvonmuutokseen.

Maksettava eläke voi olla sovittu maksettavaksi määräaikaisena tai elinaikaisena. Valtaosa yksilöllisistä eläkkeistä on sovittua maksettavaksi määräaikaisesti. Lyhyin takaisinmaksuaika uusissa yksilöllisissä eläkevakuutuksissa on 10 vuotta. Poikkeustapauksissa vakuutukseen maksetut varat voi saada hoitokuluilla vähennettynä enneaikaisesti.

Työnantajan ottamiin vakuutuksiin ei välttämättä sisälly vapaakirjaoikeutta. Yksilöllisiä eläkevakuutuksia myöntävät kotimaiset ja ulkomaiset henkivakuutusyhtiöt.

### 2.4 Yksilölliset säästöjärjestelmät

1.4.2010 tulivat käyttöön pitkäaikaissäästösopimukset – PS-sopimukset. Säästämissopimuksessa on oltava sanottuna varojen takaisinmaksun alkamisajankohta. Takaisinmaksuaika alkaa TyEL:n mukaisesta alimmasta 63 vuoden eläkeiästä. Pitkäaikaissäästämisen lyhin takaisinmaksuaika on 10 vuotta, mutta säästöjen nostamisen lykkääminen mahdollistaa takaisinmaksuajan lyhentämisen enintään kuuteen vuoteen. Laissa on määritelty erityiset nostopeusteet kuten puolison kuolema, avioero ja työkyvyttömyys.

Palveluntarjoajina ovat kotimaiset ja ulkomaiset talletuspankit, sijoituspalveluyritykset ja rahastoyhtiöt. Suomalaisia palvelun tarjoajia on noin 400. Säästäjä voi maksua vastaan vaihtaa palveluntarjoajan.

PS-sopimuksia oli vuoden 2010 lopussa 9 811.

### 2.5 Verotus

Pitkäaikaissäästösopimuksen ja yksilöllisen eläkevakuutuksen maksut ovat vähennyskelpoisia verotettavasta pääomatulosta enintään 5 000 euron määrään vuodessa tai pääomatulojen puuttuessa ansiotuloverosta pääomatulojen veroprosentin verran erityisenä alijäämähyvityksenä. Kun työnantaja maksaa työntekijälleen ottamastaan yksilöllisestä eläkevakuutuksesta maksua, työntekijän itsensä maksaman maksun vähennysoikeuden määrä puolittuu 2 500 euroksi työnantajan maksun määrästä riippumatta. Eläkevakuutuksen ja PS-sopimuksen perusteella maksetut suoritukset (pääoma ja tuotto) ovat pääomaverotuksen piirissä.

Työnantajan ottaman ja maksaman yksilöllisen eläkevakuutuksen maksut ovat työnantajan vähennyskelpoisia menoja 8 500 euron vuosimäärään saakka. Ylimenevä maksun osa

on työntekijän ansiotulota eikä työntekijä saa vähentää sitä osaa verotuksessaan. Jos vakuutus on otettu 18.9.2009 tai sen jälkeen, eläkeiän on oltava vähintään 63 vuotta, muuten työnantajan maksu katsotaan kokonaan palkaksi.

Työnantajan ottaman kollektiivisen vapaamuotoisen eläkevakuutuksen työnantajamaksuja ei katsota palkaksi. Jos työnantaja on ottanut vakuutuksen ETA-alueen ulkopuoliselta vakuutuslaitokselta, maksut katsotaan työntekijän palkaksi määrätyin poikkeuksin.

Ryhmäeläkevakuutuksen mahdollinen työntekijän maksuosuus on vähennyskelpoinen ilman rajoitusta ennen 6.5.2004 vakuutuksen piirissä olleen työntekijän osalta, kun eläkeikä on vähintään 55 vuotta. Tämän jälkeen otetussa tai vakuutuksen piiriin tulleen työntekijän omat maksut saa vähentää viiden prosentin määrään saakka palkasta, kuitenkin korkeintaan joko 5 000 euroa tai sen alle jäävän työnantajan maksun verran, kun eläkeikä on vähintään 60 vuotta.

Rekisteröidyn lisäeläkkeen työnantajan maksuosuus ei ole palkkaa eikä työntekijän oman maksun vähentämistä verotettavasta ansiotulosta ole rajoitettu.

Kansaneläke, takuueläke ja pakollinen työeläke sekä kollektiivisten lisätyöeläkevakuutusten eläkkeet ovat ansiotulota.

### 3 Lisäeläkkeiden rahoitus

Rekisteröityjen lisäeläkkeiden maksutulo vuonna 2009 oli 21,6 miljoonaa euroa, eläkemeno 211,7 miljoonaa euroa ja rahastot noin 1,2 miljardia euroa. Koko lakisääteisen työeläkejärjestelmän eläkemeno vuonna 2009 oli 18,5 miljardia euroa.

PS-sopimuksissa oli vuoden 2010 lopussa varoja yhteensä 9,9 miljoonaa euroa. Säästäjän varat menevät säästäjän toimeksiannosta pitkäaikaissäätämistilille tai ne sijoitetaan edelleen julkisen kaupankäynnin kohteena oleviin arvopapereihin, julkisyhteisön liikkeelle laskemiin tai takaamiin arvopapereihin ja UCITS-ehtojen (sijoitusrahastodirektiivi) mukaiseen sijoitusrahasto-osuuteen. Suurin osa oli vuonna 2010 sijoitettu rahasto-osuuksiin ja osakkeisiin (SP).

Yksilöllisten eläkevakuutusten maksutulo vuonna 2009 oli 633 miljoonaa euroa, korvaukset 511 miljoonaa ja vastuueläke 10 016 miljoonaa euroa (Fiva).

#### Taulukko 1.

Vapaaehtoisen työeläkevakuutuksen vuoden 2009 avaintietoja laitoslajeittain, miljoonaa euroa.

Laitoslaji	Maksutulo	Eläkkeet ja korvaukset	Vastuueläke
Henkivakuutusyhtiöt, ryhmävakuutus	315	366	5 389
Eläkesäätiöt	78	233	3 602
Eläkekassat	6	36	734
<b>Yhteensä</b>	<b>399</b>	<b>635</b>	<b>9 725</b>

Lähde: Fiva.

Tavallisimmin vapaaehtoinen ryhmäeläkejärjestely toteutetaan nykyisin vakuutuksella. Taulukon mukaan henkivakuutusyhtiöitten maksutulo oli vuonna 2009 melkein 80 prosenttia ryhmäjärjestelyiden maksutulosta ja vastuuvélka jo 55 prosenttia järjestelyiden vastuuvélasta.

#### 4 Lisäeläkejärjestelmien hallinto

Rekisteröityjä lisäeläkkeitä hoitavat työeläkeyhtiöt ja eläkekassat. Vapaaehtoinen ryhmäeläkevakuutus voi olla järjestetty henkivakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai eläkesäätiössä. Henkivakuutusyhtiö voi olla myös ulkomainen. Eläketurva voidaan järjestää myös ilman vakuutusta työnantajan tekemänä kirjanpidollisena varauksena.

Finanssivalvonta (Fiva) valvoo lisäeläkevakuutuksia ja eläkesäästämistä. Se hyväksyy palveluntarjoajat ja palveluiden ehdot ja myös seuraa ehtojen, säännösten ja määräysten noudattamista.

#### 5 Lisäeläkejärjestelmien kehitys

Eläkkeillä yleensä on Suomessakin pitkäkö historia. Järjestelyiden kattavuus sen sijaan on koko väestöön nähden ollut pieni. Ammattikunnilla oli jo varhain omia rahastoja (laatikko tai arkku), joista maksettiin ensisijaisesti korvausta tavallisesti sairauden tai kuoleman kohdatessa. Vuoden 1720 ammattikunta-asetuksen perusteella maistraatti oli näiden rahastojen valvoja. Teollistumisen edetessä työntekijöitä varten alettiin perustaa 1800-luvulla tehdaskassoja. Vuonna 1877 tuli ”Pension-ohjesääntö kansakoulun opettajattarille Suomenmaassa”. Vuonna 1897 annetulla asetuksella sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden ja kuoleman varalta tavallisesti ruumiillista työtä tekeville tehdastyöntekijöille turvaa antavat apukassat tulivat viranomaisten valvontaan. Vapaamuotoisia eläkejärjestelyjä säätiöissä, kassoissa ja vakuutusyhtiöissä alkoi syntyä 1900-luvun alkupuoliskolla.

Virkamiehille maksettiin ammattinimikkeisiin perustuen varhain eläkkeitä. Kaupunkikunnille tuli 1900-luvun alkupuoliskolla omia eläkesääntöjä viranhaltijoita ja työntekijöitä varten. Kunnilla on ollut mahdollisuus lisäeläkejärjestelyihin perusturvan rinnalla.

Pakollisen työeläkejärjestelmän (TEL) eläkkeet jäivät alkuvaiheessa vaatimattomiksi. Alkuvaiheen vaatimattomiksi jäävien lakisääteisten eläkkeiden ja niitä edeltävien työnantajakohtaisten vapaamuotoisten eläkejärjestelyiden korvaamiseksi luotiin lakisääteiseen eläkejärjestelmään lisäeläkkeiden järjestelymahdollisuus rekisteröityinä lisäeläkkeinä. Vapaamuotoisten järjestelyiden osuus on vähitellen pienentynyt nykyiselle melko vakiintuneelle tasolle.

Yksilöllisten eläkejärjestelyiden kehitys on ja on ollut vaihtelevaa. Vakuutusten voimakas nousu koettiin 1980-luvun loppupuolella. Uutuutena tulleiden PS-sopimusten kasvu on ollut takeltelevaa.

## Lähteitä

Eläketurvakeskus. <http://www.etk.fi/>

Suomen Pankki. <http://www.suomenpankki.fi/fi/Pages/default.aspx>

Finanssivalvonta. <http://www.finanssivalvonta.fi/fi/Pages/Default.aspx>

Finanssialan keskusliitto. <http://www.fkl.fi/Sivut/default.aspx>

Verohallinto. <http://www.vero.fi/fi-FI>





**Eläketurvakeskus (ETK)** on työeläketurvan kehittämisen ja toimeenpanon lakisääteinen yhteistyöelin ja työeläkkeisiin erikoistunut tietotalo. Eläketurvan arviointia, kehittämistä ja seurantaa varten se tuottaa taustaselvityksiä eläketurvasta ja sen rahoituksesta.

**Pensionsskyddscentralen (PSC)** är ett lagstadgat samorgan och sakkunnig inom verkställigheten och utvecklingen av arbetspensionsskyddet samt informationen om det. Pensionsskyddscentralen producerar bakgrundsinformation om pensionsskyddet och pensionsfinansieringen för bedömningen, utvecklingen och uppföljningen av arbetspensionsskyddet.

**The Finnish Centre for Pensions (ETK)** is a statutory cooperation body for the development and implementation of earnings-related pension provision and an expert on pension insurance. For the evaluation, development and monitoring of pension provision, the Centre produces background surveys on pension provision and its funding.

ISSN-L 1798-7113

ISSN 1798-7113 (painettu)

ISSN 1798-8519 (verkkojulkaisu)



**Eläketurvakeskus**  
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN