

TAMPEREEN YLIOPISTO
Oikeustieteiden laitos

**TYÖPAIKAN VAIHTAMISEN VAIKUTUS
TYÖELÄKKEEN HAKEMISEEN JA KARTTUNEISIIN
ELÄKE-ETUUKSIIN**

Vakuutustiede

Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2008
Ohjaaja: Antti Kanto

Minna Mäkelä

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Oikeustieteiden laitos, vakuutustiede
Tekijä:	MÄKELÄ, MINNA
Tutkielman nimi:	Työpaikan vaihtamisen vaikutus työeläkkeen hakemiseen ja karttuneisiin eläke-etuuksiin
Pro gradu -tutkielma:	81 sivua, 4 liitesivua
Aika:	Huhtikuu 2008
Avainsanat:	työeläketurva, eläkkeen hakeminen, koskemattomuus, sosiaaliturvan koordinointi, pääomasiirto

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, minkälainen vaikutus työpaikan vaihtamisella on nykypäivänä työeläkkeen hakemiseen ja eläke-etuuksien karttumiseen työntekijän kannalta sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Tutkittavat tapaukset ovat seuraavat: työpaikan vaihto Suomessa, työpaikan vaihto EU/ETA-maissa, työpaikan vaihto sosiaaliturva- ja ei-sosiaaliturvasopimusmaissa, eläketurvan määräytyminen lähetettyjen työntekijöiden osalta sekä EY-virkamiesten pääomasiirrot. Tutkielman aihepiiri on ajankohtainen, sillä työmarkkinoilla on tapahtunut suuria muutoksia työntekijöiden ja työnantajien asenteissa. Työntekijät eivät ole enää niin sitoutuneita työnantajansa kuin ennen. Työpaikkaa vaihdetaan herkemmin mm. parempien uranäkymien toivossa. Toisaalta toistuvat pätkätyöt aiheuttavat monille työntekijöille pirstaloituneen työuran. Globalisaation myötä kansainväliset työmarkkinat ovat yhä useammin vaihtoehtona suomalaisille työntekijöille.

Sosiaaliturvaa koordinoidaan sekä maiden välisin että ylikansallisin sosiaaliturvasopimuksin. Nykyisin Euroopan unionin sosiaaliturva-asetus on vähentänyt yksittäisten maiden sosiaaliturvasopimusten vaikutusta. EU:n intresseissä on ajaa yhtenäisen lainsäädännön avulla vapaata työvoiman liikkuvuutta alueellaan. EU on myös lanseerannut ns. joustoturva-periaatteen, jonka mukaan työpaikan vaihtamiseen kannustetaan paremman urakehityksen toivossa, jotta kaikki kyvyt saadaan optimaalisesti käyttöön. Siirtymistä pitää tukea mm. sosiaaliturvajärjestelmien avulla, jotta työntekijät eivät putoa työeläketurvan ulkopuolelle käyttäessään unionin suomaa oikeutta liikkuvuuteen.

Suomessa joustoturvaperiaate toimii hyvin kaikkien uusien työntekijöiden osalta (myös lähetettyjen työntekijöiden). Yksityisellä puolella eläkkeen hakeminen ja eläke-etuuksien koskemattomuus on järjestetty jopa esimerkillisellä tavalla. Julkisella sektorilla on vielä vanhojen työntekijöiden työeläketurvassa koskemattomuutta rajoitettu niin, että paremmat karttuneet eläke-etuudet saadaan maksuun vain, jos työura täyttää yhdenmukaisuusvaatimuksen. EU:ssa ja sosiaaliturvasopimusmaissa eläkkeenhakeminen ja eläke-etuuksien koskemattomuus ovat ainakin teoriassa järjestetty hyvin. Mm. eläkkeen hakemisen hitaus saattaa muodostua tulevaisuudessa todelliseksi ongelmaksi, jos prosessia ei saada nopeutettua. Ei-sosiaaliturvasopimusmaat ovat ongelmallisempia tapauksia, sillä riippuu täysin maasta, miten ei-kansalaisia kohdellaan vakuuttamisen ja karttuneiden eläkkeiden maksamisen suhteen. Työntekijän tulee tällöin hoitaa ja ratkoa itse kaikki sosiaaliturvaan liittyvät prosessit. EY-virkamiehillä on oma ainutlaatuinen pääomasiirtojärjestelmänsä, joka perustuu täysin eri periaatteille kuin EU:n alueen muiden liikkuvien työntekijöiden koordinaatio. He saavat siirtää kansalliset aiemmin karttuneet eläkepääomat EY:n omaan eläkejärjestelmään. Järjestelmä on raskas hoitaa verrattuna koordinaatioon, ja sen voidaan sanoa aiheuttavan eriarvoisuutta EU:n liikkuvien työntekijöiden keskuudessa.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkielman tausta.....	5
1.2 Tutkielman tavoitteet ja rajaukset	7
1.3 Keskeiset käsitteet.....	10
1.4 Tutkimusstrategia ja teoreettinen viitekehys.....	12
1.5 Aineistokatsaus	14
1.6 Tutkielman kulku	15
2 SOSIAALITURVAN KARTOITUS	16
2.1 Sosiaaliturvan kehitys ja jakautuminen.....	16
2.1.1 Sosiaaliturvan historiaa	16
2.1.2 Asumisperusteinen vähimmäisturva	18
2.1.3 Ansioperusteinen työeläketurva.....	18
2.2 Työeläkejärjestelmä Suomessa	19
2.2.1 Hallinto.....	19
2.2.2 Etuudet	21
2.3 Sosiaaliturvan uudet haasteet.....	24
2.4 Kansainvälinen näkökulma sosiaaliturvaan	25
2.4.1 Sosiaaliturvasopimukset.....	25
2.4.2 Euroopan unionin merkitys ja vaikutus	26
2.5 Pääomasiirto EU-jäsenvaltiosta EY-eläkejärjestelmään	28
2.5.1 Yleistä tietoa EY-eläkejärjestelmästä	29
2.5.2 EY-siirtojärjestelmän kehittyminen vanhemmissa jäsenmaissa	30
2.5.3 EY-eläkejärjestelmän rahoitus ja etuudet	31
3 TYÖPAIKAN VAIHDON VAIKUTUS ELÄKETURVAAN.....	34
3.1 Työpaikan vaihto Suomessa yksityisellä sektorilla	34
3.1.1 Tärkeät suojausperiaatteet.....	34
3.1.2 Eläkkeen hakeminen	37
3.2 Työpaikan vaihto Suomessa julkisen ja yksityisen sektorin välillä.....	39
3.2.1 Tärkeät suojausperiaatteet.....	39
3.2.2 Yhdenjaksoisuus	40
3.2.3 Eläkkeen hakeminen	41
3.3 Työpaikan vaihto EU- ja ETA-maissa.....	42
3.3.1 Tärkeät pääperiaatteet	43
3.3.2 Eläkkeen hakeminen	45
3.3.3 Koordinoinnin tulevaisuus	47
3.4 Sosiaaliturvasopimusten koordinoimat työskentelytilanteet.....	48
3.5 Työskentely ei-sopimusmaissa	49
3.6 Lähetetyt työntekijät	49
3.6.1 EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaat.....	49
3.6.2 Ei-sopimusmaat.....	51
3.7 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin	51
3.7.1 Siirtomäärän laskenta Suomessa.....	51
3.7.2 Siirtoprosessi.....	54
3.7.3 Eläkeoikeuden palautus Suomeen.....	56
3.7.4 Pääomasiirtojen tulevaisuus.....	57

4 ANALYYSI JA TUTKIMUSTULOKSET	59
4.1 Eri tilanteiden vaikutukset eläkkeenhakemiseen	60
4.1.1 Työpaikan vaihto Suomessa ja lähetetyt työntekijät EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten koordinoimina.....	60
4.1.2 Työpaikan vaihto EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaissa.....	61
4.1.3 Työpaikan vaihto sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa.....	63
4.1.4 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin	64
4.2 Eri tilanteiden vaikutukset eläke-etuuksien määräytymiseen	65
4.2.1 Työpaikan vaihto Suomessa ja lähetetyt työntekijät EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten koordinoimina.....	65
4.2.2 Työpaikan vaihto EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaissa.....	67
4.2.3 Työpaikan vaihto sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa.....	69
4.2.4 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin	70
5 TUTKIELMAN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	73
5.1 Tutkielman tulosten yhteenveto	73
5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusehdotuksia	77
LÄHTEET.....	78
Liite 1: Sosiaaliturvasopimustilanne 1.1.2008.....	82
Liite 2: EY-eläkejärjestelmän menot	83
Liite 3: EY-erityisperusteiden pääoma-arvokertoimet (\bar{A}_x^U).....	84
Liite 4: EY:n pääoma-arvokertoimet (V2).....	85

KUVIOT

Kuvio 1: Hakemusennuste Suomesta Ruotsiin v. 2007–2025	6
Kuvio 2: Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	13
Kuvio 3: Sosiaalivakuutuksen osa-alueet	18
Kuvio 4: Työeläkkeiden hallinto vuodesta 2007	20
Kuvio 5: EU:n sosiaaliturvan pilarimalli	27
Kuvio 6: Työeläkkeen määräytyminen	36
Kuvio 7: Yhteensovitus työeläkkeissä	36
Kuvio 8: Eläkepäätös ja vastuunjako vilma-menettelynä.....	38
Kuvio 9: Eläkepäätös tilanteessa, jossa vilma-menettely raukeaa.....	42
Kuvio 10: EU-eläkehakemusprosessi	46
Kuvio 11: Ennuste Suomesta välitettävistä EU-hakemuksista v. 2007	47
Kuvio 12: EU-hakemusten käsittelyajat päivinä eri maissa v. 2007.....	47
Kuvio 13: EY-siirtoprosessi vaiheittain.....	55

TILASTOT

Tilasto 1: Vilma-seuranta tilasto 2004.....	38
Tilasto 2: Vilma-seuranta tilasto 2007.....	39

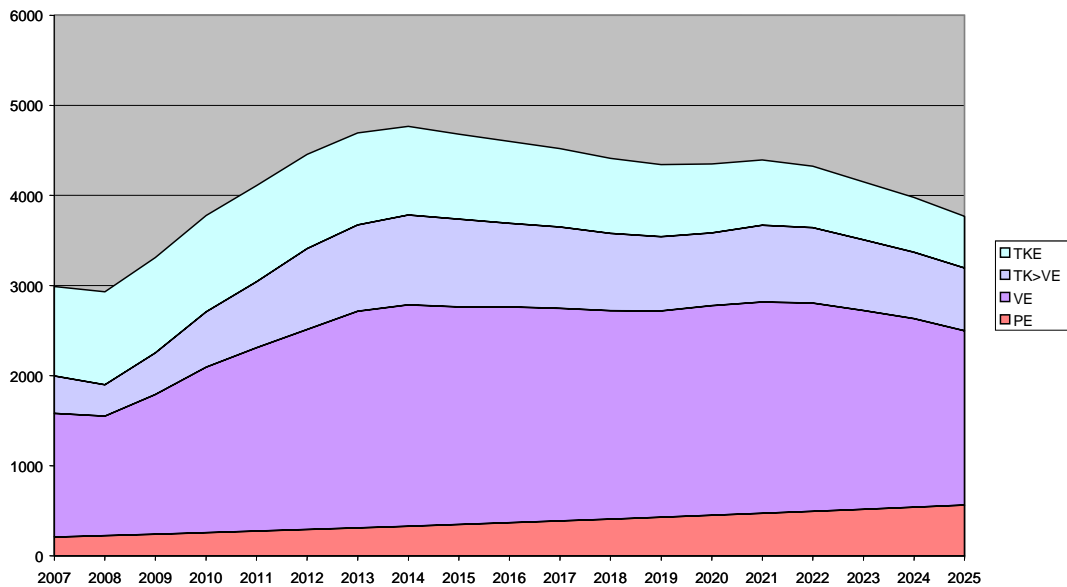
1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman tausta

Työmarkkinat ovat muuttuneet viime vuosina suuresti. Aiemmin oli tyypillistä, että työura saattoi jatkua saman työnantajan palveluksessa vuosikymmeniä. Työnantaja ja työntekijä sitoutuivat toisiinsa. Nykypäivänä varsinkin nuorille on varmasti harvinaista, että työnantaja olisi yksi ja sama koko pitkän työuran ajan. Viime aikoina on ollut selvästi havaittavissa työmarkkinoiden sirpaloitumista työntekijöiden kannalta. Moni työntekijä saattaa olla vuosia pätkätöissä – tahtomattaan tai omasta halusta – ilman vakituista työsopimusta, jolloin työnantaja saattaa vaihtua tiuhaan tahtiin. Toisaalta työntekijät eivät koe olevansa enää niin sitoutuneita työnantajaansa kuin ennen. Uralla edetään usein työpaikkaa vaihtamalla ja työkokemusta haetaan myös ulkomailta. Tutkielman taustalla ovat tilanteet, joissa työntekijällä on työuransa aikana monia eri työnantajia. Tällaisia tilanteita ennustetaan olevan tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin.

Monet suomalaiset ovat olleet tai tulevat olemaan töissä ulkomailla. Esimerkiksi 1970-luvulla matalasuhdanteen aikana suomalaisia lähti ulkomaille töihin, erityisesti Ruotsiin. Monet heistä ovat palanneet takaisin Suomeen ja jäävät eläkkeelle lähitulevaisuudessa. Eläkehakemusten määrän esimerkiksi Ruotsiin ennustetaan kasvavan. (Mäenpää 2006) Kuten Kuvioista 1 selviää, vuoden 2008 jälkeen kaikkia etuusia koskevien eläkehakemusten määrä Ruotsiin lähtee kasvuun. Kasvu jatkuu ennusteen mukaan noin vuoteen 2015 asti. Sen jälkeen kasvu pysähtyy, mutta hakemusten määrä pysyy silti korkeammalla tasolla, kuin se on ollut tähän asti kertaakaan aiemmin. Ulkomailta tullaan tulevaisuudessa saamaan työskentelyn perusteella yhä enemmän eläkkeitä. Ulkomailta mahdollisesti saatavilla eläkkeellä voi olla suurikin vaikutus pitkän työuran siellä tehneiden toimeentuloon.

Euroopan unionin (EU) näkökulma liikkuvuuteen on selvästikin kannustava. Uuden sosiaalipoliittisen linjauksen (joustoturva) mukaan työntekijöiden on voitava liikkua helposti ja luottavaisesti työstä toiseen. Karttuneiden etuisuuksien säilymisellä ja eläkkeen hakemisen helpoudella on varmasti yksilötasolla vaikutusta pohdittaessa työpaikan vaihtoa.



Kuvio 1: Hakemusennuste Suomesta Ruotsiin v. 2007–2025¹

Lähde: ETK:n tilastoja

EU-tasolla sisämarkkinoiden toiminnan tehostaminen on yksi tärkeimmistä poliittisista hankkeista. Sillä on tarkoitus luoda yhteiset markkinat, jossa pääoma, tavarat, palvelut ja – erityisesti tätä tutkielmaa ajatellen – työvoima liikkuvat vapaasti sieltä, missä ylitarjontaa on, sinne missä niitä tarvitaan. EU:n alueella pitäisi vallita rajoittamaton kilpailu kyseisistä resursseista. Perustamissopimuksen 51 artiklan mukaan yhteisön tulee turvata työntekijän ja hänen perheensä sosiaaliturvan säilyminen ja sosiaaliturvaetuuksien maksaminen heidän asuinvaltiostaan riippumatta, jos työntekijä käyttää liikkumisvapauttaan. Esteitä vapaan liikkuvuuden lisäämiseksi halutaan siis poistaa. (Saari & Kari 2005, 51 ja Sakslin, Rentola & Klemola 1998, 1)

On tarpeellista tutkia, minkälaisia vaikutuksia työuran pirstaloitumisella ja ulkomailla työskentelyllä on eläkkeen hakemiseen, eläkepääoman säilymiseen ja eri eläke-etuisuuksiin. On myös kiinnostavaa tietää, minkälaisia keinoja ja mahdollisuuksia eläkeoikeuden määräytymiseen on kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Vaikka vaihtoehdot sosiaaliturvan määräytymiselle ovat rajalliset, ovat käytettävissä olevat keinot silti luonteeltaan hyvinkin erilaisia. Monet sosiaalivakuutusosalalla työskentelevät eivät esimerkiksi tiedä Euroopan yhteisöjen (EY) virkamiesten erityistilanteesta, sillä pääomasiirot ovat mahdollisia vain tietyille rajatulle ryhmälle.

¹ TKE on työkyvyttömyyseläke, VE on vanhuuseläke ja PE on perhe-eläke. TK>VE on työkyvyttömyyseläkkeen vaihtuminen vanhuuseläkkeeksi.

EY-virkamiehillä on siis mahdollisuus siirtää EY:n omaan eläkejärjestelmään kaikki aiemmin kertyneet kansalliset eläkepääomansa niin sanottuna pääomasirtona.

On itsestään selvää, että jos työtä ei tehdä, ei eläkettäkään kartu. Tutkimuksen mielenkiinnon kohde ei siis ole kokoniseläkkeen määräytymisessä, vaan puhtaasti siinä, miten muun muassa monet eri pakolliset eläkevakuutukset eri eläkelaitoksissa tai maissa sekä erilaiset käytännön järjestelyt vaikuttavat muun muassa eläkkeenhakuprosessiin ja eläkkeen suuruuteen. Kokoniseläkkeen määräytymistä on myös tutkittu viime aikoina paljon varmastikin samasta syystä, eli on haluttu nähdä, miten aiemmat työmarkkinatilanteet, muun muassa 1990-luvun lama, ovat vaikuttaneet kokoniseläkkeiden suuruuteen (esim. Uusitalo (toim.) 2006). Huomiota ei ole kuitenkaan kiinnitetty käytännön järjestelyihin. Monelle suomalaiselle hajautettu työeläkejärjestelmämme (ks. Luku 2.2) on vaikea asia ymmärtää, eikä esimerkiksi eläkehakemusta tai kysymyksiä omasta eläketurvasta osata suunnata työn vakuuttaneeseen työeläkelaitokseen. Kansainvälisyys tuo vielä oman lisäelementtinsä prosessiin.

1.2 Tutkielman tavoitteet ja rajaukset

Jo pelkästään Suomessa vaihtoehtoja eläkkeen määräytymiselle on monia hajautetun työeläkejärjestelmästämmme vuoksi, sillä pakollinen eläkevakuutus voidaan järjestää monessa eri eläkelaitoksessa. Merkitystä on myös sillä, työskennelläänkö yksityisellä vai julkisella sektorilla. Ulkomailla työskennellessä eroa on sillä, tapahtuuko työskentely EU- tai sosiaaliturvasopimusmaissa, sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa, lähetettynä työntekijänä vai mahdollisesti Euroopan yhteisön virkamiehenä jossakin Euroopan unionin toimielimistä. Euroopan unionin tarjoama mahdollisuus siirtää työeläkejärjestelmässä aiemmin karttunut eläkepääoma kokonaisuudessaan uuteen järjestelmään on itsessään uniikki tapaus, ja sitä käsitellään kokoonsa verrattuna tarkemmin kuin muita vaihtoehtoja. Kyseisestä järjestelmästä ei ole Suomessa aiemmin julkaistu tutkimuksia, joten asiaa on senkin vuoksi mielenkiintoista selvittää.

Tutkielmassa ongelma-alueena on työeläkepääoman sekä työeläke-etuksien säilyminen ja hakeminen eri tilanteissa, joissa työntekijä on vaihtanut työpaikkaa useastikin uransa aikana. Tutkielmassa on siis pääsääntöisesti työntekijän näkökulma, mutta sosiaaliturvan määräytymiseen liittyy aina vahva yhteiskunnallinen elementti, joten tutkimusongelmiin pyritään mahdollisuuksien mukaan vastaamaan myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Työpaikan vaihto pyritään näkemään

laaja-alaisena ilmiönä, eli näkökulma on sekä kansallinen että kansainvälinen. Suomessa työntekijän oletetaan vaihtavan työpaikkaa joko yksityisellä tai julkisella sektorilla, tai näiden välillä. Julkista sektoria havainnollistetaan tässä tutkielmassa valtiolla. Ulkomaan työskentelyn osalta työntekijä työskentelee joko oma-aloitteisesti tai työnantajansa lähettämänä toisessa maassa niin, että hänelle on ainakin teoriassa mahdollista kertyä eläke-etuuksia vieraaseen maahan.

Esittelen siis tilanteita tai tapauksia, joissa ongelmia voi esiintyä, sekä selvitän, miten nämä ongelmat on mahdollisesti saatu ratkaistua. Tapaukset ovat seuraavat:

- Työntekijä vaihtaa työpaikkaa Suomessa, joko yksityisellä sektorilla ja/tai julkisella sektorilla.
- Työntekijä muuttaa oma-aloitteisesti töihin Suomesta toiseen EU-maahan.
- Työntekijä muuttaa oma-aloitteisesti EU:n ulkopuoliseen maahan, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus.
- Työntekijä hakeutuu oma-aloitteisesti töihin maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta.
- Työntekijä saa lähetetyn työntekijän statuksen lähtiessään Suomesta töihin toiseen maahan.
- Suomalainen työntekijä/virkamies vakinaistetaan Euroopan yhteisön toimielimeen.

Tutkimusongelmat ovat:

- Miten yllä mainitut tilanteet vaikuttavat eläkkeenhakemiseen?
- Miten yllä mainitut tilanteet vaikuttavat eläke-etuuksien määräytymiseen?

Ensimmäisen tutkimusongelman avulla on pyrkimyksenä selvittää, miten eläkettä haetaan, jos työuran aikana on ollut työskentelyä esimerkiksi Suomessa ja ulkomailla eri työnantajien palveluksessa. Ongelmiksi saattavat muodostua muun muassa seuraavat seikat: mistä eläkettä haetaan, montako eläkepääöstä saadaan ja millä kielellä asioidaan? Suomessa on esimerkiksi aiemmin ollut selvä ero yksityisten ja julkisten työnantajien ansioista karttuneiden eläkkeiden hakemisessa. On myös mielenkiintoista selvittää, vaikeuttavatko eri kansainväliset elementit eläkkeen hakemisprosessia.

Toisen tutkimusongelman avulla pyritään selvittämään, miten eri eläkejärjestelmissä ansaitut etuudet vaikuttavat eläkkeen määräytymiseen, esimerkiksi eläkeikään, ja miten eri eläkejärjestelmistä karttuneet eläkkeet vaikuttavat lopullisen eläkkeen määrään. Koska eläkejärjestelmät eri maissa ja järjestelmissä ovat hyvin erilaisia, eläke-etuuksien määräytymisessä saattaa olla havaittavissa suuriakin periaatteellisia eroja. On myös mielenkiintoista selvittää, miten

karttuneita eläke-etuuksia suojataan tilanteissa, joissa työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Ensin on kuitenkin selvitettävä, voiko eläkettä ylipäätänsä saada maksuun.

Ensimmäinen tutkimusongelma on siinä mielessä pääongelma, että toinen tutkimusongelma ei voi realisoitua ellei eläkepääomaa edes makseta ulos maasta. Täten kaikkien tapausten kohdalla ei välttämättä pystytä vastaamaan toiseen tutkimusongelmaan täydellisesti.

Suomessa on jo tällä hetkellä paljon ulkomaalaisia työntekijöitä ja tulevaisuudessa heidän määränsä odotetaan kasvavan. Esimerkiksi vuonna 2007 Suomeen tuli noin 70 000 ulkomaalaista töihin (Koistinen 2007). He saattavat viipyä vain hetken, mutta kaikesta Suomessa tekemästään työstä heille kertyy ansioperusteista työeläkettä. Tutkielmani kannalta he eivät ole kuitenkaan kiinnostava kohde, sillä Suomi on vuodesta 2003 asti maksanut työeläkkeet kaikkiin maihin rajoituksetta. Ennen kyseistä vuotta työeläkkeet maksettiin sosiaaliturvasopimuksettomiin maihin vain Eläketurvakeskuksen (ETK) erityisluvalla. Erityisyys saattoi olla esimerkiksi pitkä yli 15-vuoden työskentely Suomessa, tai kyseessä olevan maan vastavuoroisuus eläkkeen maksussa suomalaisille. Edelleen monissa maissa on sääntönä, ettei vieraan maan kansalaiselle makseta maastamuuton jälkeen ainakaan täyttä eläkettä. (HE 180/2002)

Tilastotietona kerrottakoon, että määrällisesti työeläkkeitä maksettiin Suomen ulkopuolelle kohtuullisen paljon. Uusimpien tilastojen mukaan niitä maksettiin ulkomaille vuoden 2006 lopussa noin 29 000 eläkkeensaajalle, joista valtaosa asui Pohjoismaissa (20 000 eläkeläistä). Muihin EU/ETA-maihin maksettiin eläkkeitä yhteensä noin 5 400 henkilölle. Sosiaaliturvasopimusmaihiin maksettiin eläkkeitä noin 2 000 henkilölle ja sopimuksettomiin maihin noin 1 300 henkilölle. Keskimääräinen ulkomaille maksettu työeläke oli noin 401 euroa kuukaudessa, kun se Suomessa oli noin 994 euroa kuukaudessa vuonna 2006. (Suomen työeläkkeen saajat ja vakuutetut 2006, 108–109 ja Knuuti 2008, 9)

Koska kyse on työssäkäyvistä henkilöistä, on luonnollista rajata tutkielma koskemaan vain ansioperusteista työeläketurvaa. Kansainvälisesti asumisperusteisella sosiaaliturvalla ei edes ole vastaavaa merkitystä kuin sillä on esimerkiksi Pohjoismaissa. Suomen osalta on valittu kaksi eläkelakia: työntekijöiden eläkelaki (TyEL) ja valtion eläkelaki (VaEL), sillä tutkielmassa kontrastoidaan yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmiä. Niillä on historiansa puolesta erilaiset näkökulmat työntekijöiden liikkuvuuden kannalta. Kaikki julkiset eläkelait (ks. Luku 1.3) ovat toistensa kaltaisia, joten tulosten kannalta ei ole merkitystä, että VaEL on valittu tutkimuskohteeksi.

Etuuksien osalta tutkielma rajataan lakisääteisiin ja pakollisiin eläkkeisiin, vaikka muun muassa EY:n henkilöstöasetuksessa ja EU:n sosiaaliturva-asetuksessa määrätään myös perhevapaista, tapaturmavakuutuksista ja sairaslomista. Työnantajien ottamissa vapaaehtoisissa eläkevakuutuksissa on usein ehtona niiden saamiselle maksuun, joko pitkä esimerkiksi 10 vuoden työura saman työnantajan palveluksessa tai jääminen eläkkeelle kyseisen työnantajan palveluksesta (Juvonen, Korhonen, Ojala, Salonen & Vuori 2005, 52). Ne ovat siis keino sitouttaa henkilöstöä kyseisen yrityksen toimintaan, jolloin niiden myöntämislogiikka on tämän päivän yhteiskunnassa erilainen kuin pakollisen eläkevakuutuksen. Ennen (ja julkisella puolella osaksi vielä nykyäänkin) myös pakolliseen eläkevakuutukseen liittyi tällaisia piirteitä.

EU:n oikeus vapaaseen liikkuvuuteen koskee myös yrittäjiä (YEL ja MYEL), mutta heidän sosiaaliturvansa määräytymiseen liittyy seikkoja (mm. työtulon määräytyminen, joka on vakuutusmaksun ja eläkkeen määrän peruste), joita ei voida tämän tutkielman puitteissa ottaa huomioon. En siis käsittele yrittäjien eläketurvaa tässä tutkimuksessa.

Maksuliikenteeseen saattaa liittyä erityisiä maksuja, jos esimerkiksi suomalainen eläkelaitos maksaa eläkkeen toiseen maahan. Nämä maksut voidaan vähentää eläkkeen määrästä, mutta niillä ei ole mitään tekemistä eläkkeen määräytymisen kanssa. Samoin eri maista saatavia eläkkeitä voidaan verottaa eri tavalla eri maissa. Näissä tapauksissa on kyse muista kuin eläkkeen määräytymiseen liittyvistä seikoista, joten ne rajataan tutkimuksen ulkopuolelle.

1.3 Keskeiset käsitteet

Työeläkkeillä tarkoitetaan kaikkia niitä eläkkeitä, joilla on tarkoitus korvata työtulon menetystä sosiaalisten riskien varalta. Sosiaalisia riskejä ovat vanhuus, työkyvyttömyys, perhehuoltajan kuolema sekä pitkä työttömyys. Työeläkkeistä puhutaan myös *ansioeläkeinä*, sillä työeläkkeet perustuvat ansiotulojen määrään. Ajatuksena on, että kulutustaso säilyisi eläketapahtumankin jälkeen kohtuullisella tasolla verrattuna ansioihin. Työeläke on yleisnimike, sillä myös valtion ja kunnan eläkkeet eli virkaeläkkeet ovat työeläkkeitä. Ansioperusteisen eläkkeen ideana on, että työn vastikkeena saadusta palkasta osa siirtyy maksettavaksi niin sanottuna jatkopalkkana eläkkeelläoloaikana. (Rantala & Pentikäinen 2003, 74, 291)

Viimeisimmän eläkeuudistuksen myötä Suomessa kolme yksityisen puolen erillistä eläkelakia yhdistettiin *Työntekijän eläkeläiksi (TyEL)* 1.1.2007 alkaen. Uudistus ei sinällään muuttanut lakien

sisältöä, mutta selkeytti palkattujen työntekijöiden eläketurvaa. 31.12.2006 asti TEL (työntekijäin eläkelaki), TaEL (taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki) ja LEL (lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki) olivat omat erilliset lakinsa. Nykyisen TyEL:n piirissä on noin 1 400 000 vakuutettua ja kokonaiseläkemenon on noin 7653.1 M€² (Hiltunen & Kiviniemi 2007, 7,21). TyEL on osittain rahastoiva järjestelmä eli osa kerättävästä eläkemaksusta käytetään suoraan samana vuonna toisten henkilöiden eläkkeen maksuun, mutta osa rahastoidaan maksajan tulevia eläkkeitä varten. Rahastointiperiaatteet vaihtelevat etuuslajeittain. (Korpiluoma, Alaluusua, Heinonen, Kaarre, Kekäläinen, Kouvonen, Lilius, Mustonen, Perälehto-Virkkala, Takanen & Tuomikoski 2006, 17–28)

Valtion eläkelait olivat 31.12.2006 asti VEL ja VPEL, mutta eläkeuudistuksen myötä ne yhdistyivät *VaEL*:ksi. VaEL:n piirissä on noin 180 000 vakuutettua ja lakisääteinen kokonaiseläkemenon oli noin 3 058.4 M€³ (Hiltunen & Kiviniemi 2007, 7, 21). Valtiokonttori myöntää ja hoitaa valtion eläkkeet. Valtion eläkejärjestelmä on ollut perinteisesti jakojärjestelmä, mutta vuonna 1990 muodostettiin valtion eläkerahaston hallinnoima puskurirahasto, jolla pyritään hallinnoimaan tulevien eläkkeiden kustannusrasitusta. Valtion eläkelaki on eronnut aiemmin hyvinkin paljon TEL:stä, mutta vuoden 2005 sisällöllisen uudistuksen myötä ne lähenivät toisiaan. (Korpiluoma & al. 2006, 32–33)

Ero yksityisen ja julkisen sektorin välillä on se, että *julkisen sektorin* toiminta rahoitetaan julkisista varoista. Julkisella sektorilla työskentelevä voi olla joko virka- tai työsuhteessa työnantajaansa. Julkista sektoria havainnollistetaan tässä tutkielmassa valtiolla. Julkisen sektorin työnantajiksi luokitellaan muun muassa valtio, kunnat, kuntainliitot, Ahvenanmaan maakunta, kirkko, seurakunnat, Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki, Suomen Akatemia ja yliopistojen palveluksessa oleva henkilökunta (Sakslin & al. 1998, 74). Muut työnantajat ovat *yksityisen sektorin* työnantajia.

Oma-aloitteisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa tilannetta, jossa työntekijä itsenäisesti hakeutuu toiseen maahan töihin. *Lähetetty työntekijä* komennetaan työnantajan puolesta toiseen maahan, jolloin side kotimaahan säilyy työnantajan kautta.

Eläkepääomalla tarkoitetaan eläkemaksujen, korkojen ja erilaisten hyvitysten muodostamaa tulevaisuudessa maksettavaa kokonaiseläkkeen määrää. *Pääoma-arvo* lasketaan käyttäen hyväksi

² Tilanne 31.12.2006

³ Tilanne 31.12.2006

muun muassa kuolevuus- ja korkotekijöitä, joiden avulla saadaan laskettua vastaisuudessa odotettavissa olevien menojen keskimääräinen laskennallinen summa. (Rantala & Pentikäinen 2003, 167)

Eläke-etuuksilla käsitetään tässä tutkielmassa kaikkia työeläkevakuutuksiin liittyviä asiakkaalle merkitseviä rahaeriä (eläkkeitä). Eri etuudet määräytyvät eri ehtojen mukaan. Eläkelajeihin liittyviä ehtoja ovat muun muassa eläkeikä ja karttumisprosentit. Yleisimpiä työeläkevakuutukseen liittyviä eläke-etuuksia ovat vanhuus-, työkyvyttömyys ja perhe-eläkkeet. Perhe-eläke myönnetään *edunsaajalle* (leski, lapset) *edunjättäjän* kuollessa.

1.4 Tutkimusstrategia ja teoreettinen viitekehys

Tutkielma on luonteeltaan tapaustutkimus, sillä tutkielman tutkimusstrategian avulla on tarkoituksena kerätä tietoa pienestä joukosta tapauksia, jotka ovat toisiinsa rinnasteisessa suhteessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 130). Tutkimuskohteena ovat eri eläkejärjestelmien väliset sopimukset sekä käytännöt, jotka realisoituvat käytännössä kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Tutkimusongelmien avulla pyritään löytämään vastauksia seuraavanlaisiin kysymyksiin: minkälaisia tutkittavat järjestelmät tai prosessit ovat, ja miten muun muassa eläkepääoman säilyminen ja eläkkeen hakeminen on niissä järjestetty. Tapaustutkimukselle tyypilliseen tapaan tavoitteena on siis yksittäisten tapausten kuvaileminen, ja kiinnostuksen kohteena ovat muun muassa prosessit (Hirsjärvi & al. 2007, 125, 131).

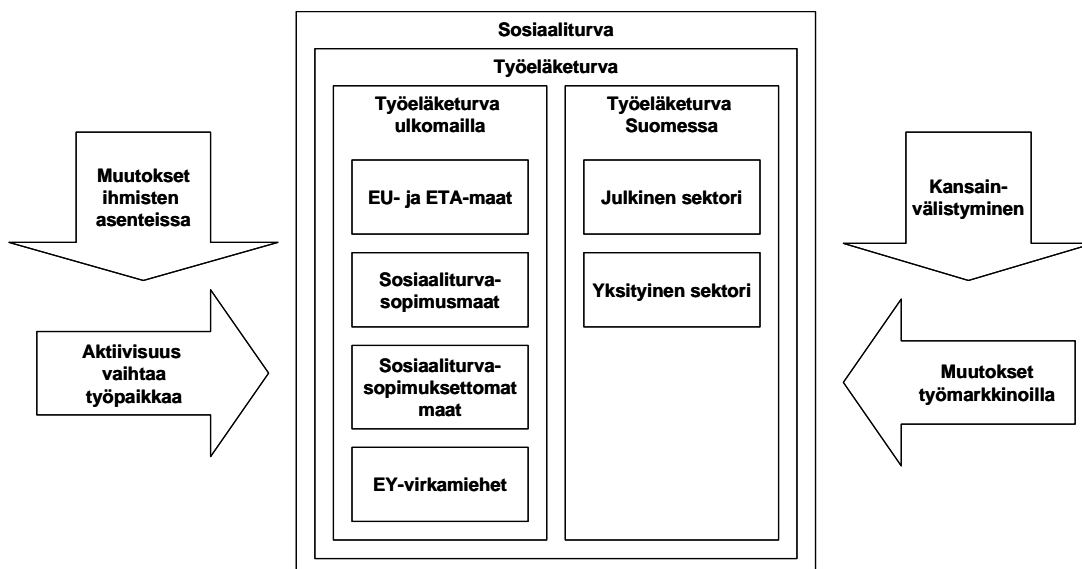
Kuvailevalla tutkimuksella pyritään dokumentoimaan ilmiöistä keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä. Vaikka tutkielman tulosten oikeellisuuden kannalta olisi ihanteellista löytää kaikki oleelliset tilanteisiin vaikuttavat seikat, ei se ole tapausten moninaisuuden takia mahdollista. Tapauksia voidaan pääpiirteissään käsitellä vain yleisellä ja teoreettisella tasolla, vaikka käytäntöä on mahdollisuuksien mukaan ainakin oleellisimmissa kohdissa valotettu myös esimerkein. Tosiasiana täytyy kuitenkin hyväksyä, että kyseisten tilanteiden realisoituessa, jokainen tapaus on omanlaisensa jo esimerkiksi eri työskentelymaista ja erilaisista työurista johtuen.

Yksi tutkielman tarkoituksista on selvittää vähän tunnettua ilmiötä (pääomasiirto), eli tutkimus on myös osaksi kartoittava. Tutkielmalla on siis monien muiden tutkimusten tavoin kaksi tarkoitusta: se on kuvaileva ja kartoittava. (Hirsjärvi & al. 2007, 134–135) Jotta pääomasiirtojen erityispiirteitä

voidaan tuoda paremmin esille, on esitettävä vertailua niiden järjestelmien eläkelainsäädännön ja etuuksien osalta, joissa pääoma liikkuu (lähtö- ja kohdejärjestelmä). Tutkielmassa on siten myös pieni vertaileva osa.

Tutkielman aineisto koostuu eri laeista, säännöistä, virallisista dokumenteista sekä käsikirjoista. Toisin sanoen tutkielma perustuu suurilta osin kirjalliseen aineistoon ja on etupäässä teoreettinen. Joitakin laskentaesimerkkejä annetaan teorian selkeyttämiseksi. Tutkielmassa esitellään myös erilaista tilastollista dataa muun muassa Suomen järjestelmistä, haetuista eläkkeistä ja siirretyistä EY-virkamiehistä, jotka valottavat eri järjestelmien kokoa ja vaikuttavuutta koko Suomen työeläkejärjestelmään. Kvantitatiivinen aines tulee siis tukemaan ja täydentämään kvalitatiivista ainesta, jolle tutkielma pääasiassa perustuu (Hirsjärvi & al. 2007, 132–135).

Tutkielman teoreettinen viitekehys (Kuviossa 2) perustuu sosiaaliturvan yhden osa-alueen – työeläketurvan – koordinoinnille (tai puuttuvalle koordinoinnille) eri työpaikanvaihtotilanteissa. Tutkimuksen perustan luovat erilaiset säännökset, ohjeet ja lait. Sosiaaliturva luo tutkimuksen taustan, mutta sosiaaliturvasta tutkitaan ainoastaan työeläketurvaa. Muutokset ihmisten asenteissa ja kansainvälistyminen heijastuvat muun muassa aikaisempaa suurempana aktiivisuutena vaihtaa työpaikkaa ja muutoksina työmarkkinoilla esimerkiksi globalisaation myötä.



Kuvio 2: Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Työeläketurvan kenttä on jakautunut Suomessa yksityiseen ja julkiseen sektoriin, joita hallitaan eri laeilla. Sen lisäksi että suomalaiset voivat työskennellä Suomessa jommallakummalla sektorilla, he voivat lähteä ulkomaille töihin. Monet ovat niin tehneet ja yhä useammat tulevat niin tekemään.

Euroopan unionin tavoitteiden mukaisesti työvoiman tulee voida liikkua vapaasti maasta toiseen. EU:n ja sosiaaliturvan koordinoinnin tavoitteena onkin kansalaistensa yhdenvertainen kohtelu. EU:lla taas on jo vuosikymmeniä vanha eläkejärjestelmänsä omaa työvoimaansa varten, ja se perustuu eläkepääoman siirrolle eikä tavanomaiselle toimintatavalle eli koordinaatiolle.

Työntekijöillä on mahdollisuus hakeutua työskentelemään myös muualle kuin EU:n alueelle tai sosiaaliturvasopimusmaihin, jolloin sosiaaliturvaa ei koordinoita maiden välisin sopimuksin.

1.5 Aineistokatsaus

Kirjallisuuden osalta eläkepääoman ja eläke-etuuksien säilymisen säännöistä sekä eläkkeen hakemisesta eri tilanteissa Suomessa sekä ulkomailla saa tietoa erinäisistä ETK:n julkaisuista ja ohjeista sekä tietenkin itse EU:n sosiaaliturva-asetuksesta: *Asetus 1408/71 sosiaaliturvajärjestelmän soveltamisesta yhteisöjen alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä*, johon liittyy myös *täytäntöönpanoasetus 574/72* (myöhemmin EU-asetus). *Työeläke*-kirja (Korpiluoma & al. 2007) ja *Vakuutusoppi* (Rantala & Pentikäinen 2003) ovat hyviä kokonaistietopaketteja työeläkkeistä ja -järjestelmistä. Myös kommentaari *EU:ssa liikkuvien henkilöiden sosiaaliturva* (Sakslin & al. 1998) on hyödyllinen ja ainoa laatuaan EU-asetuksen alaisten tapausten selvittämisessä. Lähteinä on käytetty myös lainsäädäntöä sekä hallituksen esityksiä.

ETK:n ulkomaisten eläkeasiain osaston (UM-osaston) tilastomateriaalilla hahmotetaan muun muassa liikkuvien työntekijöiden ja ulkomaisten hakemusten määrää ja käsittelyaikoja. ETK:n tilastotietoa muistakin eri tilanteista esitellään monissa kohdin tutkielmaa.

EY-eläkejärjestelmästä saa tietoa EY:n henkilöstöasetuksesta (ns. Staff Regulation, 2004). Muiden maiden EY-eläkesiirtojärjestelyistä sekä muutenkin perusteellisempaa tietoa EY-eläkejärjestelmästä on hankittu Ruotsin tekemästä kokonaisvaltaisesta siirtojärjestelmän selvityksestä *Pensionssamordningar för svenskar i EU-tjänst* (Ekebrand & Ålund 1996). Kun Suomen

siirtojärjestelmää kehitettiin, tehtiin sosiaali- ja terveysministeriön, ETK:n sekä työeläkejärjestelmää hoitavien eläkelaitosten kanssa kartoitus- ja yhteistyötä, josta jäi jäljelle lukuisia dokumentteja ja selvitysraportteja. Niistä osa on käytettävissäni. Osa oheiskirjallisuudesta on 1990-luvulta, mutta uudempaa ei ole saatavilla EY-eläkejärjestelmän osalta, sillä asiaa ei ole sen koommin tutkittu. Kyseinen kirjallisuus on joka tapauksessa edelleen validia järjestelmän kehittämisen osalta. Myös jonkin verran tilastomateriaalia EY-virkamiehistä on saatavilla.

Vaikkei juuri kyseisestä aiheesta olekaan tutkimuksia aiemmin Suomessa julkaistu, on sen sijaan monipuolisia vertailuja eri maiden eläketurvan osalta tehty vakuutustieteessäkin (esim. Aaltonen 2004, Alander 2007, Havakka 2004). ETK:ssa on tehty käsikirjoja eri maiden sosiaaliturvista (esim. Laitinen-Kuikka & al. 2002), mutta niihin ei sinällään sisälly vertailua käytännön asioista. Muun muassa Uusitalo ((toim.) 2006) on tutkinut eläkkeiden kokonaismääriä ja riittävyyttä. Kyseinen aihe vaikuttaa tällä hetkellä olevan kovasti julkisuudessa esillä ja lehtikirjoitusten kohteena.

1.6 Tutkielman kulku

Johdannon jälkeisessä luvussa käsitellään taustateoriaa. Varsinaista yhtä johtavaa teoriaa ei ole, vaan tutkimuksen merkitys luodaan monesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on sosiaaliturvan merkityksen läpikäynti. Sitten hahmotetaan työeläketurvaa, jonka muutaman osa-alueen tutkimiseen kirjallinen työ perustuu. Kolmanneksi käsitellään työmarkkinoiden muutosta, josta johtuen erityistilanteet (mm. työpaikan vaihto ja kansainvälistyminen) työeläketurvan kannalta lisääntyvät. Sitten selvitetään kansainvälistä näkökulmaa työeläketurvan hoitamiseen ja esitellään kansainvälistä kontekstia. Lopuksi esitellään EY-eläkejärjestelmää ja pääomasiirtoja.

Teorian jälkeen kolmannessa luvussa käydään läpi tutkimusongelmassa mainittuja erilaisia tilanteita, joihin suomalaiset saattavat joutua liikkeessaan työmarkkinoilla kansallisella ja kansainvälisellä kentällä. Osa tilanteista on marginaalisempia kuin toiset, mutta koska tutkielmasta halutaan tehdä kokonaisvaltainen (holistinen), kaikki mahdolliset tapaukset esitellään. Neljännessä luvussa analysoidaan jo kolmannessa luvussa esille tulleita seikkoja eri tilanteiden osalta ja tehdään syvällisempää analyysiä tutkimusongelman selvittämiseksi. Viimeisessä luvussa tehdään yhteenveto tutkimusongelmien osalta sekä annetaan muun muassa jatkotutkimusehdotuksia.

2 SOSIAALITURVAN KARTOITUS

2.1 Sosiaaliturvan kehitys ja jakautuminen

Tässä alaluvussa käsitellään sosiaaliturvan kehittymistä ja rantautumista Suomeen. Omissa alaluvuissaan käsitellään myös kansaneläkejärjestelmän ja työeläkejärjestelmän erityispiirteitä ja eroja.

2.1.1 Sosiaaliturvan historiaa

Sosiaaliturva on syntynyt tarpeesta turvata toimeentuloa sosiaalisten riskien toteutuessa. Useimpien ihmisten toimeentulo on joko oman tai perheen huoltajan työtulojen varassa. Riskejä, jotka voivat vaikuttaa toimeentuloon, ovat muun muassa tulojen menetys pitkäaikaisen sairauden, jatkuvan työkyvyttömyyden, työttömyyden tai huoltajan kuoleman vuoksi. Myös oma ikääntyminen vaikuttaa väistämättä vanhemmalla iällä työansioihin. Tilanne olisi sietämätön ilman näiden riskien turvaamaa pakollista sosiaalivakuutusta. (Rantala & Pentikäinen 2003, 44)

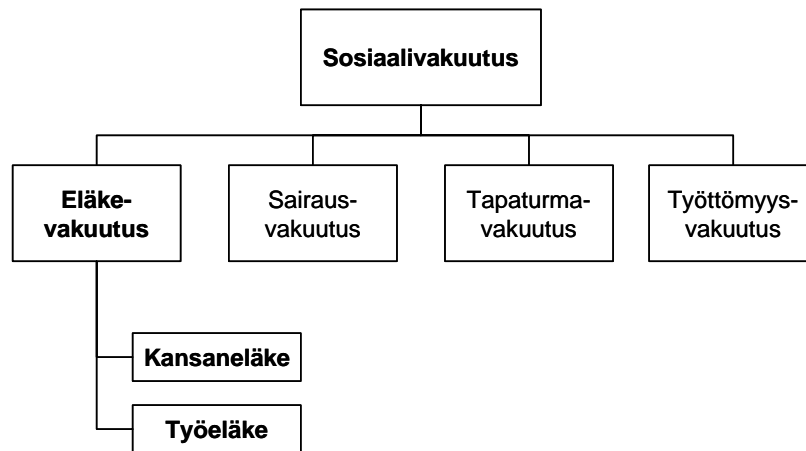
Sosiaalivakuuttamisen idea johdetaan usein Bismarckin Saksasta. Vuonna 1883 Saksassa säädettyä pakollista sairausvakuutusta pidetään nykyaikaisen sosiaalivakuutuksen alkuna. Kehitys jatkui Saksassa nopeasti ja vakuuttaminen laajeni työntekijöiden vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhevakuuttamiseksi. Nopeasti muutkin maat alkoivat ottaa mallia saksalaisesta, vielä kuitenkin varsin vaatimattomasta, sosiaaliturvasta. (ibid.)

Niin kauan kuin sosiaalivakuuttamista on ollut olemassa, on vakuuttamista perusteltu kahdelta eri katsantokannalta. Vähimmäisturvan kannattajat haluavat sosiaaliturvan kattavan vain vähimmäistoimeentulon, kun taas ansiosidonnaisen linjan kannattajat pyrkivät turvaamaan työntekijän normaalin kulutustason riskin toteutuessa. Eri maissa sosiaaliturva on järjestetty jommankumman linjauksen pohjalta, jolloin järjestelmät ovat hyvinkin erilaisia keskenään. Koko sosiaaliturvan historian ajan on sen kehitys ollut hyvinkin aaltoilevaa, ja kamppailua on käyty eri järjestelmien välillä. Eri maiden erityispiirteet ovat vaikuttaneet myös vahvasti sosiaaliturvan kehittymiseen. (ibid.)

Suomeen sosiaaliturva on tullut Keski-Eurooppaan verrattuna jälkijunassa ja sen muotoutumiseen ovat vaikuttaneet voimakkaasti Suomen kansalliset erityispiirteet. Kansaneläkelaki, eli koko yhteiskunnan kattava tasaeläkejärjestelmä saatiin vietyä läpi eduskunnassa vasta 1930-luvun loppupuolella. Eläkkeet olivat pieniä ja jo eläkeiässä olevat sivuutettiin järjestelmästä täysin. Työmarkkinajärjestöillä on myös ollut aina suuri sananvalta Suomen sosiaaliturvan osalta, ja ne ajoivat maahamme työväestön omaa sosiaalivakuutusta. Työeläkelait saatiinkin voimaan vuonna 1962, ja ne alkoivat kehittyä pikku hiljaa, vaikka olivat aluksi tasoltaan vaatimattomia. Vasta 1980-luvulla sosiaaliturvan kehitys saatiin vietyä päätepisteeseensä. Omaleimaisista piirteistään (ks. 2.2 ja 2.4) huolimatta suomalainen sosiaaliturva on kansainvälisessä vertailussa hyvällä tasolla hintalaatusuhteeltaan eli hoitokulut ovat pienet verrattuna muihin järjestelmiin. (ibid)

Kuvion 3 avulla hahmotetaan Suomen pakollisen sosiaalivakuutuksen osa-alueita nykypäivän vakuutusmaailmassa. Tässä tutkielmassa käsiteltävän eläkevakuutuksen lisäksi sairaus-, tapaturma-, ja työttömyysvakuutus ovat lakisääteisiä eli pakollisia vakuutuksia Suomessa. Sairausvakuutuksella korvataan sairaudesta ja synnytyksestä aiheutuvaa ansionmenetystä. Tapaturmavakuutuksella korvataan työntekijälle koituvia ansionmenetyksiä työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi ja työttömyysvakuutus turvaa toimeentuloa työttömyyden ajalla. (Rantala & Pentikäinen 2003, 277) Tässä tutkielmassa käsitellään vain eläkevakuutuksen toista haaraa, eli työeläkettä, mutta kokonaiskuvan saamisen kannalta on hyvä hahmottaa sosiaalivakuutuksen ja erityisesti pakollisen eläkevakuutuksen eri osa-alueet.

Työeläkejärjestelmä on tullut voimaan asteittain, joten sen merkitys on koko ajan kasvanut verrattuna kansaneläkejärjestelmään. Kansaneläkejärjestelmää on myös rakenteellisesti muutettu, sillä vuoteen 1995 asti kansaneläkkeissä oli kaikkia koskeva pohjaosa ja muiden eläketulojen määrästä riippuva lisäosa. Vuodesta 1996 ei kansaneläkettä ole enää maksettu, jos muut työeläkkeet ovat olleet yli tietyn rajan. Vuonna 2007 pelkkää kansaneläkettä sai vain seitsemän prosenttia kaikista eläkkeensaajista. Molemmista eläkejärjestelmistä eläkettä sai 42 prosenttia eläkkeensaajista, joten hieman yli puolet eläkkeensaajista sai pelkkää työeläkettä. (Knuuti 2008, 9)



Kuvio 3: Sosiaalivakuutuksen osa-alueet

Mukaiillen Rantala & Pentikäinen (2003, 277)

2.1.2 Asumisperusteinen vähimmäisturva

Sosiaaliturva on siis Suomessa jaettu kahteen osaan: ansio- ja asumisperusteiseen turvaan. Asumisperusteisesta turvasta huolehtii Suomessa Kansaneläkelaitos (Kela). Asumisperusteinen sosiaaliturva edustaa Suomessa jo aiemmin tässä luvussa esiteltyä vähimmäistoimeentulon turvaa. Se siis takaa vähimmäistoimeentulon, kun ansioperusteinen turva ei riitä. Kelan maksamia etuuksia ovat muun muassa erilaiset eläkkeet ja tuet. Kansaneläke pienenee sitä mukaan kun eläkeläisellä on muita tuloja, eikä esimerkiksi normaalituloisella ole usein lainkaan oikeutta Kelan myöntämiin eläkkeisiin. Kansaneläkelain piiriin kuuluvat kuitenkin kaikki Suomessa asuvat yli 16-vuotiaat henkilöt. Kansaneläkkeen suuruuteen vaikuttavat myös Suomessa asutut vuodet ja täyden eläkkeen voi saada henkilö, joka on asunut Suomessa 40 vuotta 16–65-vuotiaana. (Rantala & Pentikäinen 2003, 278–279)

2.1.3 Ansioperusteinen työeläketurva

Työeläkejärjestelmän lähtökohdat ovat hyvin erilaiset verrattuna nykyiseen asumisperusteiseen turvaan. Työeläkkeen tarkoituksena on sosiaalisen riskin toteutumisen vuoksi korvata kohtuullisin määrin menetettyä toimeentuloa. Työeläkejärjestelmää hallinnoidaan eri alojen omien eläkelakien avulla. Tärkeimmät etuudet ovat muun muassa vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet. Yhteiselimenä toimivat Eläketurvakeskus sekä nykyisin myös Arek Oy, joka huolehtii karttuneen

eläketurvan rekisteröinnistä. Työeläkejärjestelmää on pyritty uudistamaan ja yksinkertaistamaan huomattavasti 2000-luvulla. (Korpiluoma & al. 2006)

Kun yleistä työeläkejärjestelmää ei vielä ollut, järjestivät muun muassa suurimmat työnantajat työntekijöilleen eläketurvaa vakuutusyhtiöissä ja säätiöissä. Valtiolla ja kunnilla oli myös omia eläkejärjestelyjä. Jos työntekijä vaihtoi työnantajaa, hän tyypillisesti menetti ansaitsemansa eläketurvan tai sai vain vähäisen korvauksen. Vasta työntekijäin eläkelaki (TEL) ja samoihin aikoihin uudistetut julkiset eläkejärjestelmät 1960-luvulla mahdollistivat työvoiman vapaamman liikkuvuuden, kun saavutettu eläkepääoma säilyi työnantajaa vaihdettaessa. Kuitenkin vasta viimeisimpien eläkeuudistusten myötä julkisella sektorilla on päästy tilanteeseen, jossa uusissa työsuhteissa eläkkeen määrä ei enää riipu siitä, mistä eläkejärjestelmästä työntekijä jää eläkkeelle. (Korpiluoma & al. 2006, 15)

2.2 Työeläkejärjestelmä Suomessa

Tässä alaluvussa kerrotaan, kuinka Suomen kokonaistyöeläkejärjestelmän hallinto muodostuu eri eläkelaeista. Lisäksi kerrotaan siihen liittyvistä etuuksista.

2.2.1 Hallinto

Suomen kokonaistyöeläkejärjestelmä koostuu eri eläkelaeista, joilla on oma syntyhistoriansa. Esimerkiksi Suomen ensimmäinen eläkelaki (MEL) vuodelta 1956 koski merimiehiä. Työntekijäin eläkelaki TEL (nykyinen TyEL) tuli voimaan vuonna 1962 ja Valtion eläkelaki VEL (nykyinen VaEL) tuli voimaan vuonna 1967. Kaikki eläkelait sisältävät pääosin samat eläke-etuudet. Omat eläkelakinsa on yrittäjillä (YEL), maatalousyrittäjillä (MYEL) ja julkisten alojen työntekijöillä. Esimerkiksi eräillä laitoksilla kuten Kansaneläkelaitoksella sekä Suomen Pankilla on omaa henkilökuntaansa koskevat erilliset lakisääteistä ansioturvaan vastaavat lakinsa. (Hietaniemi & Ritola 2007, 9–18)

Kuviossa 4 selvitetään Suomen työeläkejärjestelmän jakautumista yksityiseen ja julkiseen puoleen, sen toimijoita sekä järjestelmän valvontaa. Kuten kuvioista näkyy, valvonnasta vastaavat eri tahot eri järjestelmissä. Julkisella sektorilla on kaikilla eläkelaitoksilla omat valvovat elimensä ja yksityisellä

sektorilla valvoja on kaksi, ETK ja STM. Tulevaisuudessa ETK:n rooli lisääntyy myös julkisella puolella, kun viimeisen eläkelaitoksen -periaate omaksutaan koko julkisella puolella.

Suomen työeläkejärjestelmä on aina ollut hallinnoltaan hajautettu. Ansioperusteista turvaa voivat hoitaa yksityisellä puolella säätiöt, kassat ja työeläkeyhtiöt. Parhaimmillaan eri eläkelaitoksia⁴ on ollut vuonna 1964 yli 180 kappaletta, mutta vuoden 2006 lopussa työeläkeyhtiöitä oli 7, säätiöitä 32 ja kassoja 8, eli työeläkevakuuttamisen kenttä on harventunut huomattavasti. (Eläketurvakeskuksen www-sivut: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=43780>).



Kuvio 4: Työeläkkeiden hallinto vuodesta 2007

Lähde: Hietaniemi & Ritola (2007, 36)

Työnantaja voi teoriassa vapaasti valita perustaako oman säätiön tai kassan, liittykö kassaan jäseneksi vai ostaako suoraan TyEL-vakuutuksen jostakin työeläkevakuutusyhtiöstä. Työnantajan on työeläkevakuutus järjestettävä, sillä se on kaikille työntekijöille pakollinen. Työeläkkeen kustantavat sekä työntekijä että työnantaja yhdessä. Vuonna 2008 TyEL-vakuutusmaksu on keskimäärin 21,80 prosenttia, josta alle 53-vuotiaan työntekijän osuus on 4,1 prosenttia ja yli 53-vuotiaan osuus on 5,2 prosenttia. (Korpiluoma & al. 2006, 46–47, 58 ja Työntekijän eläke 2008 - esite)

Koska Suomen työeläkejärjestelmä on järjestetty osittain yksityisten ja toinen toisensa kanssa kilpailevien työeläkelaitosten toimesta, Suomen oli sovittava EU:iin liittyessään, ettei

⁴ Kaikkia työeläketurvaa tarjoavia instituutioita kutsutaan yhteisesti (työ)eläkelaitoksiksi.

työeläkejärjestelmäämme sovelleta EU:n henkivakuutusdirektiiviä. Yksityinen järjestelmä lakisääteisten vakuutusten hoidossa on poikkeava toimintamalli yleismaailmallisella tasolla. Sopimuksesta myös seuraa, etteivät työeläkevakuutusyhtiöt saa harjoittaa muuta toimintaa kuin työeläkevakuuttamista. Käytännössä ulkomaalaiset yhtiöt saisivat harjoittaa lakisääteistä työeläkevakuuttamista Suomessa, mutta yhtäkään ulkomaista yhtiötä ei ole perustettu Suomeen kyseessä olevalle alalle. (Kari, Kiuru, Kontiokorpi, Lehtonen & Hakala 2004, 49)

Suomen työeläketurva eroaa myös EU:n yleisestä linjasta kattavuutensa suhteen. Suomessa lähes kaikki ansiot kartuttavat tulevaa eläkettä. Suomessa rahastointi on suurempaa kuin monissa muissa EU-maissa eli täällä on varauduttu paremmin tuleviin eläkekustannuksiin. Suomessa työeläkkeen määrästä ja saamisen edellytyksistä säädetään laissa, joten työeläkkeet ovat etuusperustaisia. Vastakohtana olisi maksuperusteisuus, jolloin ennalta määrättyä on vain maksu, ja etuutta maksetaan niin kauan kuin varoista riittää maksettavaa. (Korpiluoma & al. 2006, 17–19)

2.2.2 Etuudet

Työeläkettä karttuu uusimman voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti palkan, niin sanottujen palkattomien aikojen (mm. työttömyys, opiskelu, oman lapsen kotihoito) ja joidenkin työeläkkeiden perusteella. Tärkein lähde on tietenkin palkka. Työeläkkeiden laskenta muuttui vuonna 2005. Ennen eläke laskettiin työsuhdekohtaisesti ja työsuhteen kestolla oli vaikutusta eläkkeen suuruuteen. Nykyisin karttunut työeläke lasketaan vuosittaisten ansioiden perusteella Kaavan 1 mukaan.

(1) Työeläke per kuukausi = vuosiansio * iän mukainen karttumisprosentti / 12

Eläkettä karttuu palkasta eri-ikäisenä eri karttumisprosentin mukaan:

- 18–52-vuotiailla 1,5 prosenttia
- 53–62-vuotiailla 1,9 prosenttia
- 63–68-vuotiailla 4,5 prosenttia, jonka jälkeen eläkettä ei enää kartu työnteosta.

Esimerkiksi 30 000 euron vuosituloilla, alimman karttumisprosentin mukaan karttuu kuukausieläkettä $30\,000 * 0,015 / 12 = 37,50$ euroa. Keskimmäisen prosentien mukaan karttuma

on $30\,000 * 0,019 / 12 = 47,50$ euroa ja korkeimman karttuman mukaan $30\,000 * 0,045 / 12 = 112,50$ euroa, joka on jo hyvin merkittävä karttuma.⁵

Eri karttumaprosenttien tarkoituksena onkin houkutella vanhempia työntekijöitä jatkamaan työssään pidempään. Työkyvyttömyyseläkettä ja perhe-eläkettä laskettaessa eläkkeeseen oikeuttaa myös niin sanottu tuleva aika. Tulevaan aikaan (työkyvyttömyyden ollessa kyseessä) lasketaan aika sen kalenterivuoden alusta, jolloin työntekijä tulee työkyvyttömäksi, aika sen kalenterivuoden loppuun, jona työntekijä täyttää 63 vuotta. Näin kompensoidaan sitä eläkkeen osaa, joka jää työkyvyttömyyden vuoksi ansaitsematta. Tulevan ajan eläke lasketaan pääsääntöisesti viiden viimeisen vuoden työ- ja palkattomien jaksojen tuloista 1,5 prosentin karttumalla 50-ikävuoteen asti ja sen jälkeen 1,3 prosentin karttumalla 63-vuoteen asti. Oikeus tulevaan aikaan on henkilöllä, jolla on työkyvyttömyyttä edeltäneiden kymmenen vuoden aikana ansioita vähintään 14 124, 97 euroa. Tähän kelpaavat myös EU-maista saadut tulot, eli EU:ssa liikkumisoikeuttaan hyödyntäneet työntekijät eivät joudu eriarvoiseen asemaan pelkästään Suomessa työskennelleiden kanssa. Tulevan ajan vaikutus työeläkkeen määrään voi olla hyvinkin merkittävä. (Korpiluoma & al. 2007, 95–98)

Työeläkettä karttuu Suomessa lähes kaikesta ansiotoiminnasta. Vain pienimmät tulot, eli alle 46,08 euron⁶ kuukausiansiot voi jättää vakuuttamatta TyEL:ssä. Vuosiansioista tosin vähennetään työntekijän eläkemaksu, ennen eläkekarttuman laskentaa. (Korpiluoma & al. 2007, 100)

Työeläkejärjestelmässämme on monia eri etuuksia. Niistä yleisimmät ovat vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläke. Muita etuuksia ovat muun muassa kuntoutus, varhennettu ja lykätty vanhuuseläke ja osa-aikaeläke. Työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke ovat poistuvia eläkkeitä, sillä niitä ei myönnetä enää kuin tietyille vanhemmille ikäryhmille. Useita eläkelajeja voi myös hakea osa-aikaisina eläkkeinä, jolloin eläkkeen rinnalla työskennellään osa-aikaisesti. Vuonna 2010 käyttöön otetaan niin sanottu elinaikakerroin, joka tulee vähentämään lähes kaikkia eläkkeitä elinajanodotteen mukaisesti. Pidemmällä työuralla voi kompensoida elinaikakertoimen vaikutusta eläkkeen määrään. (Korpiluoma & al. 2007, 110)

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63–68-vuotiaana. Vanhuuseläkkeen voi hakea varhennettuna maksuun jo 62-vuotiaanakin, mutta silloin jokaista varhennettua kuukautta kohti

⁵ Vuosiansioista vähennetään ennen eläkkeenlaskentaa työeläkemaksu.

⁶ Vuoden 2007 tasossa.

tehdään karttuneeseen eläkkeeseen 0,6 prosentoin vähennys, joka on pysyvä. Maksimissaan vähennys on siis 7,2 prosenttia ja eläke ei enää nouse varsinaiselle vanhuuseläkkeelle jäätessä. Toisaalta eläkettä ei ole otettava maksuun vielä 68-vuotiaana, vaan sitä voi lykätä, jolloin jokaiselta lykkäyskuukaudelta maksetaan 0,4 prosentoin korotus karttuneeseen eläkkeeseen. Enää 68-vuoden jälkeen eläkettä ei kuitenkaan kartu, mutta vakuutusmaksujakaan ei tarvitse maksaa. (Korpiluoma & al. 2007, 109)

Työkyvyttömyyseläkkeen voi saada 18–62-vuotias työntekijä, joka on todettu vähintään vuoden ajaksi työkyvyttömäksi. Työntekijän työkyvyn pitää olla heikentynyt vähintään kolmella viidenneksellä. Osatyökyvyttömyys voi tulla kyseeseen, jos työkyky on heikentynyt vähintään kahdella viidenneksellä. Ammatillinen kuntoutus on kuitenkin aina ensisijainen vaihtoehto verrattuna eläkkeeseen. Kuntoutustuki on niin sanottu määräaikainen työkyvyttömyyseläke ja sekin voidaan määrätä osana. Työkyvyttömyyseläkkeen määrä on karttuneen eläkkeen ja mahdollisen tulevan ajan eläkkeen suuruinen. (Korpiluoma & al. 2007, 122–124)

Perhe-eläkkeen voi saada menehtyneen työntekijän leski ja alle 18-vuotiaat lapset. Lapsen oikeus perhe-eläkkeeseen ei riipu lesken oikeudesta kyseiseen eläkkeeseen ja siihen on oikeutettu edunjättäjän oma ja adoptiolapsi sekä samassa taloudessa elänyt lesken lapsi. Lesken eläkkeen saamiselle on tiukat ehdot:

- Sen voi saada leski, joka on solminut avioliiton edunjättäjän kanssa ennen kuin tämä on täyttänyt 65 vuotta, ja heillä on ollut vähintään yksi yhteinen jälkeläinen.
- Lapsettomalla leskellä on oikeus perhe-eläkkeeseen, jos avioliitto on solmittu ennen kuin edunjättäjä on täyttänyt 65 vuotta ja edunsaaja 50 vuotta. Avioliiton on myös täytynyt kestää vähintään viisi vuotta ja lesken on täytynyt olla edunjättäjän kuollessa vähintään 50 vuotta vanha tai olla työkyvyttömyyseläkkeellä vähintään kolme vuotta, jotta hänellä on oikeus eläkkeeseen.

Perhe-eläke voi olla enintään edunjättäjän työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen ja se jaetaan lesken ja lapsien kesken. Lesken eläkettä pienentävät hänen joko maksussa olevat eläkkeensä tai hänen laskennalliset eläkkeensä. Lesken eläkettä maksetaan kuitenkin vähentämättömänä ensimmäisen kuuden kuukauden ajan kuolemasta tai niin kauan kuin hänellä on alle 18-vuotiaita perhe-eläkkeeseen oikeutettuja lapsia. Lesken eläke menetetään, jos alla 50-vuotias leski avioituu uudelleen. Tällöin hänelle maksetaan kertasuorituksena kolmen vuoden leskeneläke. Yli 50-vuotiaan lesken eläke ei lakkaa uudelleen avioiduttaessa, mutta uutta oikeutta perhe-eläkkeeseen ei voi enää syntyä. (Korpiluoma & al. 2007, 126–129)

2.3 Sosiaaliturvan uudet haasteet

Kun EU:ssa keskustellaan tulevaisuuden haasteista muun muassa globalisaatiosta, kiihtyvistä teknologisesta kehitymisestä ja väestön vanhenemisesta, vilahtaa usein samassa asiayhteydessä sana ”flexicurity” (suomennos: esim. joustava sosiaaliturva eli joustoturva). Joustoturvaa pidetään yhtenä keinona voittaa EU:n tulevaisuudessa kohtaamat haasteet. EU:n työllisyydestä, sosiaaliturvasta ja tasa-arvosta vastaavan komissaarin Vladimir Spidlan mukaan työntekijöiden on voitava liikkua helposti ja luottavaisesti työstä toiseen. (Flexicurity and ESF 2007, 12–13)

Vaikka sanomassa viitataan varmasti laajemminkin EU:n sosiaaliagendoissa käsiteltäviin asioihin, on sosiaaliturvan joustavuudella varmasti yksilötasolla suuri vaikutus pohdittaessa työpaikan vaihtoa. Työntekijän on voitava vaihtaa työpaikkaa luottaen siihen, että hänen sosiaaliturvansa ei heikkene ja ansaitsemansa etuudet säilyvät. Työnantajan saatikka maan vaihto työperäisen muuton vuoksi ei aina ole niin yksinkertaista, mitä ilman esimerkiksi sosiaaliturvan määräytymisen laajempaa kartoitusta voisi ajatella.

Joustoturva on EU:n mukaan integroitu strategia, jolla pyritään sekä vahvistamaan joustavuutta että sosiaaliturvaa työmarkkinoilla. EU:n mukaan siinä on kyse joustavasta siirtymisestä eri elämän tilanteesta toiseen, kuten työntekijöiden etenemisestä parempiin työpaikkoihin, urakehityksestä ja kykyjen optimaalisesta kehittämisestä. Joustoturvan osatekijät ovat muun muassa vaikuttava aktiivinen työvoimapolitiikka, joka helpottaa siirtymistä uusiin työpaikkoihin sekä nykyaikaiset sosiaaliturvajärjestelmät, jotka tarjoavat riittävää toimeentulotukea ja helpottavat liikkumista työmarkkinoilla. (Euroopan komission tiedonanto KOM (2007) 359)

Euroopan komission kyselyn mukaan eurooppalaiset hyväksyvät tarpeen mukautumiseen ja muutokseen työelämässä. Kyselyn mukaan 76 prosenttia eurooppalaisista oli sitä mieltä, että elinikäinen työsuhde samaan työnantajaan ei kuulu enää nykyaikaan. Sama osuus kyselyyn osallistujista oli myös sitä mieltä, että kyky vaihtaa helposti työpaikasta toiseen on hyödyllinen avun löytää parempi työpaikka. (European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer n° 261, 2006)

Suomessa on tutkittu pätkätoiden eli alle vuoden mittaisten työsuhteiden osuutta kaikista työsuhteista. Eniten pätkätoita oli vuonna 1997, jolloin jopa 18,4 prosenttia palkansaajista oli määräaikaissuhteissa. Vuoteen 2003 mennessä määräaikaissuhteet olivat vähentyneet 14

prosenttiin. Sitoutuminen työnantajaan on pätkätyöläisillä heikompaa kuin normaaleissa työsuhteissa. Määräaikaiset työntekijät vaihtavat suuremmalla todennäköisyydellä työpaikkaa useammin kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. (Kakkonen & Parviainen 2006)

Eurooppalaisilla on siis halu – tai pakko – vaihtaa työnantajaa ja EU:lla tahto tukea sitä. EU:n linjan mukaan työntekijöiden suorastaan pitäisi suosia työnantajan vaihtoa uran ja palkankehityksen vuoksi. Jo nykyäänkin monilla työntekijällä, tahtoen tai tahtomattaan, on saattanut olla koko työuransa aikana kymmeniä eri työnantajia sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, jolloin hänet on vakuutettu usealla eri vakuutuksella useissa eri eläkelaitoksissa. Myös paljon puhuttu väestön ikääntymien avaa paljon uusia näkymiä työmarkkinoille (esim. Risku 2007). Tätä kontekstia vastaan onkin vaikea kuvitella, että työmarkkinat enää nykyisestään rauhoittuisivat ja työntekijät palaisivat takaisin vanhaan sitoutuneisuuden aikaan. Työeläkejärjestelmämme on luotu hyvin erilaiseen yhteiskuntaan, kuin missä sen nyt pitäisi toimia.

2.4 Kansainvälinen näkökulma sosiaaliturvaan

Kansainvälinen näkökulma koostuu lähinnä Euroopan unionin näkökulmasta sosiaaliturvaan, sillä sen merkitys verrattuna Suomen omiin sosiaaliturvasopimuksiin kasvaa koko ajan. EU ajaa koordinaatiota eteenpäin kehittämällä EU-asetusta ja kuten sanottua työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi sen tärkeimmistä tavoitteista. Toisaalta on mielenkiintoista selvittää, miksi EU:n oma vakituinen henkilökunta eli EY-virkamiehet eivät kuulu kyseisen EU-asetuksen toimialaan, vaan heillä on oikeus siirtää karttunut eläkepääoma EY:n omaan eläkejärjestelmään.

2.4.1 Sosiaaliturvasopimukset

Ennen Euroopan unioniin liittymistä Suomen yksittäisten maiden kanssa solmimat sosiaaliturvasopimukset olivat liikkuvien työntekijöiden kannalta hyvin oleellisia. Suurin osa niistä kuitenkin menetti merkityksensä Suomen liittyttyä Euroopan talousalueeseen vuonna 1994 ja EU:iin vuotta myöhemmin. Tulevaisuudessa Euroopan unionin yhä laajetessa, sen merkitys tulee korostumaan entisestään, kun taas sosiaaliturvasopimuksia ei tällä hetkellä ole neuvottelujen alla kuin Australian kanssa. Toisaalta vuoden 2008 alusta astui viimein voimaan sosiaaliturvasopimus

Suomen ja Chilen välillä. Liitteessä 1 on lista Suomen tällä hetkellä voimassa olevista sosiaaliturvasopimuksista.

Valtiot sopivat sosiaaliturvasopimuksissa eläketurvan määräytymisestä niissä tilanteissa, kun toisen maan kansalainen työskentelee sopimusmaassa. Jotta kahden maan eläketurvat muodostavat johdonmukaisen kokonaisuuden, tulee sopimuksissa sopia muun muassa siitä, minne vakuutusmaksut maksetaan, jottei synny kahdenkertaisen vakuuttamisen tilannetta. On myös tärkeää sopia, mistä maasta eläkkeet maksetaan, kun eläketapahtuma sattuu. (Korpiluoma & al. 2006, 209)

2.4.2 Euroopan unionin merkitys ja vaikutus

Kun EU:n perustamisesta keskusteltiin 1950-luvulla, oli perustajajäsenmaiden sosiaaliturvat tarkoitus yhtenäistää eli harmonisoida. Silloin sosiaaliturvajärjestelmät eivät olleet vielä kovin monimutkaisia ja vanhojen jäsenmaiden ratkaisut sosiaaliturvan järjestämisestä olivat suhteellisen samanlaiset, joten ajatus harmonisoinnista ei ollut mahdoton. Harmonisointi jäi kuitenkin saavuttamatta, sillä EU:a ei vielä perustettu ja yhteenliittymäksi muodostui suppeampi Euroopan talousyhteisö. Harmonisointihaaveet säilyivät vielä 1960-luvulla, mutta niistä luovuttiin, ja jokaisen jäsenmaan sosiaaliturvat ovat siitä lähtien kehittyneet omiin suuntiinsa. (Saari & Kari 2005, 18)

Kun harmonisointiaikeet jäivät toteuttamatta, päädyttiin koordinoimaan liikkuvan työvoiman sosiaaliturvaa. Vuonna 1958 hyväksyttiin neuvoston asetukset 3 ja 4 sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien turvaamiseksi, ja ne tunnetaan nykyään EU-asetuksina 1408/71 ja toimeenpanoasetuksena 574/72. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yhteisön oikeuden turvaama perusvapaus, joka turvaa Euroopan unionin kansalaisille oikeuden työhön asuinpaikasta riippumatta ja oikeuden asua työskentelyvaltiossa. Myös Norja, Islanti, Sveitsi ja Liechtenstein kuuluvat asetuksen toimivallan alle. Olennaista liikkumisvapaudessa on myös se, että kaikki kansalaisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä muun muassa työsopimusten tekemisessä, palkkauksessa ja sosiaalietuuksien liittyvissä oikeuksissa. (Sakslin & al. 1998)

Ajatuksena on, että jokaisella jäsenmaalla on oma sosiaaliturva, mutta näitä erilaisia järjestelmiä koordinoidaan niin, että työntekijät voivat liikkua vapaasti järjestelmästä toiseen. Liikuttaessa maasta toiseen, saadaan eri maista aina kyseessä olevan maan oman järjestelmän mukaista

sosiaaliturvaa. (ibid.) EU-asetuksen 1408/71 tulee korvaamaan lähivuosina EU:ssa jo hyväksytyt asetukset 883/04, mutta se ei ole vielä sovellettavaa lainsäädäntöä, sillä asetuksen toimeenpanoasetusta ei ole toistaiseksi hyväksytty.

Sosiaaliturvaa on monen tasoista, joten se on täytynyt määritellä EU-tasolla varsin täsmällisesti, jotta tiedetään, mikä sosiaaliturva kuuluu koordinoitaviin ja mikä ei. Sosiaaliturvan eri tasoja on EU:n sosiaalipolitiikasta puhuttaessa totuttu kuvaamaan pilarimallilla (Kuvio 5), joka havainnollistaa muun muassa eri maiden välisiä eroja sosiaaliturviensa järjestämissä. Eri maissa pilarien suhteet ovat erilaiset.



Kuvio 5: EU:n sosiaaliturvan pilarimalli

Lähde: Kari & Saari (2005, 52)

Pilarit ovat päällekkäin, koska ne täydentävät toisiaan. EU:ssa sosiaaliturvana pidetään ensimmäistä pilaria eli lakisääteistä ja pakollista turvaa. Suomessa ensimmäisen pilarin turvaan eläkkeiden osalta kuuluu muun muassa ansioperustainen sosiaaliturva. Suomen ansioperustainen sosiaaliturva kuuluisi monen mittariston puolesta myös toiseen pilariin, mutta EU:n erityisluvan vuoksi, se on ainakin toistaiseksi ensimmäisen pilarin turvaa (Jokelainen 2004, 153). Pilarien erot ovat seuraavat: ensimmäisen pilarin etuuksista on laissa määräyksiä niiden saamista koskevista ehdoista ja maksuista. Toisen pilarin turvassa laissa ei määrätä etuuksista, ehdoista tai maksuista, vaan vain etuuksia myöntävien laitosten toiminnasta. Etuuksista sovitaan tarkemmin esimerkiksi kollektiivisesti työmarkkinajärjestöjen kesken. Kolmannen pilarin etuudet ovat yksityisiä vakuutuksia. Ensimmäisen pilarin etuudet eivät siis kuulu EU:n sisämarkkinoiden vapaan kilpailun piiriin vaan niitä on koordinoitu EU-asetuksella. Toiseen ja kolmanteen pilariin on taas sovellettava muun muassa sisämarkkinoita ja vapaata kilpailua koskevaa EU-lainsäädäntöä. (Saari & Kari 2005, 51–55)

Koordinoinnissa on ongelmana sisämarkkinoiden kannalta se, että sijoittamalla työvoimavaltainen toiminta tiettyihin alhaisen sosiaaliturvan maihin, voidaan hyötyä halvemmista sosiaaliturvamaksuista. Siksi sosiaaliturvajärjestelmien erojen pienentäminen on ollut esillä EU-tasolla erityisesti uusien jäsenmaiden liittyessä EU:iin vuonna 2004. Jo 1990-luvulla on sosiaaliturvia yritetty konvergoida eli yhdensuuntaistaa, mutta asian eteenpäin viemiseksi annetut suositukset eivät ole muuttaneet kehitystä. Päinvastoin, yksittäisten maiden järjestelmät eroavat toisistaan entisestään. (Saari & Kari 2005, 19, 25)

Eri jäsenmaiden sosiaaliturvajärjestelmien harmonisoiminen saattaisi paremmin taata sisämarkkinoiden toteutumisen ja henkilöiden vapaamman liikkuvuuden. Yhteensovittaminen eli koordinointi taas mahdollistaa erilaisten järjestelmien rinnakkaiselon ja itsenäisen kehittymisen, jota muun muassa EY-tuomioistuin on päätöksissään korostanut. EY-tuomioistuin onkin toistuvasti todennut, ettei perustamissopimuksen tarkoitus ole vaikuttaa sisällöllisiin ja menettelyllisiin eroihin eri jäsenmaiden sosiaaliturvajärjestelmien välillä. (Sakslin & al. 1998)

Koska sosiaaliturvan koordinointi on jo vakiintunutta toimintaa ja koskettaa läheisesti kaikki liikkuvia työntekijöitä, se on tärkeä osoitus EU:n ja sisämarkkinoiden tuomista hyödyistä. Myös Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on korostanut päätöksissään työntekijöiden oikeuksia vapaan liikkuvuuden suhteen ja antanut ymmärtää, että sisämarkkinoiden kilpailupolitiikka menee eturistiriitatilanteissa sosiaaliturvajärjestelmien kansallisen toiminnan edelle. (Saari & Kari 2005, 12, 25–27, 51)

2.5 Pääomasiirto EU-jäsenvaltiosta EY-eläkejärjestelmään

Pääomasiirrot ovat luonteeltaan hyvin poikkeuksellinen tapa järjestää sosiaaliturvan säilyminen vaihdettaessa työpaikkaa tai työskentelymaata. Vastaavaa käytäntöä ei ole tiedossa ainakaan pakollisen eläketurvan osalta muissa tilanteissa kuin EY-eläkejärjestelmän yhteydessä, joten järjestelmään on syytä tehdä yksityiskohtaisempaa tutkimusta.⁷

⁷ Vapaaehtoisiin lisäeläkejärjestelmiin eläkepääoman siirto saatetaan ottaa käytäntöön lähivuosina, sillä sitä on tutkittu EU-tasolla vapaan liikkuvuuden varmistamiseksi. (esim. Ehdotus Euroopan parlamentin ja Neuvoston direktiiviksi lisäeläkkeiden siirrettävyydestä http://217.71.145.20/TRIPviewer/temp/TUNNISTE_U_2_2006_fi.html)

2.5.1 Yleistä tietoa EY-eläkejärjestelmästä

Euroopan yhteisön eläkejärjestelmä perustettiin varsinaisesti vuonna 1965. EY-eläkejärjestelmästä ja siirroista järjestelmään säädetään EY:n henkilöstöasetuksessa 259/68. Henkilöstöasetuksessa määrätään myös muun muassa virkamiesten työehdoista, palkanmaksusta, sosiaalietuuksista ja lomista. EY-eläkejärjestelmään kuuluvat kaikki EY:n vakinaistetut virkamiehet. Yhteisöjen virkamiehellä tarkoitetaan henkilöstöasetuksen (2004) artiklan 1 a mukaan

henkilöä, joka on nimitetty säädetyllä tavalla vakinaisen viran haltijaksi yhteen yhteisöjen toimielimistä kyseisen toimielimen nimittämän viranomaisen laatiman asiakirjan nojalla.

Kyseisen artiklan mukaan toimielimiä ovat esimerkiksi Euroopan sosiaali- ja talouskomitea, alueiden komitea, Euroopan oikeusasiamies ja Euroopan tietosuojavaltuutettu.⁸ Euroopan yhteisössä työskentelee tällä hetkellä noin 32 000 työntekijää. Suomalaisia henkilökunnasta on noin 2,5 prosenttia eli noin 800. (Euroopan komission www-sivusto: http://ec.europa.eu/civil_service/about/figures/index_en.htm)

Pääomasiirto on Suomessa ollut vireillä yhteensä 902 EY-virkamiehen kohdalla ja heistä 116 on ilmoittanut luopuvansa aikeistaan.⁹ Tällä hetkellä siirto on toteutettu noin 700 virkamiehen kohdalla. Lopuilla asia on vireillä eli virkamies ei ole vielä tehnyt lopullista päätöstä siirrosta. Yksi syy siirrosta kieltäytymiseen saattaa olla se, että virkamies ei ole suunnitellut olevansa yhteisöjen palveluksessa yli 10 vuotta. EY-eläkejärjestelmästä saa eläkeoikeuden vasta 10 vuotta kestäneen palveluksen jälkeen (eli kun ns. karenssi aika päättyy). Euromääräisesti siirrot ovat olleet Suomesta EY-eläkejärjestelmään yhteensä noin 50 M€ (ETK:n tilastot)

Euroopan yhteisöön vakinaistettu virkamies saa siirtää kaiken EU-maissa karttuneen eläkepääomansa EY:n omaan eläkejärjestelmään, mutta pakkoa siihen ei ole. Jokaisen EU-maan on kuitenkin luotava mahdolliseksi eläkepääoman siirtäminen EY-siirtojärjestelmään. (Korpiluoma & al. 2006, 154–155)

EY:n kannalta siirtojärjestelmän luomiseksi on muutamia perusteluja, kuten henkilöstöasetuksen (2004) ensimmäisellä sivulla sanotaan:

⁸ En ole toistaiseksi löytänyt tyhjentävää listaa kaikista toimielimistä, mutta niitä on ainakin 20.

⁹ tilanne 09/2007

Näissä henkilöstösäännöissä ja palvelussuhteen ehoissa on taattava, että yhteisöllä on käytettävissään mahdollisimman riippumattomia, päteviä, suorituskykyisiä ja luotettavia virkamiehiä ja muuta henkilöstöä, jotka on otettu palvelukseen mahdollisen laajalta maantieteelliseltä alueelta yhteisöjen jäsenvaltioiden kansalaisten joukosta, samalla kun taataan, että näille virkamiehille ja muulle henkilöstölle annetaan mahdollisuus hoitaa tehtäviään oloissa, jotka takaavat yksikköjen moitteettoman toiminnan.

Erityisten EY-virkamiehiä koskevien säännösten tarkoituksena on ollut poistaa esteitä virkamiehistön siirtymiselle yhteisöjen palvelukseen, sillä virkamiehiä tarvitaan jokaisesta jäsenmaasta ja toisaalta myös toimielimiä on monissa eri EU-maissa. Sosiaaliturvan kannalta lähtökohdat ovat siis hyvin kirjavat.

Esteenä palvelukseen siirtymiselle voisi olla mahdollisten kansallisten eläkeoikeuksien menetykset, sillä monilla EU:n jäsenmailla on esimerkiksi Suomeen verrattuna pitkiä karenssiaikoja eläketurvan piiriin pääsemiseksi. Lisäksi läheskään kaikissa maissa ei ole Suomen lailla keskusrekisteriä (Eläketurvakeskus, Arek Oy), jossa jo karttuneiden eläkkeiden tiedot säilyvät ja ne on suojattu lainsäädännöllä (indeksoinnein) inflaatiota vastaan. Siirtojärjestelmän luominen katsottiinkin Suomessa tarpeettomaksi, koska karttuneet eläkkeet oli suojattu kyseessä olevia riskejä vastaan jo entuudestaan. EU-asetus on kuitenkin yksittäisten valtioiden lainsäädännön yli menevää lainsäädäntöä, joten Suomeenkin oli siirtojärjestelmä luotava. (Eläkeoikeuden siirtotyöryhmän väliraportti 1995, 1)

2.5.2 EY-siirtojärjestelmän kehittyminen vanhemmissa jäsenmaissa

EY-eläkejärjestelmä perustettiin siis 1960-luvulla. Vuonna 1970 Euroopan komissio kehotti kaikkia silloisia jäsenmaitaan uudistamaan lakinsa niin, että eläkeoikeuden siirto kansallisista eläkejärjestelmistä EY-eläkejärjestelmään olisi mahdollinen. Ensimmäisestä kehotuksesta vain Italia sai siirtosopimuksen aikaiseksi. Muut jäsenmaat eivät ryhtyneet edes toimiin järjestelmän mahdollistamiseksi. Syyksi ilmoitettiin joko se, etteivät pääomasiirrot olleet mahdollisia kansallisen lainsäädännön mukaan eli eläkepääomaa ei sallittu siirtää pois kansallisista järjestelmistä, tai sitten se, että siirrot olivat teknisesti mahdottomia toteuttaa. (Ekebrand & Ålund 1996, 79)

Toinen neuvottelukierros alkoi vuonna 1974, jolloin Iso-Britannia sai sopimuksen valmiiksi. Alankomaiden ja Belgian asia siirtyi käsiteltäväksi EY-tuomioistuimeen, koska ne kieltäytyivät

siirroista vedoten lainsäädännölliseen mahdottomuuteen. Maiden kansallisista eläkejärjestelmistä ei ollut mahdollista maksaa eläkkeitä muihin maihin. Käsittely kesti vuoteen 1981 asti, jolloin tuomioistuimien totesi Belgian menettelyn lainvastaiseksi. Belgian tuomion takia myös Alankomaat, Ranska, Luxemburg ja Saksa, jotka eivät olleet mahdollistaneet siirtoja, saivat kärsiä oikeudellisista seuraamuksista. (Ekebrand & Ålund 1996, 80–81)

Vaikka tuomioistuimen päätös velvoittikin maat järjestämään siirrot, epäselvyyksiä oli kuitenkin vielä muun muassa pääoman laskentatavasta, joten siirrot kyseessä olevista maista alkoivat vasta pikkuhiljaa 1980–1990-luvun vaihteessa ja siirtojärjestelmät olivat monilta osin vaillinaisia. Esimerkiksi Belgiassa siirrot mahdollistava laki hyväksyttiin vasta vuonna 1991. Ruotsin tekemän eläkepääomasiirto -raportin mukaan vuonna 1995 siirrot olivat mahdollisia Belgiasta, Tanskasta, Saksasta, Ranskasta, Irlannista, Italiasta, Luxemburgista, Alankomaista ja Iso-Britanniasta. Siirtoja oli tuolloin tehty noin 10 000 kappaletta. Vuonna 1998 EY kertoi, että siirron oli valinnut neljä viidestä siihen oikeutetusta virkamiehestä. (Ekebrand & Ålund 1996, 80–81 ja HE 258/1998) Pääomasiirrot ovat siis olleet suosittuja EY-virkamiesten keskuudessa. Syitä siihen ovat olleet muun muassa paremmat etuudet ja kohtalaisen varhainen ja joustava eläkeikä.

2.5.3 EY-eläkejärjestelmän rahoitus ja etuudet

Kun suomalainen EY-virkamies siirtää karttuneen eläkepääomansa pois Suomen työeläkejärjestelmästä, siirtyy eläkepääoman hallinta täysin pois Suomen eläkelakien piiristä Euroopan yhteisöön. Hänelle ei siis jää minkäänlaisia oikeuksia työeläkkeistä Suomeen. EY-eläkejärjestelmä eroaa totutusta työeläkejärjestelmästä esimerkiksi rahoituksensa ja eläke-etuuksiensa puolesta.

EY-eläkejärjestelmä rahoitetaan jakojärjestelmän mukaisena EU:n budjetista. Järjestelmän rahoituskulun arvioidaan olevan noin 30,75 prosenttia palkasta ja siitä 1/3 eli noin 10,25 prosenttia maksaa EY-virkamies (henkilöstöasetus 2004, artikla 83). Kyseiset luvut ovat kasvaneet tasaisesti viime aikoina, sillä 1990-luvun puolessavälissä rahoituskulu oli vielä alle 25 prosenttia palkasta. Kasvulle on asetettu 1 prosentin vuotuinen raja. Mitään rahastointia ei järjestelmässä tunneta, joten maksetut maksut menevät suoraan nykyisten maksussa olevien eläkkeiden rahoittamiseen. Toistaiseksi järjestelmä toimii, mutta tulevaisuudessa kun eläkeläisten määrä kasvaa, on vaarana, ettei rahoitus ole enää vakaalla pohjalla. Toisaalta riippumatta siitä, kuinka paljon eläkemaksuja

todellisuudessa kertyy, Euroopan yhteisö vastaa lopulta järjestelmän kokonaisrahoituskustannuksista sen jälkeen, kun niistä on vähennetty vakuutettujen suorittamat maksut. Toisin sanoen, jäsenvaltiot takaavat yhteisesti etuuksien rahoittamisen. Vaikka EY:lle on ehdotettu rahaston perustamista, sellaista ei ainakaan vielä ole olemassa. (Actuarial assessment of the pension scheme 2005 ja EY:n eläkejärjestelmä, Vakuutusmatemaattinen tutkimus 1998)

EY:n eläkejärjestelmän etuudet ovat vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläke. Myös erorahaa voidaan pitää etuutena, sillä se maksetaan karttumien mukaisena, jos henkilö eroaa palveluksesta ennen 10 vuoden karensiajan täyttymistä. Liitteenä 2 on taulukko EY-eläkejärjestelmän eläkemenosta, joista voi päätellä, että kyseessä on kohtalaisen kokoinen järjestelmä maksettujen menojen ja eläkkeiden perusteella. Kokonaiseläkemeno oli vuonna 2006 noin 947 M€ Eläkekarttuma on uusilla ja alle 30-vuotiailla virkamiehillä 1,9 prosenttia ja vanhoilla siirtymäsäännöksen alaisilla henkilöillä 2,0 prosenttia sen palkkaluokan viimeisestä palkasta, johon hakija on kuulunut vähintään vuoden ajan. (Henkilöstöasetus, artikla 77)

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63-vuotiaana, mutta viimeistään 65-vuotiaana virkamies siirretään vanhuuseläkkeelle. Erityisestä syystä virkamies saa palvella 67-vuotiaaksi. Eläkkeen maksimimäärä on rajoitettu 70 prosenttiin viimeisestä normaalista palkasta (basic salary). Virkamiehelle, joka jatkaa palveluksessa täytettyään 63 vuotta, maksetaan eläkkeeseen 2,0 prosentin vuotuista korotusta. Tällöinkin korkein eläke on kuitenkin rajattu 70 prosenttiin. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle voi jäädä 55-vuotiaana, jolloin virkamies voi vähentää virka-aikansa puoleen valmistautuakseen eläkkeelle jäämiseen. Tällöin virkamies saa vähintään 60 prosenttia aiemmasta palkastaan, mutta eläkettä vähennetään jokaiselta varhennetulta vuodelta 3,5 prosenttia. (Henkilöstöasetus, liite IVa, artikla 4 ja liite VIII artikla 9).

Jos virkamiehellä todetaan ennen palvelukseen astumista suoritetussa lääkärintarkastuksessa jokin vika tai vamma, voidaan kyseisen vian tai vamman vuoksi saatavat työkyvyttömyysetuudet rajata häneltä pois. Muutoin työkyvyttömyyseläkkeen suuruus on 70 prosenttia virkamiehen viimeisestä peruspalkasta, kuitenkin vähintään vähimmäistoimeentulon¹⁰ suuruinen. Jos työkyvyttömyys johtuu esimerkiksi ammattitaudista tai työtä hoitaessa tapahtuneesta onnettomuudesta, on työkyvyttömyyskorvaus vähintään 120 prosenttia vähimmäistoimeentulosta. Työkyvyttömyyseläkkeellä ei saa harjoittaa mitään ammattitoimintaa ilman lupaa ja silloinkin

¹⁰ Vähimmäistoimeentulo on noin 2500 euroa kuukaudessa (henkilöstöasetus, artikla 66)

kaikki ansiotoiminnasta saatu korvaus vähennetään eläkkeestä. (Henkilöstöasetus, artikla 78 ja liite VIII, artikla 1, 13)

Perhe-eläkkeen suuruus leskelle on vähintään 60 prosenttia siitä vanhuuseläkkeestä tai työkyvyttömyyskorvauksesta, jota edunjättäjä sai tai olisi ollut oikeutettu saamaan kuollessaan. Perhe-eläkettä saadakseen edunsaajan tulee täyttää tietyt kriteerit:

- edunjättäjällä on täytynyt olla jälkeläisiä, joiden huoltaja edunsaaja on, tai
- vähintään vuoden mittainen avioliitto edunsaajaan EY-virkakauden aikana, tai
- vähintään viiden vuoden avioliitto virkakauden jälkeen.

Perhe-eläkkeen saamiseksi edunjättäjän ei siis tarvitse olla enää EY:n palveluksessa, mutta hänellä pitää olla vähintään kymmenen vuoden palvelus takanaan, jotta hänellä on oikeus vapaakirjaan. Jos edunsaajan ja edunjättäjän ikäero on suuri, vähennetään perhe-eläkkeen määrää. Esimerkiksi 35 vuoden ikäero saattaa vähentää eläkettä 5 prosenttia. Perhe-eläke menetetään uudelleen avioituessa, jolloin edunsaajalla on kuitenkin oikeus kahden vuoden eläkkeiden suuruiseen kertakorvaukseen. Lesken omat tulot eivät vaikuta eläkkeen määrään mitenkään. Eläkkeelle jääneen virkamiehen vanhuus- tai työkyvyttömyyseläke muuttuu puolison siirtoeläkkeeksi, kun eläkkeellä oleva entinen virkamies kuolee. Siirtoeläkkeen suuruus on 60 prosenttia eläkkeen määrästä. (Henkilöstöasetus, artikla 79–80 ja liite VIII artikkelit 17–20)

Edunjättäjän huollettavat lapset saavat lapseneläkettä vain, jos edunsaajana ei ole puolisoa. Lapseneläkettä saa 18-vuotiaaksi, mutta sitä voidaan perustellusta syystä myöntää 26-vuoteen asti. Perustelu voi olla esimerkiksi opiskelu tai sairaus. Lapseneläke on 80 prosenttia leskeneläkkeen määrästä, mutta sen on oltava vähintään vähimmäistoimeentulon suuruinen. (ibid.)

Indeksointi EY-eläkejärjestelmässä, kuten muutkin vakuutustekniset seikat, ovat erilaisia kuin Suomen työeläkejärjestelmässä. Esimerkiksi palkkoja ja eläkkeitä mukautetaan eli indeksoidaan samalla kertoimella. (ibid.)

3 TYÖPAIKAN VAIHDON VAIKUTUS ELÄKETURVAAN

3.1 Työpaikan vaihto Suomessa yksityisellä sektorilla

Suomessa on viime vuosina yhtenäistetty eläkelakeja ja niihin liittyviä etuuksia, joten alan vaihdolla ei esimerkiksi nuorille ole enää vaikutusta tulevaisuuden eläkkeisiin ja niiden hakemiseen. Joitakin epätäydellisyyksiä on kuitenkin vielä havaittavissa julkisten eläkejärjestelmien kohdalla ja ne liittyvät erityisesti vanhempiin edunsaajiin. Yksityisen sektorin osalta aiheen käsittely on lähinnä selostusta siitä, miten eläkepääoman koskemattomuus ja eläkkeenhaku ovat järjestetty – jopa esimerkillisellä tavalla – nykypäivän Suomessa.

3.1.1 Tärkeät suojausperiaatteet

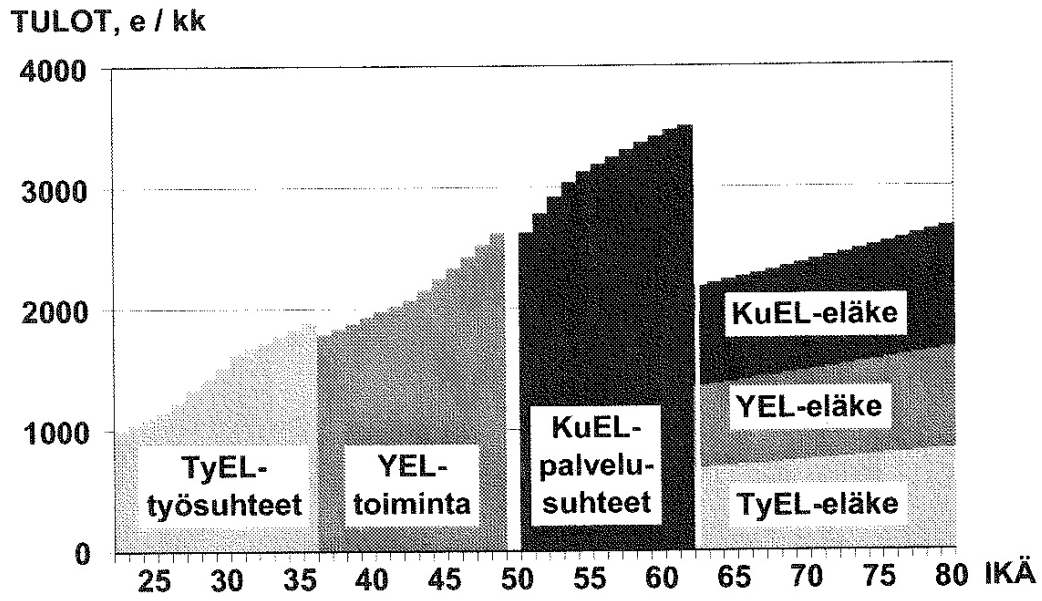
Suomessa työeläkkeisiin liittyy tiettyjä periaatteita, joilla ansaittuja etuuksia suojataan. Tärkeimmät niistä ovat koskemattomuus, indeksisidonnaisuus ja katottomuus. Koskemattomuussuoja on tärkein työvoiman liikkuvuuden kannalta. Periaatteen mukaan työeläkettä kertyy lähes kaikesta ansiotyöstä, eikä karttumisen kannalta ole merkitystä, vaihtaako työntekijä työpaikkaa vai ei. Eläkettä karttuu käytännössä lähes kaikesta 18–68-vuotiaana tehdystä työstä eikä karenssiaikoja enää ole. Kustakin työsuhteesta karttunut eläkeansio säilyy ja eläkkeen ansainta jatkuu taas uudesta työstä. Työsuhteen vakuuttanut eläkelaitos säilyttää tiedot karttuneesta eläkepääomasta ja Arek Oy pitää yllä valtakunnallista ansaintarekisteriä, johon eläkelaitosten on ilmoitettava ansaintatiedot. Monissa Euroopan maissa koskemattomuutta ei ole, jolloin työpaikan vaihtaminen saattaa aiheuttaa merkittäviä karttuneiden eläkeoikeuksien menetyksiä. (Korpiluoma & al. 2006, 19, 93)

Riippumatta eläkelaitoksesta työeläkkeen perusteena olevia ansioita tarkistetaan vuosittain indeksillä (palkkaindeksi). Myös jo maksussa olevia eläkkeitä tarkistetaan indeksillä (työeläkeindeksi), jolloin niiden arvo säilyy inflaatiosta huolimatta. Vaikka työntekijällä olisi ollut monta eri vakuutusta eri eläkelaitoksissa, indeksikorotukset koskevat kaikkia näitä ansioita, eikä vain esimerkiksi viimeisintä voimassa olevaa vakuutusta. (ibid.)

Suomen työeläkejärjestelmässä ei ole käytössä mitään ansiokattoa kuten monissa muissa maissa. Ansiokatto on enimmäismäärä, jonka jälkeen ansioista ei enää kerry eläkettä ja se rajoittaa maksujen perimistä sekä tietenkin karttuvan eläkkeen määrää. Maissa, joissa ansiokatto on käytössä, ei rajan ylittävältä osalta tavallisesti peritä työeläkemaksua, eikä siitä kerry eläkettäkään. Esimerkiksi Ruotsissa ansiokatto on noin 3 000 euroa kuukaudessa ja Saksassa se vaihtelee noin 4 400 - 5 250 euron välillä. Suomessa ansiokatottomuusperiaatteen mukaan työntekijä voi halutessaan tehdä vaikka kolmea suuripalkkaista työtä rinnakkain ja kaikki hänen saamansa ansiot kartuttavat eläkettä. Euromääräistä ylärajaa ei myöskään enää ole maksettavalle eläkkeelle, sillä yhteensovitus poistui käytöstä vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä. (Korpiluoma & al. 2006, 20, 93 ja Knuuti & Vidlund 2006)

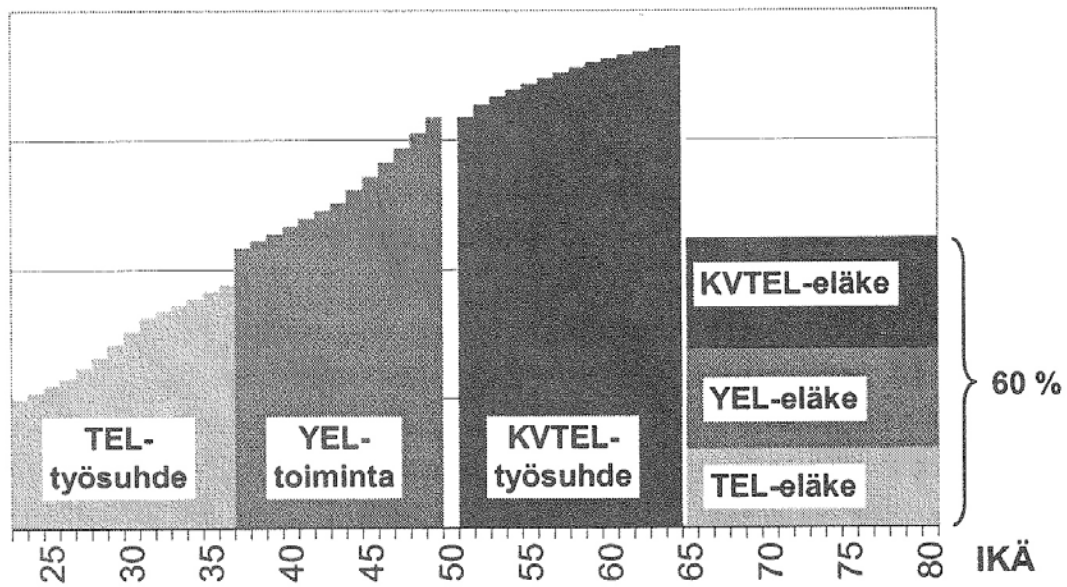
Kuviossa 6 havainnollistetaan työeläkkeen määrätymisen periaatteita. Työeläke koostuu eri lakien mukaan karttuneista eläkkeen osista, joita indeksoidaan työssä- sekä eläkkeelläoloaikana. Kaikesta ansiosta karttuu eläkettä ja mitään rajaa eläkkeen suuruudelle ei ole.

Kuitenkin vuoteen 2004 asti eri eläkelakeja koordinoi yhteensovitus myös yksityisellä sektorilla. Yhteensovitus asetti eläkkeiden yhteismäärälle 60 prosentin katon, kuten Kuvioista 7 selviää. Raja määrättiin 60 prosenttiin työuran korkeimmista työtuloista, sillä sen katsottiin pitävän elintason kohtuullisella tasolla työskentelyn päätyttyä. Katsottiin myös, että eläkkeen ei tulisi nousta kohtuuttoman suureksi suhteessa aiempaan ansiotasoon. Kaikki työeläkkeet yhteensä saivat olla enintään 60 prosenttia eläkkeen perusteena olevasta työntekijän työhistorian korkeimmasta palkasta. Kaikki ylimenevät etuudet vähennettiin työeläkkeestä. (Rantala & Pentikäinen 2003, 299–301 ja Korpiluoma & al. 2006, 224–225 sekä Hietaniemi, Ikkala, Vainikainen 2002)



Kuvio 6: Työeläkkeen määräytyminen

Lähde: Hietaniemi & Ritola (2007, 18)



Kuvio 7: Yhteensovitus työeläkkeissä

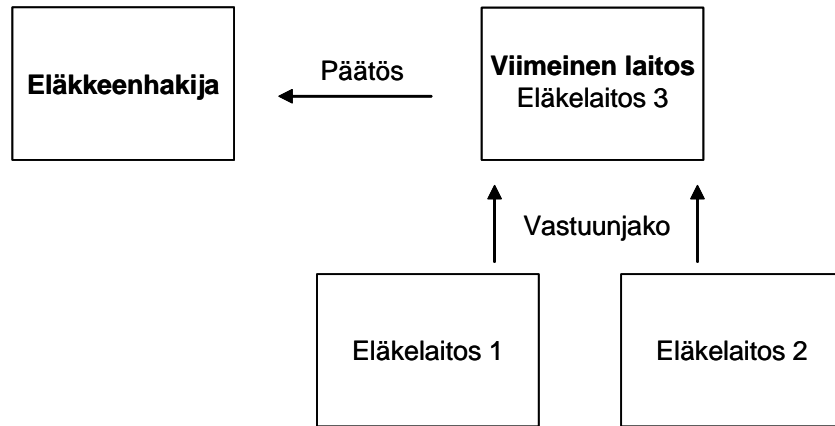
Lähde: Hietaniemi & Vidlund (2003, 32)

3.1.2 Eläkkeen hakeminen

Työeläkettä on aina haettava. Viimeisen eläkelaitoksen periaate (vilma) eläkkeiden ratkaisussa ja maksuliikenteenhoidossa mahdollistavat eläkkeenhakijalle sen, että vain yksi eläkehakemus ja - päätös riittävät kaikkien yksityisen puolen eläkelakien mukaan karttuneiden eläkkeiden saamisessa maksuun. Työnantajan vaihto ei siis vaikeuta eläkkeen hakemista, vaikka työuran aikana olisi ollut montakin työnantajaa ja vakuutusta. Yhdessä viimeisen laitoksen tekemässä päätöksessä on siis mukana kaikki työhistorian aikana ansaitut eläkkeet ja sama eläkelaitos maksaa kaikki karttuneet eläkkeet ja vastaa pääsääntöisesti myös päätöstä koskeviin kysymyksiin.

Kuten Kuviosta 8 selviää, viimeisen työsuhteen vakuuttanut laitos ratkaisee oikeuden eläkkeeseen ja maksaa koko eläkkeen myös muiden kyseessä olevan työntekijän aiempien töiden vakuuttaneiden laitosten puolesta. Eläkkeenhakija saa siis vain yhden päätöksen koko yksityisen sektorin karttuneista eläkkeistään, vaikka vakuutuksia olisi kolme kolmesta eri työnantajasta johtuen. Periaate on ollut yksityisellä sektorilla voimassa järjestelmän alusta eli 1960-luvulta lähtien. Eläkehakemus voidaan jättää mihin tahansa eläkelaitokseen, Kansaneläkelaitokseen tai Eläketurvakeskukseen, joista se ohjataan vilma-laitokseen käsiteltäväksi. (Rantala & Pentikäinen 2003, 303).

ETK selvittää vuosittain vastuunjaossa kunkin eläkelaitoksen oikean osuuden yksittäisen eläkkeen kustantamisesta sekä koordinoi tähän liittyvää maksuliikennettä niin sanotussa vastuunjaossa (Hietaniemi & Ritola 2007, 66). Yksittäinen vilma-laitos siis saa vastuunjaossa toisten eläkelaitosten puolesta maksamat osuudet ja maksaa toisille eläkelaitoksille niiden maksamat osuudet kyseisen eläkelaitoksen puolesta, jotta järjestely ei aiheuta eläkelaitoksille kuin omaa vastuuta koskevan rasituksen.



Kuvio 8: Eläkepäättös ja vastuunjako vilma-menettelynä

Vilma-menettelyn laajennuttua vuonna 2004 myös julkiselle sektorille alkoi Eläketurvakeskus tilastoida eläkkeitä, jotka myönnettiin viimeisen eläkelaitoksen periaatteen mukaan. Kuten Tilastosta 1 selviää, vuonna 2004 yksityisellä sektorilla myönnettiin 15 074 eläkettä vilmana. Kolme vuotta myöhemmin vuonna 2007 (Tilasto 2) vilmana myönnettiin jo yli 86 000 eläkettä. Ei-vilma-eläkkeenä myönnettiin vuonna 2004 noin 1 217 100 eläkettä, kun vuonna 2007 niitä oli 1 209 800. Vilma-eläkkeiden osuus myönnetyistä eläkkeistä on siis huomattavassa kasvussa. Tilastoinnissa vilmana myönnetyiksi eläkkeeksi katsotaan eläkkeet, jotka koostuvat kahden tai useamman järjestelmän eläkkeistä, joko yksityisen ja julkisen sektorin eläkkeistä tai kahdesta julkisen sektorin eläkkeestä. (Vilma-seurantatilastot ETK, 2004 ja 2007)

Eläkkeen maksava laitos	VILMA-kokonaisuuteen kuuluvat eläkkeet					Eläkkeen osat yhteensä	Kokonaisuudet yhteensä	Ei-VILMA-eläkkeet	Yhteensä
	Yksityinen sektori	VEL	KuEL	KiEL	KELA				
Yksityinen sektori	8 858	4 628	4 890	203	58	18 637	8 883	1 217 088	1 225 971
VK	1 507	2 021	1 068	62	32	4 690	2 025	285 741	287 766
KEVA	4 545	1 867	5 306	174	51	11 943	5 327	283 406	288 733
Kirkko	133	82	85	195	1	496	196	14 822	15 018
KELA	31	33	18	2	56	140	57	4 819	4 876
Yhteensä	15 074	8 631	11 367	636	198	35 906	16 488	1 805 876	1 822 364

Tilasto 1: Vilma-seuranta tilasto 2004

Lähde: ETK:n tilastoja

Eläkkeen maksava laitos	VILMA-kokonaisuuteen kuuluvat eläkkeet					Eläkkeen osat yhteensä	Kokonaisuudet yhteensä	Ei-VILMA-eläkkeet	Yhteensä
	Yksityinen sektori	VEL	KuEL	KiEL	KELA				
Yksityinen sektori	48 391	24 460	27 264	1 284	349	101 748	48 389	1 209 782	1 258 171
VK	8 431	11 162	5 734	347	163	25 837	11 273	274 697	285 970
KEVA	28 124	9 766	31 099	983	289	70 261	31 559	283 968	315 527
Kirkko	1 085	531	655	1 410	8	3 689	1 425	14 487	15 912
KELA	221	131	131	9	309	801	319	5 001	5 320
Yhteensä	86 252	46 050	64 883	4 033	1 118	202 336	92 965	1 787 935	1 880 900

Tilasto 2: Vilma-seuranta tilasto 2007

Lähde: ETK:n tilastoja

3.2 Työpaikan vaihto Suomessa julkisen ja yksityisen sektorin välillä

Valtion eläkelaki on eronnut aiemmin hyvinkin paljon TEL:sta (nykyisestä TyEL:sta). Sen periaatteet ovat saaneet alkunsa jo 1800-luvulla. Varsinaisesti Valtion eläkelaki tuli voimaan 1.1.1967, ja vaikka se monilta periaatteiltaan olikin TEL:n tapainen, jätettiin se eläketapahtumaansa asti palveluksessa oleville karttumisnopeuden, tavoitetason (jopa 66 prosenttia) ja yleisen eläkeiän osalta TEL:n perusehtoja paremmaksi. Paremmat eläke-edut kuitenkin menetetään, jos työnantajaa vaihdetaan ennen eläköitymistä.

3.2.1 Tärkeät suojausperiaatteet

Viimeisimmän eläkeuudistuksen myötä TyEL ja VaEL ovat uusien työntekijöiden osalta yhteneväisiä. Valtion työnantajien ei kuitenkaan tarvitse erikseen vakuuttaa palveluksessaan olevia henkilöitä. Eläkeoikeuden saamiseen riittää, että henkilö on valtionhallinnon palveluksessa, eikä mitään ansiorajaa vakuuttamisvelvollisuudelle ole. VaEL:ssa on vastaavat periaatteet kuin TyEL:ssa, joilla ansaittuja etuisuuksia pyritään säilyttämään työsuhteen päättyessä (ks. Luku 3.1.1.). Indeksit, joilla ansaittua eläkettä suojataan inflaatiolta, ovat myös samat. Karttuneiden eläkeetuksien koskemattomuuden saavuttamiseksi tulee työntekijän kuitenkin täyttää yhdenjakoisuusvaatimus vaihdettaessa työtä (ks. Luku 3.2.2). Valtion eläkkeitä koskee edelleen yhteensovitus (Kuvio 7), joka poistui vuonna 2005 yksityiseltä sektorilta. Yhteensovituksessa eläkkeen määrä rajataan 60 prosenttiin työuran suurimmasta eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Eläkettä ei rajan ylimenevältä osalta makseta, mutta vakuutusmaksuja on tästä osasta jouduttu maksamaan. (Korpiluoma & al. 2006, 191)

3.2.2 Yhdenjaksoisuus

Jos valtion työntekijän palvelus päättyy ja hän siirtyy välittömästi uuteen valtion palvelukseen, säilyy hänen työsuhteensa yhdenjaksoisena. Yhdenjaksoisuudella on merkitystä eläketurvan kannalta, sillä sen perusteella ratkaistaan henkilökohtainen eläkeikä sekä lasketaan vuoden 2004 loppuun asti kertynyt eläkkeen määrä. Jos palvelussuhde ei ole yhdenjaksoinen, menettää työntekijä tietyt ansaitsemansa paremmat eläke-edut. Työsuhde on katsottu yhdenjaksoiseksi, jos VaEL:n alaisia tuloja on vähintään 6600 euroa¹¹ kalenterivuodessa tai muuten voidaan osoittaa, että työsuhde on yhdenjaksoisesti voimassa. Jo VEL:n aikana valtion työntekijät oli jaettu vanhoihin ja uusiin edunsaajiin. Vanhoja edunsaajia ovat vuodesta 1992 yhdenjaksoisesti eläketapahtumaansa asti valtion palveluksessa olevat henkilöt. Heidän asemansa säilyy vain, jos palvelussuhde ei katkea ennen eläketapahtumaa. (Koivusalo & Kammonen & Lämsä 2004, 207)

Henkilökohtainen eläkeikä määräytyy porrastetusti 63–65-vuoden välillä. Eläkeiän määräytymiseen vaikutti 31.12.1994 mennessä palvelut vuodet. Jos tuohon ajankohtaan mennessä oli ollut valtion palveluksessa vähintään 30 vuotta, eläkeikä oli 63 vuotta. Jos palvelusta oli alle viisi vuotta, eläkeikä oli 65 vuotta. Jos palvelus kuitenkin päättyy ennen henkilökohtaista eläkeikää, menetetään henkilökohtainen alempi eläkeikä, ja eläkeikä nousee 65 vuoteen. Kaikilla uusilla valtion työntekijöillä eläkeikä on 65 vuotta. Eläkkeelle saa jäädä kuitenkin jo 63–68-vuotiaana uuden lainsäädännön myötä. Eläkeiällä on kuitenkin vaikutusta eläkkeen suuruuteen, sillä vanhat edunsaajat menettävät VEL:n paremmat karttumat ja niin sanotun lisäosan, jos eläkkeelle jäädytään ennen henkilökohtaista eläkeikää. Vanhoilla edunsaajilla karttuma oli 2,2 prosenttia vuodessa vuoteen 1994 asti, josta lisäosaa oli 0,2 prosenttia. Tätä niin kutsuttua varhennusvähennystä kutsutaan normeeraukseksi ja siinä karttunut eläke jaetaan normeerauskertoimella 1.106, jos eläkkeensaaja jää eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikänsä. Normeerauskertoimen vaikutuksesta karttuma putoaa noin 1,8 prosenttiin. (Korpiluoma & al. 2006, 193–197)

Valtion eläkejärjestelmässä on joillakin erityisryhmillä ollut ammatillisia normaalia alempia eläkeikäiä. Esimerkiksi veturinkuljettajat ovat voineet jäädä eläkkeelle 55-vuotiaana, sairaanhoitajat 58-vuotiaana ja peruskoulun opettajat 60-vuotiaana. Kun VEL:iin otettiin joustavia eläkemuotoja¹² koskevat säännökset 1.7.1989, luovuttiin samalla ammatillisista eläkei'istä pitkällä siirtymäkaudella. Ammatillinen eläkeikä ei ole koskenut lainkaan uuden lain käyttöönoton jälkeen

¹¹ Vuoden 2007 tasossa.

¹² Joustavia eläkemuotoja ovat osa-aika-, varhais- ja varhennettu vanhuuseläke.

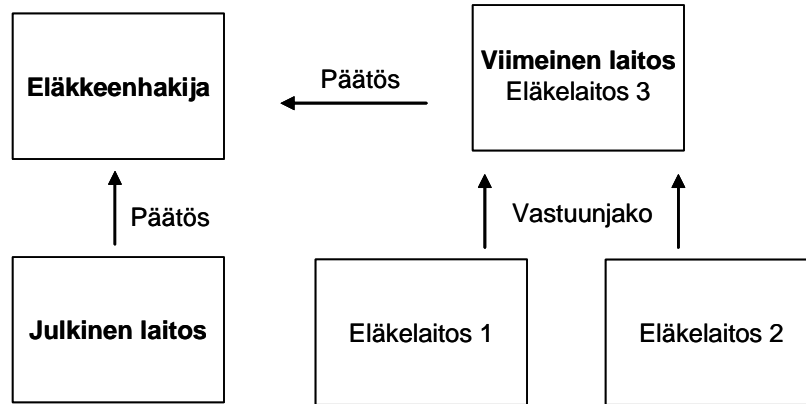
valtion palvelukseen tulleita. Ennen uutta lakia palveluksessa olleet ovat määrättyjen ehtojen täyttyessä voineet valita joko ammatillisen eläkeiän tai joustavat eläkemuodot. Ammatillinen eläkeikä menetetään, jos yhdenjaksoisuusvaatimus ei täyty. (Rantala & Pentikäinen 2003, 311)

3.2.3 Eläkkeen hakeminen

Valtion eläkejärjestelmän vilma-laitos on Valtiokonttori. Se hoitaa, laskee ja maksaa valtion eläkkeet. Valtion eläkelaisia liitettiin vilma-käytäntöön vasta vuonna 2004. Jos työntekijä oli tätä aiemmin ollut töissä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, sai hän yksityisen sektorin eläkkeistään yhden päätöksen, mutta kaikista julkisista eläkkeistään erilliset päätökset. Vilma-käytäntö ei ole vielä täysin aukotonta, sillä kaikki julkisen sektorin instituutit eivät kuulu edelleenkaan vilma-periaatteeseen. Tällaisia laitoksia ovat esimerkiksi Suomen Pankki, ortodoksinen kirkko ja Ahvenanmaan maakuntahallitus. Määrällisesti eniten päätöksiä antavat julkiset laitokset kuten Kuntien eläkevakuutus ja Valtiokonttori kuuluvat vilma-käytäntöön. (Korpiluoma & al. 2006, 207)

Yksityisellä ja julkisella puolella on myös erilaiset työkyvyttömyysmääritelmät, mikä vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeen hakuprosessiin, jos ansaittu eläkettä on sekä yksityisten että julkisten eläkelakien mukaan. Jos yksityisen puolen laitos viimeisenä eläkelaitoksena myöntää työkyvyttömyyseläkkeen, laukaisee se työkyvyttömyyseläkeoikeuden myös julkisella puolella. Jos julkinen puoli on viimeisenä laitoksena myöntämässä työkyvyttömyyseläketä, täytyy sen neuvotella yksityisen puolen viimeisen laitoksen kanssa myöntöpäätöksestä, jos julkisella puolella sovelletaan niin sanottua ammatillista työkyvyttömyyden määritelmää. Ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmän mukaan työkyvyttömyyskriteerit ovat kevyemmät kuin TyEL:n työkyvyttömyysmääritelmän. Ammatillisesti työkyvyttömän ei katsota enää olevan kykenevä hoitamaan omaa virkaansa tai tehtävänsä, ja se riittää julkisella puolella työkyvyttömyyseläkkeen saamiseksi. Yksityisellä puolella työkyky nähdään laajempaan asiana kuin julkisella puolella, jolloin eläkkeenhakija saattaa muun muassa joutua kouluttautumaan uuteen ammattiin ennemmin kuin saa työkyvyttömyyseläkkeen. Jos eri sektoreilla päädytään eri ratkaisuihin, annetaan asiasta erilliset päätökset ja vilma-menettely raukeaa. (Korpiluoma & al. 2006, 32–33, 130–131)

Vilma-menettelyn raukeamista selvennetään Kuviossa 9, jossa yksityisen puolen viimeinen laitos antaa vilma-päätöksen kaikista yksityisen puolen karttuneista eläkkeistä, mutta julkisen puolen laitos antaa oman päätöksensä.



Kuvio 9: Eläkepäätös tilanteessa, jossa vilma-menettely raukeaa

Valtionkonttori myönsi vuonna 2004 noin 8600 vilma-menettelyyn kuuluvaa eläkettä. Vuonna 2007 vastaavia eläkkeitä myönnettiin jo yli 46 000 kappaletta. Vastaavasti vuonna 2004 myönnettiin ei-vilma-eläkkeitä Valtiokonttorista noin 285 700 kappaletta, kun niitä oli vuonna 2007 hieman vähemmän eli noin 274 700. Myös julkisella puolella on havaittavissa, että vilmana myönnetyt eläkkeet ovat yleistymässä. (ks. Vilma-seurantatilastot 1 ja 2)

3.3 Työpaikan vaihto EU- ja ETA-maissa

Tässä aluvussa käsitellään kansainvälisiä tilanteita, joissa liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisestä on sovittu sopimuksin valtioiden tai instituutioiden välillä. Vaikka EY-siirroista onkin lainsäädäntöä Suomen ja EY:n välillä, käsitellään kyseessä olevaa tilannetta omana lukunaan. Oma-aloitteinen maan rajat ylittävä työpaikan vaihto saattaa olla monien työnhakijoiden mielestä sosiaaliturvan kannalta monimutkaisempi vaihtoehto kuin maan sisällä tapahtuva, mutta sitä se ei välttämättä EU-asetuksella luodun koordinaation vuoksi ole.

3.3.1 Tärkeät pääperiaatteet

EU-asetus on monen maan välinen sosiaaliturvasopimus. Se pitää sisällään periaatteet, joiden mukaan sosiaaliturvaan liittyvät etuudet maasta toiseen siirryttäessä turvataan ja koordinoidaan eli sovitetaan yhteen. Lähtökohtana ovat seuraavat viisi EU-asetuksen pääperiaatetta:

- Työvoima on vakuutettuna vain yhdessä maassa kerrallaan (artiklat 13–17).
- EU-kansalaisia kohdellaan työvoimana yhdenvertaisesti, missä tahansa EU-maassa he ovatkin (artikla 3).
- Kun selvitetään, onko henkilö kuulunut jäsenmaan sosiaaliturvan piiriin, voidaan ottaa huomioon myös muiden EU-maiden vakuutuskausia, jotta vähimmäisvakuutusajat eivät vaikuta eläkeoikeuden syntymiseen (artikla 45).
- Pro rata -eläke lasketaan vertailutiedoksi kansallisen eläkkeen rinnalle, silloin kuin vakuutuskausia on monista jäsenmaista ja suurempi eläke laitetaan maksuun (artikla 46.2).
- Myönnettyt etuudet ovat vapaasti maasta vietävissä, eli niitä ei saa lakkauttaa, keskeyttää tai pienentää sen takia, että etuuden saaja muuttaa valtiosta (artikla 10).

Keskeisiä asioita ovat kaksinkertaisen vakuuttamisen estäminen ja etuuksien vastavuoroinen maksaminen sopimusmaasta toiseen. On tärkeää, ettei saman sosiaalisen riskin vuoksi saada päällekkäisiä etuuksia monien maiden lakisääteisistä järjestelmistä, mutta turvataan kuitenkin aina jonkin tasoinen sosiaaliturva, ettei liikkuva työntekijä putoa täysin sosiaaliturvan ulkopuolelle. Sopimus myös helpottaa vakuuttamisoikeuden syntymistä, sillä joissakin EU-maissa on pitkät odotusajat vakuuttamisoikeuden syntymiselle (esimerkiksi Saksassa viisi vuotta). Sopimuksen mukaan eri EU-maissa työskennellyt kaudet voidaan ottaa mukaan vähimmäisaikojen laskentaan. (Korpiluoma & al. 2006, 209–210)

Myös jäsenvaltioiden kansalaisten yhdenvertainen kohtelu on yksi asetuksen tärkeimmistä tavoitteista. Esimerkiksi Suomen tulevan ajan oikeuteen vaadittavien ansioiden ei tarvitse olla Suomessa ansaittuja, vaan mukaan voidaan laskea muissa EU-maissa saatuja ansioita. EU-säännöt koskevat vain ensimmäisen pilarin lakisääteisistä sosiaaliturvaa, joten esimerkiksi Keski-Euroopassa suosittu työehtosopimukseen perustuvat eläkejärjestelmät, eivät kuulu sääntelyn piiriin. Lähtökohtana on se, että vakuuttamismääräytyy työskentelyyn perusteella. (Korpiluoma & al. 2006, 209–210)

Indeksointi, ansiokatto ja muut periaatteet määräytyvät vakuuttamismaan mukaan ja voivat erota paljonkin totutusta Suomen työeläkejärjestelmästä. Esimerkiksi eläkeiät vaihtelevat suuresti eri maiden välillä. Kun Suomesta työeläkettä voi hakea 63–68-vuotiaana, Norjassa eläkeikä on 67 vuotta eikä varhennusmahdollisuutta ole, kun taas Ruotsissa voi siirtyä eläkkeelle haluamanaan ajankohtana 61 vuotta täytettyään. Eläkeikä saattaa vaihdella myös sukupuolen mukaan. (Eläketurvakeskuksen www-sivusto: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41096&Item=22800>)

Eläkkeenhakijan kannalta asetuksella on merkitystä myös eläkkeen määrään. Asetuksessa määrätään eläkkeen laskemisesta kahdella eri tavalla: kansallisten säännösten mukaan ja EU-säännösten mukaan pro rata -eläkkeenä. Pro rata -eläke lasketaan niin sanotusta teoreettisesta eläkkeestä, jonka hakija olisi saanut, jos olisi työskennellyt koko työhistoriansa vain Suomessa. Pro rata on suhteellinen osuus teoreettisesta eläkkeestä ja siinä EU-maissa työskennellyt kaudet rinnastetaan Suomen kausiin. Teoreettinen eläke (T) lasketaan Kaavan 2 mukaan:

$$(2) \quad \frac{EU}{F} * P + X$$

Jossa EU vastaa EU-maiden vakuutuskausia, F vastaa Suomen vakuutuskausia, P vastaa karttunutta eläkettä ja X korotettua karttumaa.

Pro rata -eläke lasketaan teoreettisesta eläkkeestä (T) Kaavan 3 mukaan:

$$(3) \quad \frac{F}{EU} * T$$

Pro rata ei yleensä tuota Suomen työeläkkeissä parempaa lopputulosta kuin kansallinen laskenta, mutta tulevaisuudessa asia saattaa muuttua. Jos henkilö esimerkiksi työskentelee niin sanottujen korkeampien karttumien aikana (yli 53-vuotiaana) toisissa EU-maissa, tulee pro rata -eläkkeen määrä suuremmaksi ja silloin se myönnetään. Myös Suomen tulevan ajan laskennan uudistuksen vuoksi saattaa työkyvyttömyyseläkkeissä pro rata tulla suuremmaksi kuin kansallinen eläke. (Kuusela 2007)

Seuraavassa esimerkissä selvennetään pro rata -eläkkeen laskentaan:

Henkilö on syntynyt 6.1.1946. Hän jää vanhuuseläkkeelle täytettyään 63 vuotta ja vanhuuseläke alkaa 1.2.2009. Hänellä on työskentelyä sekä Suomessa että Ruotsissa. Ansaittua kansallista eläkettä hänellä on 838,78 euroa kuukaudessa. Ruotsissa hän on työskennellyt vuosina 2000–2006. Hän saisi korotettua karttumaa (1,9 prosenttia eli 0,4 prosentin korotus) Suomesta täytettyään 53 vuotta (6.1.1999) eli käytännössä vasta palattuaan Suomeen töihin vuodesta 2006 lähtien. Hänen ansionsa ja työskentelyaikansa ovat korotetun karttuman osalta seuraavat:

Vuosi	Ansiot (euroa)	Kuukaudet
2006	21 600	12
2007	22 200	12
2008	22 900	12
2009	2 000	1
Yhteensä	68 700	37

Teoreettinen eläke lasketaan seuraavasti Kaavan 2 perusteella:

$$\frac{478}{411} * 838,78 \text{ €} + 0,4 \% * \frac{68\,700 \text{ €}}{37} = 982,95 \text{ €}$$

josta saadaan pro rata eläkkeeksi Kaavan 3 mukaan:

$$\frac{411}{478} * 982,95 \text{ €} = 845,17 \text{ €}$$

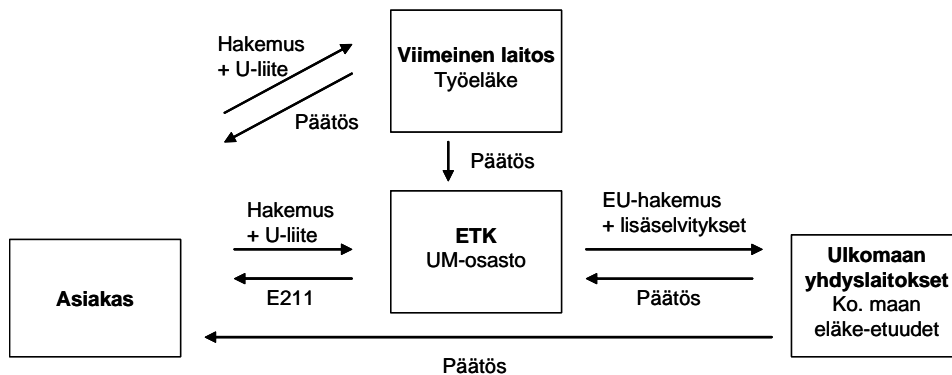
Kansallisen eläkkeen (838,78 €) ja pro rata -eläkkeen (845,17 €) vertailun perusteella suurempi eli tässä tapauksessa pro rata -eläke laitetaan maksuun.

3.3.2 Eläkkeen hakeminen

Kun eläkettä haetaan Suomesta, voidaan samalla hakemuksella hakea eläkettä kaikista EU-maista. ETK:n ulkomaisten eläkeasiain osasto (UM) hoitaa keskitetysti kaikki EU-eläkkeiden hakemukset oikeisiin kohteisiin eläkkeenhakijan jättämän hakemuksen ja u-liitteen perusteella. U-liitteessä hakijan tulee kertoa, missä maissa hän on työskennellyt ja mukaan voi liittää esimerkiksi

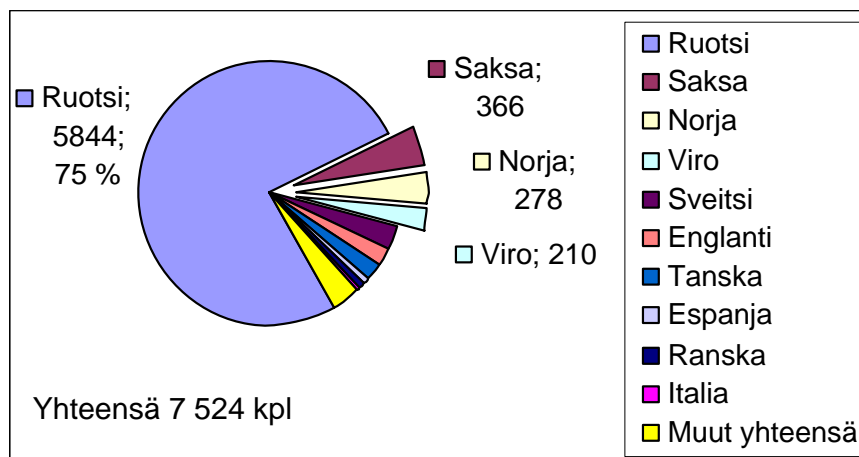
työtodistuksia ja palkkakuitteja ynnä muuta sellaista materiaalia, joilla voidaan varmentaa työskentely. (Korpiluoma & al. 2006, 209–218)

EU-eläkkeenhakuprosessiin kuuluu myös niin sanottu päätösten yhteenveto, joka annetaan ETK:sta sen jälkeen kun kaikki päätökset on saatu eri maista, mukaan lukien Suomesta. Asiakkaalle lähetettävä päätösten yhteenveto sisältää E211-lomakkeen ja vielä kerran kaikki hakemuksen perusteella annetut päätökset muutoksenhakuohjeineen. Lähtökohtaisesti määräajat muutoksenhakua varten alkavat vasta päätösten yhteenvedon tiedoksisaannista. E211-lomakkeella kerrotaan lyhyesti päätöksen perusteella maksettava etuusmäärä päätöksen valuutassa, eläkkeen mahdollinen alkamis- ja päättymisajankohta ja mahdollinen hylkäyssyy hakijan omalla äidinkielellä. Päätösten yhteenveto siis antaa hakijalle kokonaiskuvan eläketurvastaan hakijan omalla äidinkielellä. EU-maista saatuun eläkepäätökseen haetaan muutosta siitä maasta, josta päätös on saatu. Valituksen voi kuitenkin tehdä omalla äidinkielellä ja jättää suomalaiseseen eläkelaitokseen, kun päätös on EU- tai ETA-maan antama. (Sakslin & al. 1998, 243) Kuviossa 10 on esitetty yksinkertaistetusti (mukana Suomesta vain yksityinen sektori) EU-eläkehakemusprosessi.



Kuvio 10: EU-eläkehakemusprosessi

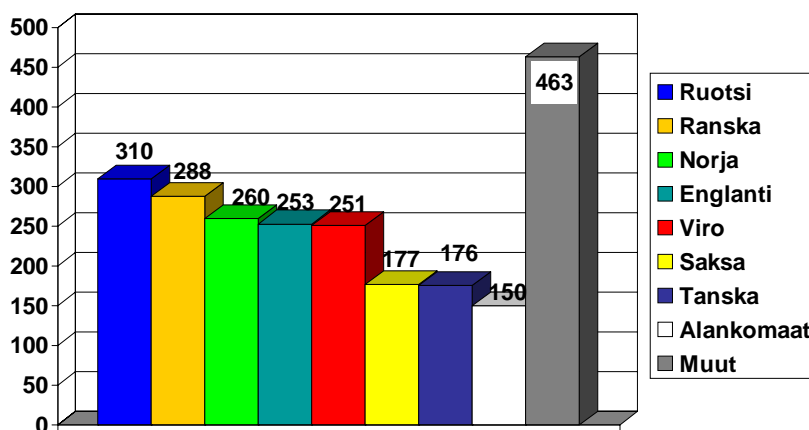
Kuviosta 11 selviää vuoden 2007 ennuste Suomesta lähtevistä EU-eläkehakemuksista. Yhteensä hakemuksia lähetetään ETK:n UM-osastolta noin 7000–8000 ja suurin osa niistä kohdistuu Ruotsiin. EU-asetuksen koordinoimilla hakemuksilla on jo nyt määrällisesti suuri merkitys ja niiden merkitys tulee kasvamaan lähivuosina, kuten jo aiemmin tutkielman johdannossa on selvitetty.



Kuvio 11: Ennuste Suomesta välitettävistä EU-hakemuksista v. 2007

Lähde: ETK:n tilastoja

Kuviossa 12 esitetään eri EU-maiden EU-eläkehakemusten käsittelyaikoja ja pylväiden pituuksista voidaan päätellä, että käsittelyajat ovat kohtalaisen pitkiä. Ruotsin käsittelyajat ovat tilastoiduista maista pisimmät.



Kuvio 12: EU-hakemusten käsittelyajat päivinä eri maissa v. 2007

Lähde: ETK:n tilastoja

3.3.3 Koordinoinnin tulevaisuus

Uudella sosiaaliturva-asetuksella 883/2004 on tarkoitus yksinkertaistaa ja nykyaikaistaa asetuksen 1408/71 säännöksiä muun muassa tiivistämällä eri maiden sosiaaliturvalaitosten toimintaa ja

yhteistyötä sekä parantamalla niiden välistä tiedonvaihtoa. Uusi asetus on seurausta EY-tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, hallintotoimikunnan päätöksistä sekä kokemuksista, joita on saatu yli 30 vuotta kestäneestä sosiaaliturvan yhteensovittamisesta eri jäsenmaiden välillä. Uudessa asetuksessa on kiinnitetty huomiota tiedonvaihtoon ja tietojen luotettavuuteen. (Ehdotus sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä)

Vastauksena on nähty siirtyminen sähköiseen asiointiin eri maiden laitosten välillä. Sähköisellä menettelyllä pyritään nopeuttamaan menettelyä asianomaisten henkilöiden osalta. Tällä hetkellä uuden asetuksen käyttöönotto odottaa täytäntöönpanoasetuksen hyväksymistä, joka tapahtuu aikaisintaan vuoden 2009 aikana. Kun täytäntöönpanoasetus hyväksytään, vaatii yli 30 jäsenmaan liittyminen sähköiseen tiedonsiirtoon varmasti pitkän siirtymäajan. Pilottihankkeita on kuitenkin käynnissä jo esimerkiksi Suomen ja Ruotsin välillä. (Laakso 2007)

3.4 Sosiaaliturvasopimuksien koordinoimat työskentelytilanteet

Suomi on solminut sosiaaliturvasopimuksia jo vuodesta 1956 lähtien monien maiden kanssa. Suurin osa sopimuksista menetti merkityksensä Suomen liittyttyä Euroopan talousalueeseen (ETA) 1.1.1994 ja Euroopan Unioniin 1.1.1995. Sosiaaliturvasopimuksia on voimassa kuitenkin muiden kuin EU/ETA-maiden välillä. Tällaisia alueita ovat USA, Kanada, Quebec ja Israel sekä vuoden 2008 alusta Chile. Australian kanssa neuvotellaan sopimuksesta. Sosiaaliturvasopimukset eivät välttämättä kata kaikkea sosiaaliturvaa kuten EU-asetus. Kaikissa sopimuksissa on kuitenkin maininta vähintään työeläketurvan osalta, joten työeläkkeet kuuluvat kaikkien maiden osalta sopimusten koordinoimien piiriin. Toinen asia on, onko maalla Suomen työeläketurvaan verrattavaa järjestelmää. Esimerkiksi Israelilla ei ole lainkaan lakisääteistä työeläketurvaa.

Sosiaaliturvasopimuksilla on samanlaisia tarkoituksia kuin esimerkiksi EU-asetuksella. Suomen työeläkkeiden kannalta sopimuksilla ei ole merkitystä, sillä eläkkeet maksetaan kaikille kaikkialla eikä odotusaikoja ole (HE 180/2002). Kuitenkin esimerkiksi Chilen tapauksessa Chilen odotusaikoja (10 vuotta) varten Suomen työeläkelakien mukaiset vakuutuskaudet rinnastetaan ja näin helpotetaan eläkeoikeuden saamista Chilestä. Eläkehakemuksen voi jättää kumpaan tahansa maahan ja se tulee vireille sen jättöpäivänä. (HE 257/1998)

ETK:n UM-osasto hoitaa keskitetysti Suomessa asuvien eläkkeenhakijoiden hakemukset myös sopimusmaihin kuten EU-maihinkin (kuten Kuviossa 10). Hakijan tulee siis täyttää kansallisen hakemuksen yhteydessä u-liite, jolloin hakemus ohjataan eläkelaitoksesta automaattisesti UM-osastolle. Päätösten yhteenvedoa ei kuitenkaan anneta. (Työkomennus ulkomaille 2007 -esite)

3.5 Työskentely ei-sopimusmaissa

Työntekijä voi lähteä oma-aloitteisesti sellaiseen maahan töihin, jolla ei ole Suomen kanssa sosiaaliturvasopimusta. Tällaisessa tilanteessa mahdolliset sosiaaliturvamaksut maksetaan aina työskentelymaahan, jonne mahdollinen eläkepääoma kertyy. Tällainen maa voisi olla esimerkiksi Venäjä tai Kiina. Näissä niin kutsutuissa kolmansissa maissa työntekijän on itse otettava selvää, minkälainen kohdemaan eläketurva on ja miten se haetaan maksuun. Monissa vähemmän kehittyneissä maissa turvaa ei edes välttämättä ole. Eläkevakuutuksen hankkiminen saattaa joissakin maissa olla työntekijän eikä työnantajan vastuulla, kuten Suomessa on totuttu. On myös mahdollista, että eläketurvaa kertyy niin vähän, ettei sitä makseta ulos maasta, vaikka eläkevakuutusmaksut olisikin maksettu. Jotkin maat kuitenkin palauttavat eläkevakuutusmaksut hakemuksesta, jos oikeutta eläkkeeseen ei synny. (Rimmi 2007)

3.6 Lähetetyt työntekijät

Työntekijä voidaan tiettyjen olosuhteiden vallitessa lähettää kotimaastaan työskentelemään toiseen maahan niin, että sosiaaliturva säilyy edelleen maassa, josta hänet lähetettiin ulkomaille. Tällaisia tilanteita käsitellään seuraavissa kahdessa alaluvussa.

3.6.1 EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaat

Lähetetyt työntekijät muodostavat poikkeuksen EU-asetuksen pääsääntöön, jonka mukaan sosiaaliturva järjestetään aina työskentelyvaltiossa. Myös sosiaaliturvasopimuksissa säädetään lähetetyistä työntekijöistä. Työnantajan hakemuksesta voidaan lähettetty työntekijä pitää lähettävän maan sosiaaliturvan piirissä tietyn määräajan. Työnantajan tulee maksaa kaikki sosiaaliturvamaksut mukaan lukien työeläkemaksut Suomeen. EU-asetuksessa lähetettyjen työntekijöiden ehdot ovat seuraavat:

- Työntekijän pitää olla suomalaisen työnantajan lähettämä.
- Hänen pitää kuulua lähtiessään Suomen sosiaaliturvan piiriin.
- Työskentely ulkomailla on vain tilapäistä (esim. 1 vuosi).

EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset pitävät sisällään säännöt siitä, millä perusteella ja missä maassa työkomennukselle toisiin EU- tai sopimusmaihin lähetettävä työnsuorittaja vakuutetaan. Esimerkiksi Chilen ja Suomen välisessä sosiaaliturvasopimuksessa määrätään siitä, että lähetettyjen työntekijöiden lähettämisaika on jopa kolme vuotta ja vakuutusmaksut maksetaan aina vain yhteen maahan. (Työkomennus ulkomaille 2007 -esite)

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan poikkeuksen tarkoituksena on edistää työntekijöiden liikkuvuutta ja rohkaista taloudellista toimintaa poistamalla esteitä ja yksinkertaistamalla hallinnollista menettelyä eri osapuolien (vakuutuslaitokset, työntekijät ja -antajat) välillä. Järjestelyllä turvataan lyhyidenkin työskentelykausien vakuuttaminen, sillä useissa maissa niitä ei kansallisissa järjestelmissä oteta lainkaan huomioon. (Sakslin & al. 1998, 83)

Suomessa työeläkemaksu määrätään tehdyn työn bruttopalkan määrästä. Jos komennus kestää yli kuusi kuukautta, ulkomaisen työkomennusajan työeläkemaksu peritään kuitenkin niin kutsutusta vakuutuspalkasta. Vakuutuspalkka määräytyy sen mukaan, mitä työntekijälle maksettaisiin vastaavasta työstä, jos se tehtäisiin kotimaassa. Työnantaja ja työntekijä voivat määritellä vakuutuspalkan yhdessä, mutta eivät kuitenkaan vapaasti, sillä sen perusteiden on oltava TyEL:n mukaiset. Vakuutuspalkkaa määriteltäessä on huomioitava muun muassa vastaavan työn palkka kotimaassa, työn vaativuus verrattuna vastaavaan työhön kotimaassa sekä muut mahdolliset erityisvaatimukset. (Soveltamiohje: Ulkomaan työn ansiot, Vakuutuspalkka. Työeläkelakipalvelun www-sivut: http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=8397#asiakirja_8397)

Komennukselle lähtevä työntekijä tarvitsee ETK:n myöntämän todistuksen (E101), jossa kerrotaan hänen kuulumisestaan Suomen sosiaaliturvaan. Jokaisella EU-maalla on vastaava omankielinen todistus. Poikkeuslupa tarvitaan, jos komennus kestää yli vuoden ja työntekijä halutaan pitää koko ajan Suomen sosiaaliturvan piirissä. Käytännössä poikkeuslupa todistetaan myös E101-todistuksella. (Työkomennus ulkomaille 2007 -esite)

3.6.2 Ei-sopimusmaat

Jos työntekijä on lähetetty suomalaisesta yrityksestä sosiaaliturvasopimuksettomaan maahan ja komennus kestää alle kaksi vuotta, on tavallista että työntekijä pitää vakuuttaa sekä Suomessa että työskentelymaassa. Kahden vuoden jälkeen työnantaja voi hakea vapautusta TyEL:n mukaisesta vakuuttamisvelvollisuudesta Suomessa, jos se on järjestänyt vastaavan eläketurvan muunlaisin keinoin. Työskentelymaahan pitää siis maksaa myös vakuutusmaksut, vaikkei työntekijä sieltä koskaan tulisikaan eläkettä saamaan. Suomen ansioturva määräytyy vakuutuspalkan mukaan, josta kerrottiin luvussa 3.6.1 (Työkomennus ulkomaille 2007 -esite)

3.7 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin

Aiemmin esittelemissäni EU-asetuksen koordinoimissa tapauksissa – lukuun ottamatta lähetettyjä työntekijöitä – eläkepääoma säilyy maassa ja laissa, jonka lakien mukaan se on ansaittu. Järjestely on aivan erilainen tilanteessa, jolloin EU-maan kansalainen vakinaistetaan johonkin Euroopan yhteisön toimielimeen EY-virkamiehenä, sillä virkamiesten erityiseläkejärjestelmät eivät kuulu EU:n sosiaaliturvasopimuksen toimialaan. EY-virkamiesten sosiaaliturvaa ei siten koordinoida samalla tavoin kuin muiden EU-alueella liikkuvien työntekijöiden.¹³ (Sakslin & al. 1998, 46–47)

EY:öön töihin siirryttäessä virkamiehen mukaan hänen niin valitessaan lähtee siis jo aiemmin ansaittu eläkeoikeus. Siirtojärjestelmä ei koske kuin työeläkejärjestelmää, joten kansaneläkkeeseen säilyy oikeus Suomessa asuttujen vuosien perusteella. Koska kansaneläke on työeläkevähenteinen, eivät EY-virkamiehet sitä todennäköisesti edes tulisi saamaan kohtalaisen korkean tulotasonsa vuoksi.

3.7.1 Siirtomäärän laskenta Suomessa

Suomi liittyi EU:n vuonna 1995, jolloin suomalaistenkin oli mahdollista alkaa hakeutua töihin EY:öön. Siirtojärjestelmän luominen Suomeen kesti neljä vuotta, eli ensimmäiset siirrot toteutettiin

¹³ EU-asetusta *liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvasta* (1408/71) sovelletaan virkamiehiin siinä tapauksessa, että he kuuluvat koko aktiiviväestön kattavaan yleiseen järjestelmään. Esim. Suomessa julkisen sektorin eläkejärjestelmät kuuluvat EU-asetuksen toimialaan, sillä ne luetaan Suomen työeläkejärjestelmään kuuluviksi. (Sakslin & al. 1998, 46–47)

vuonna 1999.¹⁴ Siirroista on säädetty *eläkeoikeuden siirtämisestä Suomen työeläkejärjestelmän ja Euroopan yhteisöjen eläkejärjestelmän välillä annetussa laissa (165/1999)*. Jokaisen maan on luotava oma siirtojärjestelmänsä ja -sopimuksensa EY:n kanssa, sillä mitään yhtenäistä sopimuskaavaa ei voida käyttää kansallisten sosiaaliturvajärjestelmien erilaisuuden vuoksi. Siirtolain (165/1999) mukaan EY-siirroissa yhteyslaitoksena Suomessa toimii ETK, joka koordinoi eri eläkelaitosten toimia siirtoprosessissa ja siirtää lopulta eläkepääoman EY:öön.

Tapa, jolla siirrot tuli toteuttaa, oli Suomen eläkejärjestelmälle vieras, joten kehittäminen täytyi aloittaa aivan alusta. Suomessa eläkepääoma siis säilyy työpaikan vaihdosta huolimatta työsuhteen vakuuttaneessa eläkelaitoksessa eikä kertynyttä eläkepääomaa missään muussakaan tilanteessa siirretä eläkelaitoksesta toiseen. Toisaalta piti myös määrittellä, mikä siirrettävä pääoma-arvo olisi ja miten se laskettaisiin, sillä Suomen eläkejärjestelmän osittain rahastoivan luonteen vuoksi vain osa tulevasta eläkkeestä rahastoidaan ja on siis olemassa säästöinä. Loppuosa, niin sanottu tasaus, maksetaan suoraan aktiiviväestön eli työssäkäyvien henkilöiden maksamista vakuutusmaksuista. (Hietaniemi & Ritola 2007, 10)

EY:n mukaan eläkeoikeuden pääoma-arvo on se määrä, joka olisi kertamaksuna suoritettava, jotta karttunutta eläkepääomaa vastaava eläke voitaisiin kustantaa, kun sijoitetun rahamäärän tuotto otetaan huomioon. Eläkeoikeuksien siirrossa pääoma-arvokertoimien on vastattava täysin rahastoivaa järjestelmää, joten pääoman laskentaa varten tuli kehittää Suomessa täysin uusi laskutapa. Siirtojärjestelmä haluttiin myös rakentaa niin, että siirtyvän virkamiehen asema vastaisi mahdollisimman hyvin tilannetta, jossa henkilö vaihtaisi työpaikkaa Suomessa. (HE 258/1998)

EY:n henkilöstöasetuksen (2004) liitteen VIII artiklan 11 mukaan siirrettävä pääoma voidaan laskea kahdella mahdollisella tavalla. Siirtää voidaan joko karttunutta eläketurvaa vastaava vakuutusmatemaattisesti laskettu pääoma tai eläkejärjestelmästä palautetut sisään jo maksetut vakuutusmaksut. Jälkimmäinen tapa olisi ollut lähes mahdoton toteuttaa Suomessa, sillä maksujen määrittämiseksi tarvittavia palkkatietoja ei ole rekisteröity täydellisesti (Eläkeoikeuden siirtotyöryhmän väliraportti 1995, 7–8). Varsinkin julkisen sektorin ja pienten eläkelaitosten tiedot ovat olleet epätäydellisiä kyseessä olevien maksujen määrittämisestä ajatellen. Suomessa siis

¹⁴ Vertailutietona kerrottakoon, että Ruotsi, joka liittyi EU:iin samaan aikaan kuin Suomi, sai siirtojärjestelmänsä valmiiksi vasta vuonna 2003. (Orustfjord & Herink 2006)

päädettiin laskemaan vain tätä tarkoitusta varten kehitettävillä pääoma-arvokertoimilla laskettava siirtosumma. Pääoma-arvot määritellään EY-eläkeoikeuden siirron laskuperusteissa.¹⁵

Henkilöstöasetuksen (2004) mukaan vakuutusmatemaattisen arvon tulee perustua korolla ja kuolevuudella siirtohetken diskontattuun tulevan eläkeoikeuden päämitettuun määrään. Siirron kohteena on asetuksen mukaan henkilön karttunut vanhuus- ja perhe-eläke. Suomen kannalta ei pidetty toivottuna tilannetta, että jokin yksittäinen eläkeoikeus jäisi vielä työeläkejärjestelmään ja vain esimerkiksi perhe- ja vanhuuseläkeoikeus siirrettäisiin EY-eläkejärjestelmään. Tämän vuoksi myös työkyvyttömyyseläke piti huomioida laskennassa, ja siirtäminen Suomesta koskee kaikkia lakisääteisiä perus- ja lisäeläkkeitä. (ibid.)

Siirtomäärä saadaan kertomalla siirtomäärän laskentapäivään (saadaan tiedoksi EY:ltä) mennessä karttunut eläkepääoma siirtohetken (määräytyy Suomessa) pääoma-arvokertoimella. Pääoma-arvo riippuu virkamiehen iästä siirtohetkellä. Pääoma-arvokertoimissa on huomioitu muun muassa kuolevuus. Nykyisissä pääoma-arvokertoimissa, jotka ovat voimassa siirroille, joiden siirtomäärän laskentapäivä on 1.1.2005 tai sen jälkeen, erikoisuutena Suomen järjestelmään verrattuna on se, että EU:n vaatimuksesta pääomakertoimet ovat samat sekä miehille että naisille. Suomessa yleisten laskuperusteiden pääoma-arvokertoimet ovat eri sukupuolille erilaiset, koska naiset elävät tilastotietojen mukaan miehiä pidempään.¹⁶ Samat pääoma-arvokertoimet miehille ja naisille saadaan erikseen laskettujen kertoimien aritmeettisistä keskiarvoista. (Erytisperusteet EY-eläkesiirtolaista 2007)

Alla on laskettu siirtoa varten esimerkki vakuutusmatemaattisesta pääoma-arvosta. Oletuksena on, että esimerkkitapauksessa on kertynyt vain peruseläketurvaa eikä lisäeläkkeitä, kuten yleisimmin tapahtuu.¹⁷ Laskentaa varten tarvittavat tiedot ovat seuraavat: Siirtomäärän laskentapäivä on 1.6.2005 ja siirtopäivä on 15.6.2007. EY-virkamiehen oletetaan olevan 37-vuotias siirtomäärän laskentapäivänä, jonka mukaan pääomakerroin valitaan. Karttunut eläke on kaikista eläkelaitoksista yhteensä 200 euroa kuukaudessa. Siirrettävää eläkeoikeutta vastaava pääoma-arvo $P_s(perus)$ määräytyy vastaisen eläkkeen kertamaksukaavasta (Erytisperusteet EY-eläkesiirtolaista 2007):

¹⁵ EY-siirtoperuste löytyy ETK:n www-sivustolta: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41052>

¹⁶ Yleiset laskuperusteet löytyvät ETK:n www-sivustoilta: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41034>

¹⁷ Rekisteröityjä lisäeläkkeitä kohdellaan samoin kuin peruseläkkeitä, eli samalla kaavalla saadaan myös lisäturvan siirtyvä määrä.

$$(4) \quad P_s(\text{perus}) = E_{s_{\text{las}}}(\text{perus}) * \bar{A}_x^U(\text{perus})$$

missä $E_{s_{\text{las}}}(\text{perus})$ on siirtomäärän laskentapäivään mennessä karttunut ja palkkakertoimella tarkistettu perusturvan eläkeoikeus, joka saadaan eläkelaitoksien antamista päätöksistä. $\bar{A}_x^U(\text{perus})$ on EY-siirtojen erityisperusteissa annettu pääoma-arvokerroin (Liite 3), joka vaihtelee enää vain iän mukaan (ennen 1.1.2005 siis myös sukupuolen mukaan).

Karttunut pääoma lasketaan seuraavasti:

$$200,00 \text{ €kk} * 8,52209 * 12 = 20\,453,02 \text{ €}$$

Euroopan yhteisöön siirrettävä siirtomäärä saadaan seuraavasta kaavasta:

$$(5) \quad P_s = (1 + (b1)_s * (s - s_{\text{las}})) * P_s(\text{perus}),$$

missä $P_s(\text{perus})$ määriteltiin Kaavassa (4). Korko $(b1)_s$ on määrätty EY-siirtolaissa (165/1999) ja se on 3,5 prosenttia. s on siirtopäivä eli päivä, jolloin ETK maksaa siirtomäärän EY:n tilille ja s_{las} on siirtomäärän laskentapäivä, jonka EY ilmoittaa ETK:lle. $s - s_{\text{las}}$ on aika siirtomäärän laskentapäivästä siirtopäivään vuosina.

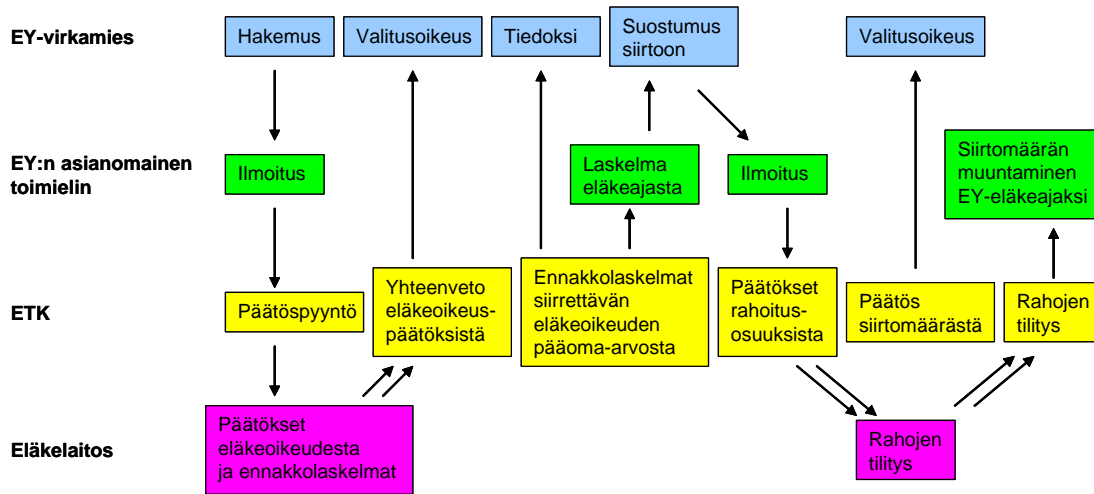
Lopullinen siirtomäärä lasketaan seuraavasti:

$$(1 + 0,035 * 2,0389) * 20\,453,02 \text{ €} = 21\,912,58 \text{ €}$$

3.7.2 Siirtoprosessi

Kuviossa 13 on selvitetty eläkepääoman siirtoprosessia Suomesta EY-eläkejärjestelmään. EY-virkamiehen pitää hakea EY:ltä eläkepääoman siirtoa viimeistään kymmenen vuoden kuluessa vakinaistamisestaan. EY välittää tiedon virkamiehen halukkuudesta Suomeen ETK:lle ja pyytää samalla tiedot virkamiehen siirrettävästä pääoma-arvosta. ETK pyytää kaikkia kyseessä olevan virkamiehen vakuuttaneita eläkelaitoksia antamaan henkilöä koskevan päätöksen eläkeoikeudesta, joka tälle on karttunut siirtomäärän laskentapäivää edeltävään päivään mennessä. Siirtomäärän laskentapäivä on määrätty EY:ssä, ja se on yleensä virkamiehen vakinaistamispäivä. (Soveltamisohje: EY-eläkeoikeuden siirtoprosessi pääpiirteittäin. Työeläkelakipalvelun www-sivut:

http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/index.php?asiakirjanumero=7692&&_sort=&_dir=&_offset=)



Kuvio 13: EY-siirtoprosessi vaiheittain

Yksityisen sektorin päätöksiin sovelletaan vilma-menettelyä, eli vain viimeisen työsuhteen vakuuttanut laitos antaa eläkepäätöksen kaikesta yksityisellä sektorilla karttuneesta eläkkeestä. Julkiset laitokset eivät ole mukana vilma-menettelyssä eli ne antavat kaikki omat päätöksensä. Eläkelaitokset antavat eläkepäätökset ja laskevat myös pääoma-arvoa vastaavan määrän (ennakkolaskelmat) ja ilmoittavat ne ETK:lle. ETK antaa päätökset tiedoksi niin sanotun yhteenvedon muodossa virkamiehelle. Virkamiehellä on tavanomainen kuukauden valitusaika eläkepäätöksestään. Valitusajan kuluttua loppuun ETK:ssa lasketaan ennakkolaskelmien perusteella siirrettävä pääoma-arvo, joka välitetään EY:lle. (ibid.)

EY laskee ennakkolaskelman perusteella, paljonko lisää eläkkeeseen oikeuttavaa aikaa virkamies saisi EY:ssä Suomesta siirrettävän eläkeoikeuden arvolla. EY informoi virkamiestä kyseessä olevasta asiasta, jonka jälkeen virkamiehellä on kaksi kuukautta aikaa tehdä lopullinen päätös siirrosta. Jos virkamies kieltäytyy siirrosta, ETK ilmoittaa eläkelaitoksille käsittelyn päättymisestä. Jos virkamies taas hyväksyy siirron, EY antaa tiedon siitä ETK:lle, ja ETK tekee viralliset maksu- ja siirtopäätökset vastuussa oleville eläkelaitoksille ja virkamiehelle. (ibid.)

Päätökset sisältävät ennakkolaskelmassa mainitun pääoma-arvon lisättynä 3,5 prosentin laissa määrätyllä korolla siirtomäärän laskentapäivästä siirtopäivään asti. Sekä eläkelaitoksilla että virkamiehellä on vielä uusi valitusoikeus tässä vaiheessa. Kun ETK on tilittänyt pääoman EY:lle,

muutetaan rahasumma EY:n omilla pääoma-arvokertoimilla kertyneeksi eläkejäksi eli vuosiksi. (ibid.)

Seuraavassa esimerkissä Suomesta siirrettävä pääoma-arvo muutetaan EY:n sääntöjen mukaan ansainta-ajaksi. Teoreettinen tulo (R) (theoretical income) saadaan Kaavasta 6 (Comission decision N° 60-2004 / 9.6.2004):

$$(6) \quad R = M / V2,$$

jossa M on Suomessa laskettu vakuutusmatemaattinen pääoma-arvo ja V2 on EY:n käyttämä ikään perustuva pääoma-arvokerroin (Liite 4).

Teoreettinen tulo lasketaan seuraavasti: $21\,912,58 \text{ €} / 10,045 = 2\,181,44 \text{ €}$

Teoreettinen tulo muunnetaan EY-eläkejärjestelmään eläkevuosiksi (pensionable years), joka perustuu vuosipalkkaan ja eläkkeen karttumisprosessiin (P = 1,9 prosenttia). Jotta muunto voidaan tehdä, pitää siirrettävän henkilön EY-palkka määritellä, joten oletetaan, että hän tienaisi 60 000 euroa vuodessa (T). Pääomasta muunnetut eläkevuodet (N) saadaan Kaavalla 7 (ibid):

$$(7) \quad N = R / (T * P)$$

Eläkevuodet lasketaan seuraavasti: $2\,181,44 \text{ €} / (60\,000 \text{ €} * 0,019) = 1,91 \sim 1,9$ vuotta.

Suomessa karttuneella eläkepääomalla 200,00 euroa kuukaudessa (+ korko) 37-vuotias henkilö saa EY-eläkejärjestelmässä 1,9 vuotta ansainta-aikaa. Kyseistä aikaa ei kuitenkaan lueta mukaan karenssiajan (10 vuotta) täyttymiseen, vaan kyseiset 10 vuotta tulee olla varsinaista palvelua EY:ssä (ibid.).

3.7.3 Eläkeoikeuden palautus Suomeen

Jos EY-virkamies jossakin vaiheessa palaa Suomeen ennen eläkkeen alkamista tai hänen työnsä EY:n toimielimissä päättyy (muuten kuin eläketapahtumaan) ilman eläkeoikeutta kyseessä olevasta järjestelmästä (vähintään 10 vuotta palvelusta ei täyty), virkamies saa palauttaa sekä Suomesta

siirretyn että EY-eläkejärjestelmästä siihen asti kertyneen pääoman takaisin Suomeen. Suomi on hyväksynyt palautukset takaisin työeläkejärjestelmään, mutta kaikki maat eivät välttämättä hyväksy palautuksia. Suomessa pääoma palautuu joko automaattisesti Valtiokonttoriin tai vaihtoehtoisesti johonkin yksityiseen eläkejärjestelmään, jonka virkamies on itse valinnut. (Korpiluoma & al. 2006, 154–155)

Jos virkamies on siirtänyt EY-eläkejärjestelmään muissa EU-maissa kertyneitä eläkepääomia, ne siirtyvät palautuksen yhteydessä myös Suomeen. EY:ssä palautuva määrä lasketaan EY-sääntöjen mukaan, ja se vastaa karttuneen eläkeoikeuden pääoma-arvoa. Suomessa palautuva määrä jaetaan samoilla pääoma-kertoimilla, joilla siirrettävä pääomakin laskettiin (\bar{A}_x^U (perus), Liite 3).

Palautuvasta eläkepääomasta muodostetaan valtion eläkelain uuden edunsaajan turvan mukainen oikeus. Suomeen on ETK:n tilastojen mukaan palautettu viiden virkamiehen pääoma. Jos palauttaja haluaa siirtää palautuvan summan yksityiseen eläkejärjestelmään, tulee tiettyjen eläkkeisiin liittyvien perusehtojen täytyä kyseessä olevassa järjestelmässä:

- Pääomaa ei palauteta.
- Kuukausieläkettä ei makseta ennen 60 vuoden ikää, mutta sen maksaminen aloitetaan kuitenkin viimeistään 65 vuoden iässä.
- Perhe-eläkeoikeus säilyy.

Virkamiehen tulee selvittää itse ehtojen täytyminen, joka saattaa olla haasteellista. (Soveltamisohje: EY-eläkeoikeuden palauttaminen Suomeen. Työeläkelakipalvelun www-sivut: http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/index.php?asiakirjanumero=7695&&_sort=&_dir=&_offset=)

3.7.4 Pääomasiirtojen tulevaisuus

Siirtoja EY-eläkejärjestelmään ei aluksi haluttu toteuttaa, mutta EY:n tuomioistuimen painostuksen vuoksi EU-jäsenmaat vähitellen loivat toimivat siirtojärjestelmät. Muutospaineita on kuitenkin havaittavissa, sillä virkamiehiä ei tulisi asettaa eriarvoiseen asemaan muun liikkuvan työvoiman kanssa. Esimerkkinä tapahtuneesta asennemuutoksesta on monissa maissa – mukaan lukien Suomi – yleisiä eläkejärjestelmiä muutettu niin, että virkamiesten erityisetuksista on luovuttu. Komissio on antanut ehdotuksen jo 1990-luvun alkupuolella EU-asetuksen henkilöpiirin laajentamisesta myös

virkamiehiin. Ehdotus aiheutti kuitenkin vastustusta muun muassa Espanjassa ja Itävallassa, joten se jätettiin lepäämään eikä asia ole edennyt edelleenkään. (Sakslin & al. 1998, 46–47)

Ruotsissa EY-eläkejärjestelmää on tutkittu paljon enemmän kuin Suomessa ja vastustus EY-siirtoja kohtaan vaikuttaa kiihkeämmältä kuin Suomessa. Försäkringskassan, joka vastaa EY-siirroista Ruotsista, on tehnyt Ruotsin hallitukselle vuonna 2006 esityksen, jonka mukaan hallituksen pitäisi toimia aktiivisesti siirtojärjestelmän lakkauttamiseksi. Försäkringskassanin mukaan virkamiehiin tulisi soveltaa hyvin toimivaa EU-asetusta 1408/71, kuten muihinkin liikkuviin työntekijöihin. (Orustfjord & Herink 2006) Henkilöstöasetuksen vuoksi pieni ryhmä EU-kansalaisia saa erityiskohtelua, joka maksaa paljon muun muassa siirtojärjestelmän perustamiskuluina muille kansalaisille. Varsinainen siirtoprosessi vie myös paljon aikaa ja resursseja.

4 ANALYYSI JA TUTKIMUSTULOKSET

Edellä on käyty läpi erityyppisiä kansallisia sekä kansainvälisiä tilanteita, joihin työntekijä saattaa törmätä vaihtaessaan työpaikkaa tai työskentelymaata. Aineistona on käytetty erilaisia sääntöjä, lakeja ja ohjeistoja, joihin analyysin pohdinta perustuu. Käsittelyvaiheessa selvinneiden seikkojen avulla ja perusteella käsitellyt tapaukset voidaan jakaa neljään eri ryhmään. Näin on helpompi muun muassa huomata eläkkeenhakuprosessin samankaltaisuudet ja toisaalta myös erot erilaisten tilanteiden ja lähtökohtien välillä.

Ensimmäisen ryhmän muodostavat tilanteet, joissa eläkepääoma kertyy pelkästään Suomeen. Tällaisia tilanteita ovat sellaiset, joissa työntekijä on tehnyt töitä vain Suomessa joko yksityisellä ja/tai julkisella sektorilla. Myös sosiaaliturvasopimusmaihin lähetettyjen työntekijöiden asema on verrattavissa tilanteeseen, jossa työntekijä olisi työskennellyt vain Suomessa, sillä työnantaja vakuuttaa hänet Suomen lakien mukaan, vaikka työskentelymaa ei olekaan Suomi.

Toisena ryhmänä käsitellään tilanteita, joissa työntekijä oma-aloitteisesti vaihtaa työpaikkaa joko EU/ETA-maissa tai sosiaaliturvasopimusmaissa. Koordinointisopimusten mukaan sosiaaliturva määräytyy työskentelymaan lakien mukaan ja eläke kertyy muualle kuin Suomeen. Vaikkei sosiaaliturvasopimukset välttämättä takaakaan täysin vastaavaa tilannetta kuin EU:n sosiaaliturva-asetus, on niillä hyvin paljon samantapaisia vaikutuksia eläkkeenhakijan kannalta.

Kolmannen ryhmän muodostavat tilanteet, joissa työntekijä joko oma-aloitteisesti tai työnantajan lähettämänä lähtee töihin maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta. Tällaisissa tilanteissa eläkepääomaa kertyy muualle kuin Suomeen työskentelymaan lakien mukaan eikä sosiaaliturvaa koordinoita millään tavalla.

Neljäs ryhmä ovat tilanteet, joissa suomalainen vakinaistetaan EY:n toimielimeen virkamieheksi. Tällöin virkamies voi siirtää eläkepääoman Suomesta EY:n eläkejärjestelmään ja samalla hän menettää oikeutensa Suomen lakien mukaan kertyneisiin eläke-etuisuuksiin. Eläkkeet määräytyvät siirrosta lähtien täysin EY:n henkilöstöasetuksen mukaan.

4.1 Eri tilanteiden vaikutukset eläkkeenhakemiseen

Tässä aluvuossa vastataan ensimmäiseen tutkimusongelmaan eli miten edellä mainitut tilanteet vaikuttavat eläkkeenhakemiseen.

4.1.1 Työpaikan vaihto Suomessa ja lähetetyt työntekijät EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten koordinoimina

Suomessa eläkkeenhakeminen on yksityisellä sektorilla, ja vuodesta 2004 lähtien myös julkisella sektorilla, tehty eläkkeenhakijan kannalta helpoksi viimeisen eläkelaitoksen periaatteella. Eläkkeenhakijan ei käytännössä tarvitse tietää edes vakuutuslaitoksensa nimeä. Hänellä on saattanut olla työuransa aikana monia eri vakuuttaneita laitoksia, joten on kätevää, että hän saa vain yhden päätöksen ja kaikki kertyneet eläkkeet maksetaan kerralla saman päätöksen perusteella.

Työeläkkeen hakeminen on vaivatonta myös siksi, että hakemus voidaan jättää muun muassa Kelaan tai mihin tahansa Suomen työeläkelaitoksista, joista se toimitetaan hakijan viimeiseen laitokseen. Hakijan ei näin ollen tarvitse olla yhteydessä erikseen kaikkiin hänet vakuuttaneisiin laitoksiin. Jos hakija ei esimerkiksi ole tyytyväinen saamaansa päätökseen, hän voi tiedustella asiasta (koko työuran ajalta karttuneista eläkkeistä) siltä laitokselta, josta päätös on annettu.

Eläkkeenhakijan kannalta vilma-menettelyn raukeaminen on tilanteena monimutkaisempi. Vilma-menettely raukeaa esimerkiksi silloin, kun työkyvyttömyyseläkepäätös joudutaan antamaan sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta erikseen eri työkyvyttömyysmääritelmän vuoksi. Vilma-menettely on ollut käytössä julkisella puolella vasta vuodesta 2004 lähtien, jota ennen kaikki julkisen sektorin eläkepäätökset annettiin erillisinä. Edelleenkin kaikki julkiset laitokset eivät ole mukana vilma-menettelyssä.

Vilma-menettelyn rautessa hakija saa siis vähintään kaksi eri päätöstä, riippuen siitä montako laitosta on mukana julkiselta puolelta. Jos päätökset ovat hakijalle epäselviä, joutuu hakija olemaan yhteydessä kaikkiin laitoksiin erikseen. Erityisesti työkyvyttömyyseläketapauksessa, jossa hakija saa erilaiset päätökset eri laitoksista, voi hakijan toimeentulo olla vaarassa, koska esimerkiksi

julkiselta puolelta myönnetään eläke, mutta yksityiseltä ei. Hakijan kannalta on ristiriitaista, että hän on toisen lain mukaan työkyvytön, mutta toisen ei.

Kuten Tilastoista 1 ja 2 (Vilma-seurantatilastot) selviää, vilmana myönnetään yhä enemmän eläkkeitä, joka on tietenkin hyvä asia eläkkeenhakijan kannalta. Tulevaisuudessa kehitys on toivottavasti menossa samaan suuntaan kuin tähänkin asti, eli viimeinen laitos -periaate tulisi kattamaan koko työeläkejärjestelmän Suomessa. Tulevaisuuden ”hurjimmista” visioissa voitaisiin nähdä, että vastaava periaate otettaisiin käyttöön koko EU/ETA alueella.

Kehitys on kuitenkin ollut hidasta myös Suomessa, sillä vilma-käytäntö otettiin yksityiselle puolelle käyttöön jo järjestelmän alusta lähtien 1960-luvulla, mutta julkiset laitokset (eivät edes kaikki) tulivat mukaan vasta 2000-luvulla. Esimerkiksi EY-siirroissa kaikki julkiset laitokset antavat edelleenkin erilliset päätökset. Kehitykseen on varmasti vaikuttanut myös kaikkien eläkelakiemme samankaltaistuminen. EU:ssa taas sosiaaliturvan harmonisointiaikeista on luovuttu jo monta vuosikymmentä sitten, joten sosiaaliturvalakien erilaisen kehityksen kannalta ei oltaisi menossa vilma -periaatteen laajemman käytön suuntaan.

Lähetettyjen työntekijöiden asema on ulkomailla työskentelystä huolimatta sama, eli heidän kohdallaan työnantaja maksaa sosiaaliturvamaksut, mukaan lukien työeläkevakuutusmaksut, Suomeen ulkomailla työskentelyn ajalta. Työeläke haetaan siis normaalisti Suomesta.

4.1.2 Työpaikan vaihto EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaissa

Koska EU pyrkii lisäämään liikkuvuutta alueellaan, on se pyrkinyt luomaan työperäisen liikkumisen mahdollisimman houkuttelevaksi sosiaaliturvan määräytymisen ja eläkkeen hakemisen kannalta. Myös EU:n uusi joustoturva -ajattelu tukee ajatusta työpaikan vaihdon ja kansainvälistymisen suhteen. Muut Suomen sosiaaliturvasopimukset ovat menettäneet EU:n sosiaaliturva-asetuksen myötä merkitystään, mutta voimassa olevilla sopimuksilla luodaan eläkeasioissa lähes samanlaiset olosuhteet kuin EU-asetuksen koordinoimissa tilanteissa. Käytännössä eroa löytyy eläkkeenhakemisen kannalta vain päätösten yhteenvedon osalta, eli sitä ei sosiaaliturvasopimusmaiden tilanteessa anneta.

Eläkettä hakiessaan eläkkeenhakija toimittaa käytännössä vain yhden kansallisen hakemuksen johonkin Suomen työeläkelaitokseen, Kelaan tai ETK:een. Hakemuksessa tulee mainita työskentelystä ulkomailla ja täyttää u-liite, jolloin hakemus toimitetaan automaattisesti ETK:n UM-osastolle. UM-osasto hoitaa hakijan puolesta kaiken kanssakäymisen ulkomaan laitoksiin. Kansainvälinen elementti ei siis vaikeuta sanottavasti eläkkeenhakemista EU/ETA tai sosiaaliturvasopimusmaista.

Tarvittaessa hakijalta voidaan pyytää lisätietoja ulkomaan eläkkeenkäsittelyä varten, mutta hakija on yhteydessä vain ETK:een, eikä koskaan suoraan ulkomaan laitoksiin. Hakija voi siis käytännössä hoitaa koko eläkeprosessin omalla äidinkielellään. Hakijalle toimitetaan EU-eläkehakemusprosessin päätteeksi yhteenveto, joka on tavallaan oikeusturvakeino tilanteissa, jossa hakemusta on levitetty useampiin maihin. Jos hakija ei ole tyytyväinen ulkomaisiin päätöksiin, voi hän tehdä myös valituksen omalla äidinkielellään UM-osaston kautta.

Ongelmana EU-asetuksessa on, että se koskee vain lakisäateistä sosiaaliturvaa. Näin ollen toisen ja kolmannen pilarin etuudet jäävät koordinoinnin ulkopuolelle. Tällaisissa tilanteissa on eri maiden järjestelmien säännöistä riippuvaa, maksetaanko karttuneita eläke-etuisuuksia vähentämättömänä maasta ulos vai ei. (Koivusalo & al. 2004, 275)

Ongelmana ovat myös pitkät EU-eläkehakemusten käsittelyajat (Kuvio 12). Ruotsissa käsittely kestää reilusti yli vuoden, eikä muissakaan tilastoiduissa maissa eläkehakemuksia käsitellä paljonkaan alle kuudessa kuukaudessa. Erityisen vakava tilanne on Ruotsissa työskennelleiden kannalta, sillä heitä on Suomessa hyvin paljon. Esimerkiksi vuonna 2007 eläkehakemuksia lähti Ruotsiin yli 5000 kappaletta (Kuvio 11). Jos eläkkeenhakijalla on ollut pitkä työura Ruotsissa, esimerkiksi hänen ansioperusteinen turvansa on pääasiassa kertynyt Ruotsiin, voi hänen toimeentulonsa olla vaarassa pitkän käsittelyajan vuoksi. Suomesta hän ei tietenkään saa maksuun kuin Suomessa kertyneen eläkkeensä.

Hitaus saattaa osaksi johtua siitä, että tällä hetkellä kaikki hakemusprosessiin liittyvät dokumentit kulkevat paperilla kirjekuorissa eri maiden ja laitosten välillä. Uudessa EU:n sosiaaliturva-asetuksessa luodaan pohja sille, että tulevaisuudessa voidaan siirtyä sähköiseen EU-eläkekäsittelyyn. Joitakin pilottihankkeita on jo olemassa, mutta vielä ei ole edes hyväksytty uuden asetuksen toimeenpanoasetusta, joka mahdollistaisi muutoksen. Asetus hyväksyttäneen viimeistään muutaman vuoden sisällä. Muutos tulee olemaan suuri ja viemään paljon aikaa.

Eri EU-maat ovat tietoliikenneinfrastruktuuriltaan varmasti hyvin eritasoisia, eivätkä kaikkien maiden kansallisetkaan järjestelmät ole vielä sähköisesti toimivia. Suomeksi ei ole vielä kaikkien laitosten välillä salattua sähköpostiyhteyttä. Sama koskee itse sosiaaliturvajärjestelmiä, eli ne ovat hyvin erilaisia ja mahdollisesti tulevaisuudessa vielä eriytyvät toisistaan entisestään. Sähköisessä tiedonvaihdossa käytettävien eläkehakemus pohjien tulee olla identtisiä, jotta niitä voidaan käyttää kaikissa maissa omalla äidinkielellä. Uusi tilanne vaatii siis paljon pohjien kehittelyä, jotta kaikki tarvittava tieto saadaan sähköiseen muotoon. Sähköisen tiedonsiirron toimiessa hyvin, käsittelyajat varmasti lyhenisivät, sillä silloin esimerkiksi pienten yksityiskohtien varmistaminen eläkkeenhakuun liittyvissä asioissa hoituu helposti sähköpostilla eri maiden välillä.

4.1.3 Työpaikan vaihto sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa

Sosiaaliturvasopimuksettomat maat eli niin sanotut kolmannet maat ovat eläkkeenhakemisen kannalta ongelmallisimpia tapauksia. Oma-aloitteinen työnhakija on tällaisessa tilanteessa aivan yksin hakiessaan eläkettä, sillä mikään instituutio ei ole velvoitettu Suomessa auttamaan kyseisissä tilanteissa. Jo kyseisen maan eläkevakuutuslaitos saattaa olla hankala selvittää ja hakemusprosessista tulee selvittää hyvin suurella todennäköisyydellä kohdemaan virallisella kielellä.

Vaikka lakisääteinen eläkevakuutus olisi järjestettävissä työskentelymaassa, ei eläkkeenhakijalla ole mitään takeita siitä, että eläke saataisiin maksuun sitä haettaessa. Suuria eroja maiden välillä varmasti on, sillä riippuu täysin työskentelymaan kansallisesta lainsäädännöstä, maksetaanko ja minkä suuruisena työntekijän jo maksamat vakuutusmaksut ulos maasta. Esimerkiksi Suomi alkoi maksaa muiden kuin EU/ETA-maiden kansalaisille eläkkeitä ulos maasta vasta 2000-luvun alussa. Vain poikkeusluvalla saattoivat muiden maiden kansalaiset saada eläkkeensä maksuun.

Toiseen maahan kanttuneen eläkkeen kohdalla hakemistilanne on lähetetyillä työntekijöillä sama, kuin edellä esitettyssä oma-aloitteisen työntekijän tapauksessa.

4.1.4 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin

Eläkepääoman siirron ylivoimainen etu verrattuna muihin tässä tutkielmassa käsiteltyihin tapauksiin on eläkkeenhakemisen helppous eläkkeelle jäätäessä. Jos vakinaistettu EY-virkamies on valinnut pääomasiirron, kaikki hänen muissa EU-jäsenmaissa karttuneet eläkepääomat siirretään EY:n omaan eläkejärjestelmään, jolloin periaatteessa kaikki aiemmat vakuutukset päätetään ja eläkevakuutus on voimassa vain yhden lain perusteella. Jos virkamies työskentelee koko lopun työuransa ajan EY:ssä, voi hän hakea eläkkeensä maksuun vain yhdestä järjestelmästä.

Jos EY-virkamies ei siirrä aiemmin karttunutta eläkepääomaansa EY-eläkejärjestelmään, säilyvät hänen Suomessa karttuneet eläkeoikeutensa aivan normaalisti Suomessa. Hän voi hakea eläkettä Suomesta Suomen eläkelakien mukaisen eläketapahtuman jälkeen ja saa eläkepääötöksen työskentelynsä mukaan. EY:stä hän saa oman eläkepääötöksen jäätyään sen lakien mukaan eläkkeelle. Näin ollen eläketurva jakautuu siis ainakin kahden järjestelmän välille eikä koordinaatiota niiden välillä ole.

Jos EY-virkamies ei työskentele kymmenen vuoden määräaikaan EY:ssä, jonka jälkeen kyseisessä järjestelmässä vasta syntyy vapaakirjaoikeus, on virkamies oikeutettu erorahaan. Karttuneen eläkeoikeuden suuruinen eroraha siirretään Suomessa joko suoraan Valtiokonttoriin tai virkamiehen itse valitsemaan ja tietyt ehdot täyttävään yksityiseen eläkejärjestelmään. Sillä ei ole merkitystä, onko virkamies koskaan työskennellyt valtiolla tai tuleeko hän koskaan työskentelemään valtiolla, sillä siirretty eläkepääoma säilyy Valtionkonttorissa eläketapahtumaan asti, josta se sitten eläkkeenä maksetaan VaEL:n mukaisena ulos.

Jotta pääomasiirrot tulivat mahdolliseksi kahden eri järjestelmän välillä, tuli Suomen kuin muidenkin EU-maiden muuttaa omaa kansallista lainsäädäntöään ja luoda siirtojärjestelmä. Jotta EY-virkamiehen karttunut eläkepääoma voidaan yleensäkin ottaa siirtää Suomesta, täytyy sen suuruus määritellä. Eläkkeen hakemisen Suomen työeläkejärjestelmästä voidaan siis sanoa tapahtuvan jo siirtovaiheessa. Virkamies toimittaa tällöin tiedon kiinnostuksestaan ("hakemuksen") EY:lle, joka hoitaa virallisen puolen Suomen yhteyslaitoksen eli ETK:n kanssa.

Jos verrataan eläkkeenhakemisprosessia virkamiesten ja muiden EU:ssa työskentelevien osalta (Kuviot 10 ja 13), voidaan helposti havaita, että koordinoinnin parissa tapahtuva

eläkkeenhakeminen eläkkeelle jäädessä on huomattavasti yksinkertaisempaa kuin ennen eläkepääomansiirtoa varten tapahtuvat valmistelut. Jos EY-virkamies vielä päätyy erorahan palauttamiseen Suomeen, on siirto- ja palautusprosessien kuormitus yksittäisen virkamiehen kohdalla suuri. Ottaen vielä huomioon virkamiehistön kohtalaisen pienen määrän, on vain heitä varten rakennettu siirtojärjestelmä hyvin kallis.

4.2 Eri tilanteiden vaikutukset eläke-etuuksien määräytymiseen

Tässä alaluvussa vastataan toiseen tutkimusongelmaan, eli miten edellä mainitut tilanteet vaikuttavat eläke-etuuksien määräytymiseen.

4.2.1 Työpaikan vaihto Suomessa ja lähetetyt työntekijät EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten koordinoimina

Helpoin tilanne eläke-etuuksien määräytymisen kannalta olisi, jos työntekijällä olisi karttuneita etuisuuksia vain yhdestä järjestelmästä. Silloin eläketurva määräytyisi vain yhden lainsäädännön perusteella. Harvoin tilanne kuitenkaan on enää tällainen, vaan yhä useammin työntekijät vaihtavat työpaikkaa joko Suomessa ja/tai ulkomailla useastikin työuransa aikana. Työeläkelainsäädännön sekä sisällöllisen että rakenteellisen uudistamisen johdosta, työeläkevakuuttamisen kenttä on kuitenkin yksinkertaistunut Suomessa huomattavasti viimeisten vuosien aikana ja ongelmatilanteet tulevat varmasti vähenemään tulevaisuudessa.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevat samat seikat, kuin muitakin Suomen työeläkejärjestelmään kuuluvia työntekijöitä, sillä heidät vakuutetaan Suomessa ulkomailla työskentelynsä aikana. Näin lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvasta huolehditaan lyhyiden ulkomailla työskenneltyjen jaksojen aikana ja säästytään paljon byrokratialta, mitä vakuuttamiseen ulkomailla voi liittyä. Lähetetyn työntekijän pitää täyttää tietyt joko EU-asetuksessa tai sosiaaliturvasopimuksissa määrätyt ehdot ulkomailla oleskeluajan, oman sosiaaliturvan ja työnantajan kotimaan suhteen, jotta hän saa lähetetyn työntekijän statuksen.

Jos työntekijä ja lähettävä yritys täyttävät kyseiset ehdot, saa työntekijä ETK:sta todistuksen (E101), jolla hän voi välttää kahdenkertaisten maksujen maksamisen ulkomaisessa työskentelymaassa. Ainoa ero työskentelyyn Suomessa on se, että lähetettävälle työntekijälle

määrätään vakuutuspalkka, jos komennus kestää yli kuusi kuukautta. Kuten käsittelyssä selvitettiin, vakuutuspalkka ei ole hänen bruttopalkkansa.

Uudistuksista johtuen yksityisellä sektorilla koko työuransa tehneiden eläke-etuuksien määräytyminen tapahtuu nykyisin vain TyEL:n ehtojen mukaan. Myös uudet julkisen sektorin työntekijät ovat lähes vastaavan työeläkelainsäädännön piirissä vuodesta 2005 lähtien kuin yksityisen sektorin työntekijät. Esimerkiksi vanhuuseläkkeelle voi jäädä näin ollen 63–68-vuotiaana ja eläkettä voi varhentaa vuodella tai lykätä 68-vuoden jälkeen otettavaksi. Kummallakin vaihtoehdolla on pysyvä vaikutus eläkkeen kokonaisuuteen. Karttunut työeläkepääoma suojataan indeksoinnein eikä eläkkeen karttumista rajoiteta esimerkiksi ansio- tai maksukatoon. Toinen asia on, korvaavatko indeksoinnit todellisen hintojen nousun. Asiasta on käyty paljon keskustelua julkisuudessa.

Työsuhteen vaihtamisella ei ole enää mitään vaikutusta esimerkiksi eläkkeen määrään, sillä karttunut eläke lasketaan vuosiansioista iästä riippuvien karttumaprosenttien mukaan. Työuran jatkamiseen kannustetaan siis korkeammilla karttumilla, eikä enää esimerkiksi uhalla pienentää eläkettä, jos työnantaja vaihdetaan vielä ”vanhoilla päivillä”. Näkökulman voidaankin sanoa siirtyneen yrityskohtaisen edun ajattelusta koko yhteiskuntaa palvelemaan ajatteluun, eli eläkejärjestelmän uudistuksilla pyritään pitämään työntekijät yleensä ottaen työelämässä pidempään, eikä vain tietyn yrityksen ja yhteisön palveluksessa eläketapahtumaan asti. Kyseinen toimintamalli on sopuissa joustavan sosiaaliturva -strategian kanssa.

Yksityiseltä sektorilta poistettiin yhteensovitus vuoden 2005 alusta, millä myös kannustetaan jatkamaan työelämässä pidempään korkeiden karttumien aikana. Enää tuleva eläke ei ole niin kiinteästi sidoksissa aiempaan palkkatasoon kuin ennen, vaan eläke voi olla korkeiden karttumien ansiosta suurempikin kuin aiempi 60 prosenttia. Ennen eläke ei siis voinut olla suurempi kuin 60 prosenttia työuran korkeimmasta palkasta, jolloin työvakuutusmaksuja saatettiin maksaa turhaan rajan yli menevältä osuudelta. Nykyisin kaikki muun muassa rinnakkaisista työsuhteista maksetut eläkevakuutusmaksut kartuttavat eläkettä, jolloin ”pimeän työn” ei pitäisi olla enää houkuttelevaa esimerkiksi tietyn palkkarajan ylittävältä osalta tai kun yhteensovitusraja oli tullut vastaan.

VaEL:n palveluksessa pitkään olleilla koskemattomuuden voidaan sanoa olevan osittaista, sillä jo karttuneita eläke-etuuksia menetetään esimerkiksi, jos eläkkeelle jäädytään muusta kuin VaEL:n alaisesta työstä. Karttuneilla eläke-etuuksilla tarkoitetaan tässä alempia eläkeiä ja karttunutta

eläkepääomaa. Vähennykset eivät vaikuta valtion palvelukseen 1.1.2005 jälkeen tulleille, joilla etuudet ovat samat kuin TyEL:n piirissä olevilla.

Jotta lähiaikoina valtiolta eläkkeelle jäävät saavat täyden ansaitsemansa (ja maksamansa) eläkkeen, tulee heidän siis täyttää yhdenjaksoisuusvaatimus. Jos eläkkeenhakijalla on sekä valtion eläkelain mukaan karttunutta eläkettä ja jatkuva työ/palvelussuhde valtioon ja hänellä on aiemmin TyEL:n mukaista karttunutta eläkettä, voi hän hakea yksityiseltä sektorilta eläkettä joustavasti 63–68-vuotiaana ilman vähennyksiä eläkepääomasta. Valtiolla hänen on tutkittava oikeutensa jäädä eläkkeelle erikseen. Jos hän kuuluu vanhempiin työntekijöihin, joilla on esimerkiksi ammatillinen normaalia alempi eläkeikä, saa hän VaEL:n mukaan karttuneen eläkkeen maksuun jo huomattavasti aiemmin, kuin TyEL:n mukaan karttuneen. Eläke myös sovitetaan yhteen, mikä vähentää todellisuudessa maksetun eläkkeen määrää.

Toisaalta, jos henkilöllä on ollut pitkä työura valtiolla, mutta hän on kuitenkin vaihtanut työnantajaa yksityiselle sektorille ennen eläkeikää, menettää hän paremmat eläke-etunsa valtion eläkelaista. Todennäköistä myös on, että lähellä eläkeikää olevat valtion työntekijät eivät enää vaihda työnantajaa juuri siitä syystä, että he menettäisivät paremmat eläke-edut. Tällainen käytös on ristiriidassa EU:n uuden joustavan sosiaaliturvan strategian kanssa.

4.2.2 Työpaikan vaihto EU/ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaissa

Sosiaaliturvasopimuksilla on erittäin tärkeä rooli työntekijöiden sosiaaliturvan määräytymisen kannalta kansainvälisissä tilanteissa. Erityisesti niiden vaikutus voidaan havaita vähimmäistoimeentulon turvaajana. Jotta Suomen edelleen voimassa olevista sosiaaliturvasopimuksista pystyttäisiin tekemään yksityiskohtaisempaa tutkimusta, olisi niitä pitänyt tutkia kaikkia paljon tarkemmin kuin tämän tutkimuksen valossa on mahdollista. Vaikka kaikki sosiaaliturvasopimukset eivät olekaan sisällöllisesti samanlaisia, on niillä kuitenkin pääasioiden suhteen samat päämäärät kuin EU-asetuksella.

Sosiaaliturvan koordinoinnin avulla pyritään estämään kaksinkertainen vakuuttaminen eli se, ettei vakuutusmaksuja jouduta maksamaan kahteen kertaan ja toisaalta se, ettei pakollista turvaa saada saman vakuutustapahtuman johdosta kahdenkertaisesti. Eri sosiaaliturvasopimusmaissa työskennellyt kausia lasketaan yhteen, jotta vähimmäisajat vakuuttamisvelvollisuuden osalta

täytyisivät. Työntekijä ei saa pudota pakollisen sosiaaliturvan ulkopuolelle käyttäessään vapauttaan liikkua EU-maissa. Työntekijän tulee kuitenkin huomioida, että eläkeläisten toimeentulosta huolehditaan kaikkien sosiaaliturvasopimusten kohdalla työskentelymaan oman sosiaaliturvan kontekstin mukaisesti. Jos se ei ole työntekijälle riittävä, tulee hänen huolehtia lisäturvastaan esimerkiksi yksityisin vakuutuksin. Eri mailla on sosiaaliturvan kehittymisen myötä erilaisia näkökulmia sosiaaliturvan kattamaan toimeentuloon. Suomessa ajatuksena on ollut kohtalaisen toimeentulon säilyttäminen verrattuna aktiiviaikaan, mutta kaikkialla asia ei ole niin.

EU-asetuksella saattaa olla työntekijän kannalta pro rata -eläkkeen osalta myös eläkettä nostava vaikutus. EU-maissa työskennelleen henkilön eläke lasketaan kahdella tavalla ja korkeampi niistä laitetaan maksuun. Vertailun perusteella henkilön eläke voi siis olla suurempi, kuin mitä hän on todellisuudessa ansainnut eläkettä. EU/ETA-maiden ansioitakin voidaan ottaa huomioon tiettyjä etuisuuksia laskettaessa. Näin on esimerkiksi tulevan ajan oikeuden laskennassa Suomessa. Työntekijä ei saa joutua huonompaan asemaan sen vuoksi, että on käyttänyt vapauttaan liikkua, mutta hieman parempaan asemaan hän ilmeisesti saa kuitenkin päätyä. Tulevaisuudessa pro rata -eläkkeiden myöntäminen todennäköisesti lisääntyy liikkuvuuden lisääntyessä, mutta onko työeläkejärjestelmän rahoituksessa varauduttu näihin ylimääräisiin ja vaikeasti ennustettaviin kustannuksiin?

Tärkein eläkkeen määrään liittyvä vaikutus sopimuksilla kuitenkin on kertyneiden eläke-etuisuuksien säilyttämisen kannalta. Niiden pitää olla vapaasti maasta pois vietävissä eli vaikka työntekijä ei enää eläkkeellä ollessaan asu kyseessä olevassa maassa tai ole kyseisen maan kansalainen, tulee eläke siitä huolimatta maksaa hänelle vähentämättömänä.

Ongelmana eläkkeelle jäämisen kannalta voivat olla eri maiden järjestelmien säännöt esimerkiksi eläkeiän suhteen. Ne voivat vaihdella huomattavasti eikä niihin voida eikä haluta vaikuttaa EU-tasolla. EU ei ota kantaa sosiaaliturvajärjestelmien sisällöllisiin seikkoihin, vaan huolehtii vain eri järjestelmien koordinaatiosta. Käytännössä ongelma voi konkretisoitua suomalaisen kohdalla esimerkiksi vanhuuseläkettä hakiessa tilanteessa, jossa hänellä on ollut yhtä pitkät työsuhteet sekä Suomessa, Ruotsissa että Norjassa. Hän voisi jäädä Ruotsin lakien mukaan eläkkeelle jo 61-vuotiaana, Suomessa 63–68-vuotiaana ja Norjassa 67-vuotiaana. Käytännössä hän ei siis voi eläkkeensä pienuuden perusteella jäädä eläkkeelle vielä 61-vuotiaana, jos eläketurva on jakaantunut tasaisesti näiden maiden välille. Jos hän jää eläkkeelle 63-vuotiaana, hänen kokonaiseläketurvansa on vielä vajavainen ennen kuin hän lopulta 67-vuotiaana voi hakea myös Norjan eläkkeensä

maksuun. Kansainvälistä kontekstia ajatellen Suomen joustava vanhuuseläkeikä on ollut hyvä ratkaisu, sillä se mahdollistaa paremmin eläkkeelle siirtymisen yhteensopimisen eri maiden lainsäädännön kanssa.

Sosiaaliturvan koordinoinnilla pyritään siis siihen, että kaikki työskentely – lyhimmätkin työsuhteet – tulisi sosiaalivakuuttamisen piiriin ja vaikuttaisi näin lisäävästi muun muassa kokonaisaläkkeeseen. Ongelmana ulkomaan työskentelyn osalta saattaa kuitenkin olla se, että työntekijä ei ota tarpeeksi selvää kohdemaan sosiaaliturva-asioista. Hän ei siis esimerkiksi tiedä kaikista oikeuksistaan, tai toisaalta kuvittelee, että oikeudet ovat joka maassa samat. Näin ollen esimerkiksi ulkomaista työntekijää, joka tulee alhaisemman sosiaaliturvatason maasta, voi olla helppo houkutella tekemään työtä ”pimeästi”, koska verot ja sosiaaliturvamaksut vaikuttavat suurilta verrattuna omaan maahan. Vastaavasti edutkin ovat suurella todennäköisyydellä suuremmat, mutta niistä pitää itse ottaa selvää. Pimeän työvoiman osuuden ulkomaisesta työvoimasta uskotaan olevan esimerkiksi Suomessa suurta (Koistinen 2007). Toinen asia on myös, että luottamus esimerkiksi eläkerahastojen kestävyys saattaa vaihdella suuresti eri maiden työntekijöiden mielikuvissa, jolla saattaa olla vaikutusta yleiseen halukkuuteen maksaa vakuutusmaksuja. Sosiaaliturvan käsittäminen on hyvin yhteiskunta/kulttuurisidonnaista ja käsityksiä saattaa olla vaikea muuttaa, vaikka työskentelymaa muuttuukin. Ainakin työntekijän omaa aktiivisuutta vaaditaan, jotta hän ottaa asioista selvää. Ongelmaksi saattaa muodostua jo asiointikieli.

Myös erilaisilla vuokratyöjärjestelyillä voidaan kiertää korkeampia sosiaaliturvamaksuja, mutta niissä työvoimaa välittävän yrityksen tulee kuitenkin jollakin tasolla järjestää työntekijän pakollinen sosiaalivakuuttaminen. Työntekijöiden välittäminen esimerkiksi Virosta ja Venäjältä Suomeen verojen ja muiden pakollisten maksujen välttämiseksi onkin jo nykypäivänä suuren luokan toimintaa (ibid.).

4.2.3 Työpaikan vaihto sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa

Tähän tutkimusongelmaan ei voida vastata kuin hyvin yleisesti, sillä on maakohtaista, saako vieraan maan kansalainen eläkettään koskaan maksuun sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa. Työntekijän on myös itse otettava selvää työskentelymaasta hoitaa eläkevakuuttaminen, sillä se saattaa olla esimerkiksi työntekijän velvollisuus eikä työnantajan, johon on totuttu Suomessa. Jos

työskentelyä on sosiaaliturvasopimuksettomassa paljon, voi toimeentulo Suomeen palattua olla uhattuna, sillä vaikka kansaneläke turvaakin vähimmäistoimeentulon, rajoittaa sen enimmäismäärää ulkomailta asutut vuodet. Täyden kansaneläkkeen saamiseksi tulee Suomessa olla asunut 40 vuotta 16–65-vuotiaana. Kansaneläkelain mukaan sallitaan siis yhdeksän vuoden poissaolo Suomesta, jotta vielä on mahdollisuus täyteen eläkkeeseen. Joka tapauksessa ei-sopimusmaissa työskentelyyn liittyy aina huomattavia epävarmuustekijöitä kaksinkertaisesti maksettujen sosiaaliturvamaksujen muodossa ja eläkkeiden ulossaannin suhteen.

Lähetetyillä työntekijöillä on eläkeajan toimeentulo turvattu ensimmäisen kahden komennusvuoden ajalta Suomeen maksettujen vakuutusmaksujen avulla, mutta työskentelymaa voi ja usein vaatiikin kahdenkertaisia vakuutusmaksuja. Sen jälkeen kun kaksi vuotta on kulunut, voi työnantaja anoa vapautusta Suomen työeläkevakuutusmaksuista. Työskentelymaan kohdalla riippuu täysin kyseisen maan kansallisesta lainsäädännöstä, miten eläkeasiat tulee hoitaa.

4.2.4 Pääomasiirto Euroopan yhteisöihin

Ongelma pääomasiirroissa on se, että siirtämiseen saattaa liittyä spekulointia esimerkiksi valuuttakursseilla, käytettävillä pääoma-arvokertoimilla tai eläke-etuisuuksilla. Euron laaja käyttöönotto vähensi spekulointimahdollisuuksia valuuttakursseilla 1.1.2002 jälkeen, mutta esimerkiksi suurin osa suomalaisista EY-virkamiehistä palkattiin EY:öön töihin jo 1990-luvulla. Heillä valuuttakurssien vaihtelulla on voinut olla vaikutusta siirron kannattavuutta pohdittaessa. Jos taas pääoma-arvokertoimia vertaillaan, voidaan havaita, että EY:n käyttämät kertoimet (V2, Liite 4) eivät suurene johdonmukaisesti henkilön vanhetessa, vaan ovat pienimmät 27-vuotiaille ja suunnilleen yhtä suuret 20-vuotiaille ja 33-vuotiaille.

Erityisesti eri järjestelmien eläke-etuja tutkittaisiin hyvinkin tarkkaan, jos pääomien siirto olisi koordinoinnin sijasta käytössä oleva toimintamalli. Pääomasiirto voisi toimia, jos kaikkien maiden sosiaaliturvat olisi harmonisoitu. Esimerkiksi Suomen ja EY:n eläkejärjestelmien välillä on selkeitä eroja (mm. eläkeikä), jotka voivat vedota työntekijöihin.

Työkyvyttömyyseläkkeen osalta järjestelmämme eroavat periaatteellisella tasolla eniten. Suomessa on totuttu pakolliseen ansioperustaiseen eläketurvaan ilman mitään karensseja, mutta EY voi rajoittaa jo olemassa olevan sairauden tai invaliditeetin takia työkyvyttömyysvakuutukseen

pääsemistä viideksi vuodeksi kyseessä olevan vamman tai sairauden osalta. Suomessa periaatteena on, että sosiaalivakuutus on kaikille pakollinen eikä siitä voida rajata ketään edes osittain pois. EY:ssä ei myöskään tunneta tulevaa aikaa työkyvyttömyyden osalta, jolla Suomessa voi olla hyvinkin merkittävä vaikutus eläkkeen suuruuteen. Työkyvyttömyyseläke lasketaan vain aiemman työskentelyn perusteella karttuneista oikeuksista. Toisaalta EY:ssä on turvattu kaikissa eläke-etuuksissa vähimmäistoimeentulon suuruinen korvaus, joka on vähintään noin 2500 euroa kuukaudessa. Suomessa taas ei tunneta vähimmäiskorvauksia vaan vähimmäistoimeentuloa täydentää kansaneläke, joka on huomattavasti pienempi kuin EY:n vähimmäiskorvaus. EY:n työntekijä on vakuutettu vain työssäoloaikanaan työkyvyttömyyden varalta. Eli jos henkilö ei jää eläkkeelle EY-eläkejärjestelmästä, mutta hänellä on kuitenkin vapaakirjaoikeus, koskee se vain perhe- ja vanhuuseläkkeitä.

Muissakin eläke-etuuksissa on eroja. Perhe-eläke vaikuttaa olevan paljon parempi kuin Suomessa. Esimerkiksi edunsaajien omat tulot eivät vaikuta millään lailla perhe-eläkkeen suuruuteen. Toisaalta ehkäpä Keski- ja Etelä-Euroopan erilaisen perhe -käsitteestä johtuen lapset eivät saa perhe-eläkettä kuin siinä tapauksessa, että heillä ei ole perhe-eläkkeeseen oikeutettua huoltajaa. Suomessa lapset ovat aina oikeutettuja perhe-eläkkeeseen huoltajan kuoleman johdosta. Jos pääomien siirto olisi yleisempi tapa toimia sosiaaliturvan koordinoinnin sijaan, olisivat ongelmana nykypäivän maailmassa juuri spekulointi eri järjestelmien etuuksien välillä. Myös siirtojärjestelmien kehittäminen olisi haastavaa sosiaaliturvajärjestelmien kirjosta johtuen kuten Suomen esimerkki osoittaa. Joka tapauksessa pääomasiirrot EY:n eläkejärjestelmään ovat monimutkaisia ja asettavat työntekijät eriarvoiseen asemaan, joka on EU-asetuksen ajatusmaailman vastaista. Myös joustoturvan kannalta ajateltuna järjestelmä ei takaa pitkän karensiaikansa eikä järjestelyjen monimutkaisuuden ja spekulointimahdollisuuksien vuoksi helppoa ja luottavaista liikkumista työstä toiseen.

Vanhuuseläkeikä on ollut aiemmin hyvin paljon varhaisempi EU:n järjestelmässä kuin Suomessa. Varhennettuun vanhuuseläkkeeseen on oikeus jo 55-vuotiaana, kun Suomessa ikäraja on 62 vuotta. Yhteensovitusraja on myös korkeampi kuin Suomessa eli 70 prosenttia, tosin yksityisellä puolella sellaista ei enää ole Suomessa käytössä. Indeksointi eroaa tietenkin varsinaisten kertoimien osalta, mutta myös sen suhteen, että Suomessa palkkoja ja eläkkeitä indeksoidaan eri kertoimilla, kun EY:ssä ne ovat samat.

Kuten jo mainittua, EY:n vapaakirjaoikeus eläkkeisiin syntyy vastaa 10 vuoden palveluksen jälkeen. Kyseinen asia on sinällään erikoinen, sillä juuri Euroopan maiden sosiaaliturvajärjestelmien pääsyrjoitusten eli odotusaikojen vuoksi EY-eläkejärjestelmän luomista perusteltiin 1960-luvulla. Suomessa ei käytännössä ole rajoituksia eläketurvaan pääsemiseksi vaan kaikki ansiot kartuttavat eläkettä. Nyt kun EU-asetus mahdollistaa muissa EU-maissa työskenneltyjen aikojen yhteenlaskemisen, ei vastaavaa ongelmaa enää EU-alueella esiinny. EY-järjestelmässä kyseinen 10 vuoden sääntö on edelleen voimassa.

Eroraha -käytäntö voi myös altistaa spekulatiivisille siirroille. Palaavan virkamiehen aiempaa eläkeoikeutta ei siis herätetä uudelleen voimaan, vaan eläkeoikeus määräytyy palautuksen jälkeen uuden valtion eläkelain mukaan. Virkamies siis menettää esimerkiksi varhaisemman eläkeiän tai korkeammat karttumat, jos hänellä oli niihin ollut oikeus.

Ainakin jotkut jäsenmaat vastustavat edelleen EY-siirtoja ja toivovat, että myös EY-virkamiehiin sovellettaisiin EU:n sosiaaliturvaa koordinoivaa asetusta 1408/71. Nyt järjestely aiheuttaa ylimääräisiä kuluja kansallisille järjestelmille ja suosii pientä osaa EU-kansalaisista. Järjestelmän tarkoituksena oli alun perin houkutella virkamiehistöä töihin Euroopan yhteisöihin, sillä aiemmin koordinaatio eri maiden välillä ei toiminut niin tehokkaasti kuin nykyään. Ongelmana virkamiesten kannalta voidaan kuitenkin edelleenkin nähdä eri maiden sosiaaliturvien erilaisuus, mutta toisaalta ei muillakaan liikkuvilla työntekijöillä ole valinnan varaa, vaan uuden työskentelymaan sosiaaliturvaan on kuuluttava ja lisäturva on hankittava vapailta markkinoilta.

5 TUTKIELMAN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tutkielman tulosten yhteenveto

Nykypäivänä työmarkkinat ovat hyvin erilaiset kuin esimerkiksi 20 vuotta sitten. Kansainvälistyminen, globalisaatio ja väestön ikääntyminen ovat muokanneet ihmisten käsityksiä työmarkkinoiden toiminnasta. Käsitysten muutoksella on suuri vaikutus työntekijöiden asennoitumiseen työnantajaansa kohtaan. Nykypäivänä ihmiset vaihtavat työpaikkaa helpommin ja useammin työuransa aikana kuin ennen vanhaan, sillä sitoutumisen taso on puolin ja toisin laskenut. Myös ulkomaille lähdön kynnyks on madaltunut, ja yhä useammat suomalaiset päätyvätkin Suomen rajojen ulkopuolelle töihin.

Tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää, minkälainen vaikutus työpaikan vaihtamisella on työeläkkeen hakemiseen ja eläke-etuuksien kiertämiseen työntekijän kannalta sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla nykypäivänä. Tutkitut tapaukset olivat seuraavat: työpaikan vaihto Suomessa, työpaikan vaihto EU/ETA-maissa, työpaikan vaihto sosiaaliturva- ja ei-sosiaaliturvasopimusmaissa, eläketurvan määräytyminen lähetettyjen työntekijöiden osalta sekä EY-virkamiesten pääomasiirrot.

Suomen työeläkejärjestelmä on ollut luomisestaan lähtien hajautettu ja se on muodostunut monista eri eläkelajeista, joihin on sisältynyt erilaisia näkemyksiä muun muassa työeläketurvan säilymisestä työpaikkaa vaihdettaessa ja työeläkkeen hakemisesta. Valtion eläkejärjestelmän peruspiirteenä on ennen vuotta 2005 ollut, että paremmat eläke-edut menetetään, jos työnantajaa vaihdetaan kesken työuran. Yksityisellä puolella taas järjestelmän alusta lähtien on perusperiaatteena ollut karttuneiden etujen koskemattomuus, eli niitä ei ole voinut vähentää, vaikka työura on katkennut. Eläkeuudistusten myötä myös julkinen sektori on omaksunut kyseisen säännön. Vanhoille työntekijöille on kuitenkin edelleen voimassa niin sanottu yhdenjaksoisuusvaatimus, jonka mukaan paremmat edut saavat vain ne, jotka jäävät valtion työskentelystä myös eläkkeelle.

Eläkkeen hakeminen on Suomessa hakijan kannalta helppoa, sillä viimeisen laitoksen periaate on laajentunut myös julkiselle sektorille. Vain muutama pieni laitos ja eläke-etuus ovat enää sen ulkopuolella. Viimeinen laitos tekee eläkepäättökseen ja maksaa kaikki hakijan karttuneet eläkkeet myös kaikkien muiden laitosten puolesta. Käytännössä eläkkeenhakijan ei siis tarvitse edes tietää

vakuutuslaitoksensa nimeä, sillä hakemus ohjautuu automaattisesti oikeaan laitokseen vaikkapa Kelasta.

Suomella on ollut aiemmin monia sosiaaliturvasopimuksia eri valtioiden kesken, mutta niiden vaikutus on vähentynyt Suomen liittyttyä osaksi Euroopan unionia. Voimassa olevilla sopimuksilla on kuitenkin samantapaisia vaikutuksia kuin EU:n monikansallisella sosiaaliturvasopimuksella. Ne siis vähentävät byrokratiaa ja takaavat, että lyhyetkin tyøjaksot toisessa maassa ovat turvattuja sosiaalisten riskien varalta.

Yksi EU:n tärkeimpiä tavoitteita on työvoiman vapaa liikkuminen koko yhteisön alueella. Siksi sen intresseissä on ollut luoda koordinaatiolainsäädäntö (EU-asetus), jonka avulla eri maissa ansaitut työeläke-etuudet sovitetaan yhteen sekä huolehditaan siitä, etteivät työntekijät putoa sosiaaliturvan ulkopuolelle työskennellessään toisissa maissa. Koordinaatioon kuuluvat oleellisena osana työntekijöiden tasa-arvoisuus, vakuutuskausien yhteen laskeminen, eläkepääoman koskemattomuus sekä eläkkeen hakemisen koordinointi, joka tapahtuu Suomessa ETK:n UM-osaston kautta. Näillä keinoin EU on mahdollistanut, ettei liikkunut työntekijä joudu huonompaan asemaan kuin työtoverinsa, joka on tehnyt koko työuransa kotimaassaan.

EU-asetuksen myötä liikkuva työntekijä tosin voi saada parempaa eläkettä kuin on tosiasiassa eläkemaksuja maksanut. Pro rata -eläke nimittäin saattaa antaa paremman lopputuloksen esimerkiksi yli 53-vuotiaille työntekijöille, jotka ovat työskennelleet korkeimpien karttumien aikana EU/ETA-maissa. Kiinnostavaa olisi selvittää, että jos moni suomalainen lähtisi töihin esimerkiksi Ruotsiin vanhemmalla iällä, niin miten Suomen työeläkejärjestelmän rahoituksen kävisi? Asiaa ei ole tietojeni mukaan tutkittu.

Vaikka EU-asetus turvaakin työntekijöiden sosiaaliturvan, ei sillä kuitenkaan ole tarkoitusta vaikuttaa eri maiden työeläkejärjestelmien sisältöön. Ne vaihtelevat suuresti eri maissa, sillä jokaisen maan sosiaaliturvan muodostumiseen ovat vaikuttaneet maan ominaispiirteet ja kulttuuri. Esimerkiksi vanhuuseläkeiät eroavat eri maissa, millä voi olla vaikutusta eläkeajan toimeentuloon, jos eläkkeelle ei voida jäädä kaikista työskentelymaista yhtä aikaa. Myös sillä on suurta merkitystä, onko maa päätenyt vähimmäisturvan vai ansiosidonnaisen linjan kehittämiseen eläkejärjestelmässään.

Liikkuvien työntekijöiden asennoituminen sosiaaliturvamaksujen maksamiseen saattaa myös vaihdella kotimaan mukaan. Tällöin joidenkin maiden työntekijät saattavat olla kiinnostuneempia pimeän työn teosta, koska he eivät luota esimerkiksi eläkejärjestelmien rahoitusjärjestelmän kestävyteen kotimaassaan. Suuria eroja EU-maiden eläkejärjestelmien välillä siis löytyy ja niistä on otettava itse selvää. Tarvittaessa on lisäturvaa haettava esimerkiksi henkivakuutusmarkkinoilta.

Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturva määräytyy lähettävän maan mukaan. Lähetettyjen työntekijöiden sosiaaliturvan määräytyminen siis muodostaa poikkeuksen pääsääntöön, jonka mukaan sosiaaliturva määräytyy aina työskentelymaan lainsäädännön mukaan. Lähetetyn työntekijän ja hänet ulkomaille lähettävän yrityksen pitää täyttää tietyt ehdot, jotta lähettäminen on mahdollista. Jos ehdot täyttyvät, Eläketurvakeskus myöntää todistuksen, jolla kahdenkertaiset maksut voi välttää sosiaaliturvasopimusmaissa. Jos kyseessä on ei-sopimusmaa, tilanne on hankalampi, sillä vakuutusmaksut pitää maksaa sekä Suomeen että kohdemaahan päällekkäin kahden vuoden ajan. Kohdemaan maksuja ei välttämättä saada koskaan ainakaan eläketurvan muodossa ulos maasta. Sosiaaliturvasopimuksettomissa maissa sosiaaliturvan laatu voi vaihdella hyvinkin paljon.

Eläketurvan säilyminen on ongelmallisinta ei-sosiaaliturvasopimusmaissa tapahtuvan oma-aloitteisen työskentelyn osalta. Sosiaaliturvasopimuksettomien kohdemaiden eläketurva vaihtelee paljon ja on aina kyseisen maan kansallisesta lainsäädännöstä riippuvaa, saadaanko maksettuja vakuutusmaksuja ulos maasta. Useimmiten niitä ei makseta ainakaan täysimääräisenä muille kuin oman maan kansalaisille. Hakijan on vietävä eläkehakemusprosessi alusta loppuun asti itse, sillä esimerkiksi Eläketurvakeskus ei ole velvollinen auttamaan haussa muulloin kuin sosiaaliturvasopimustapauksissa.

Erikoisen lisän sosiaaliturvan koordinaation ulkopuolelta työeläketurvan järjestämiseen tuovat pääomasiirrot EU-jäsenmaiden ja EY-eläkejärjestelmän välillä. EY-eläkejärjestelmän alkutaival ei ollut kovin valoisa, mutta EY:n tuomioistuimen päätöksillä maa toisensa jälkeen velvoitettiin liittymään järjestelmään. Suomen oli myös luotava siirtojärjestelmä Euroopan unioniin liittymisen jälkeen.

Siirtojärjestelmän luomisessa oli otettava huomioon monia seikkoja, sillä mitään yhtenäistä kaavaa ei voida käyttää eri maissa sosiaaliturvajärjestelmien kirjavuudesta johtuen. Esimerkiksi Suomen työeläkejärjestelmän osittain rahastoivasta luonteesta johtuen siirrettävää pääomaa ei varsinaisesti

ole olemassa, vaan se pitää laskea EY-siirtoja varten kehitetyillä pääoma-arvokertoimilla. EY:ssä pääoma muutetaan ansainta-ajaksi. EY-eläkejärjestelmässä on pitkä karenssi-aika (10 vuotta), jota ennen eläkejärjestelmästä ei saa eläkeoikeutta. Jos työsuhde kuitenkin katkeaa ennen määräajan umpeutumista, virkamies saa palauttaa siirtämänsä ja ansaitsemansa eläkepääoman takaisin Suomeen.

Pääomasiirtojen hyvä puoli on siinä, että eläkkeelle jäätessä eläke määräytyy vain yhden lain mukaan, eikä mitään epäselvyyksiä voi syntyä monien lakien yhteensovittamisesta. Ongelmia järjestelyssä voidaan havaita kuitenkin enemmän kuin hyötyjä. Suurin ongelma on varmastikin periaatteellinen, eli miksi EU:n omiin työntekijöihin ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetusta, niin kuin kaikkiin muihinkin työn perässä liikkuviin EU-maiden kansalaisiin.

Myös spekulointimahdollisuudet ovat olemassa muun muassa pääoma-arvokertoimien ja valuuttakurssien vuoksi. Virkamiehen kannattaa myös tarkkaan harkita, ovatko etuudet juuri hänen kohdallaan paremmat Suomessa vai EY-eläkejärjestelmässä. Esimerkiksi jos henkilöllä on jokin sairaus, jonka vuoksi hän saattaisi joutua työkyvyttömäksi, hänet voidaan rajat EY:ssä kyseisen sairauden osalta työeläketurvan ulkopuolelle. Suomessa näin ei voida toimia, sillä työeläketurva on kaikille työntekijöille pakollinen.

Näiden tietojen valossa sekä muun muassa Ruotsin esimerkkiä seuraten, voidaankin sanoa, ettei pääomasiirtojen jatkamista voida pitää enää perusteltuna, koska EU-asetus toimii hyvin. Suomessa kuten muuallakin Euroopassa on virkamiesten erityiseläkeoikeuksia lakkautettu, joten EY-eläkejärjestelmästä olisi myös syytä luopua. Se aiheuttaa turhia kuluja, byrokratiaa ja räikeää eri-arvoisuutta liikkuvien työntekijöiden keskuudessa. Mikään aiemmista perusteluista ei enää puolla sen olemassaoloa.

Kuten huomataan, työskentelymaan ”valinnalla” on suuri vaikutus eläkkeen määräytymiseen ja varsinkin pitkissä työsuhhteissa ulkomailta on toimeentulon kannalta äärimmäisen tärkeää, että työeläketurvan määräytymisestä huolehditaan. Muutoin toimeentulo saattaa eläkkeelle jäädessä olla pelkän vähimmäistoimeentulon varassa, eikä totuttua kulutustasoa pystytä säilyttämään. Kansaneläkettä saattaa rajoittaa ulkomailta asutut vuodet.

EU:n joustavan sosiaaliturvan strategian voidaan sanoa toimivan ainakin vuoden 2005 jälkeen Suomen työeläkejärjestelmässä hyvin. Myös EU:n sisällä liikuttaessa se ainakin teorian tasolla

toimii hyvin. Uuden EU-asetuksen myötä nyt ongelmakohtaksi havaittu hakemisen hitaus todennäköisesti parantuu. Jos näin ei käy, voi käsittelyn hitaus muodostua todelliseksi uhkaksi toimeentulolle, sillä EU-eläkkeenhakemisprosessi tulee tulevaisuudessa koskettamaan yhä useampia henkilöitä. EU-maiden sosiaaliturviin asetuksella ei ole vaikutusta, joten yritysten on edelleen mahdollista käyttää halvan sosiaaliturvan maita hyväkseen työvoimavaltaisilla aloilla. Toisaalta kansainvälistyminen saattaa pienentää tuloeroja, jolloin työntekijöille tulee enemmän valtaa vaatia työeläketurvan nostamista.

5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusehdotuksia

Kyseisen tutkielman reliabelius ja validius ovat vaikeasti näytettävissä toteen perinteisin keinoin eli toistettavuudella ja tutkimusmenetelmän kyvyllä mitata oikeaa asiaa. Koska kyse on tapaustutkimuksesta, kaikki kyseessä olevaa tutkimusta koskevat tilanteet realisoituvat vasta todellisessa elämässä, jolloin ne ovat tietenkin ainutkertaisia. Kahta samanlaista tapausta ei ole, joten perinteiset luotettavuuden ja pätevyuden arvioinnit eivät ole mahdollisia. Teoria kuitenkin tukee analyysin tulkintoja eli analyysin tulkinat perustellaan teorialla. Kaikki päätelmät perustuvat siis tutkielmassa esitetyille tosiasioille. Validiutta on myös tarkennettu käyttämällä useita teorioita, jolloin voidaan puhua teoreettisesta triangulaatiosta. (Hirsjärvi & al. 2007, 226–228)

Aihepiiriin liittyviä jatkotutkimuksia ajatellen, olisi tärkeitä tutkia EU-asetuksen todellista toimivuutta, sillä siitä ei ainakaan Suomessa ole julkaistu tutkimuksia. EU:n sosiaaliturvasta ja siihen vaikuttavista politiikoista sekä eri maiden etuuksien vertailuista on paljon tutkimuksia, mutta käytännöstä ei, millä myös on vaikutusta eläkkeenhakijan kannalta. Tutkimusten avulla päättäjien mielenkiinto saataisiin suunnattua varsinaiseen eläkkeenhakemisprosessiin ja saataisiin mahdollisesti myös toimimaan paremmin. Parempien prosessien avulla joustoturva -strategia toimisi paremmin myös käytännön tasolla. Pääomasiirtojen osalta pitäisi tutkia vielä tarkemmin sen aiheuttamia todellisia kuluja eri kansallisille järjestelmille, sillä ne saattavat nousta hyvin suuriksi per siirretty EY-virkamies. Järjestelmän kehittäminen jo yksin Suomessa vei neljä vuotta ja Ruotsissa vielä pidempään. Kun otetaan vielä huomioon vanhojen jäsenmaiden oikeustaistelut EY-tuomioistuimessa, on koko järjestelmän hinta kohtuuttoman suuri verrattuna koordinaatioon.

LÄHTEET

Kirjallisuus:

- Aaltonen, Hannele 2004. Sukupuolten väliset eläke-erot lakisääteisissä vanhuuseläkkeissä pohjoismaisen hyvinvointimallin maissa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Actuarial assessment of the pension scheme. Eurostat Report. Luxembourg 2005.
- Alander, Niina 2007. Naiseläkeläisten toimeentulo ja köyhyys eri hyvinvointimalleihin kuuluvissa EU-maissa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Eläkeoikeuden siirtotyöryhmän väliraportti 1995. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö 1995:18. (Työryhmämuistio)
- Euroopan yhteisöjen eläkejärjestelmä. Vakuutusmatemaattinen tutkimus. KPMG 8.12.1998. Sopimus nro 97/14/IX.C.1.
- European Employment and Social Policy, Special Eurobarometer n° 261, 2006 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_en.pdf 28.1.2008
- Flexicurity and ESF. 2007. The European Commission's magazine on employment and social affairs. Social Agenda ISSUE n. 15, September 2007. 12-13.
- Havakka, Pauliina 2004. Lakisääteisten vähimmäis- ja työeläkkeiden vertailu vanhuuseläkejärjestelmässä. Lisensiaatin työ. Tampereen yliopisto.
- Hietaniemi, Marjukka, Ikkala, Anneli & Vainikainen, Arja 2002. Työeläkkeen laskentaopas. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hietaniemi, Marjukka & Kujanpää, Johanna 2007. Työeläkkeen laskentaopas 2007. Eläketurvakeskuksen käsikirjoja 2007:3. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Hietaniemi, Marjukka & Ritola, Suvi 2007. Suomen eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen käsikirjoja 2007:5. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Hietaniemi, Marjukka & Vidlund, Mika 2003. Suomen eläkejärjestelmä. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Jokelainen, Matti 2004. Sosiaalivakuutuksen käsitteistä ja järjestelmistä. Teoksessa Hellsten & Helne (toim.): Vakuuttava sosiaalivakuutus? 2004. Painopaikka: F.G Lönnberg. 152–183.

- Juvonen, Marko & Korhonen, Heikki & Ojala, Veli Matti & Salonen, Tero & Vuori, Heli 2005. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kakkonen, Anne & Parviainen, Leena 2006. Urapolkuna pätkätyöt. Työministeriön julkaisuja. Työvoimatoimiston www-sivusto: www.mol.fi 28.1.2008
- Kari, Matti & Kiuru, Julia & Kontiokorpi, Reino & Lehtonen, Seija & Hakala, Timo 2004. Suomen työeläkejärjestelmä EU:ssa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kari, Matti & Saari, Juho 2005. Sosiaalinen Eurooppa. Euroopan Unionin sosiaalipolitiikka. Helsinki: Ulkoasiainministeriön Eurooppa-tiedotus.
- Kiviniemi, Marja & Hiltunen, Maija 2007. Katsaus eläketurvaan vuonna 2006. Eläketurvakeskuksen tilastoraportti. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koistinen, Olavi 2007. Ulkomaalaisten työntekijöiden määrä kasvaa Suomessa. Helsingin Sanomat 15.11.2007. Talous. B5.
- Koivusalo, Lauri & Kammonen, Heikki & Lämsä, Simo 2004. Työeläke. Sulkava: Finnreklama Oy.
- Korpiluoma, Riitta & Alaluusua, Anniina & Heinonen, Riitta & Kaarre, Samuli & Kekäläinen, Jaana & Kouvonon, Keijo & Lilius, Sonja & Mustonen, Pasi & Perälehto-Virkkala, Anne & Takanen, Maijaliisa & Tuomikoski, Jaakko 2006. Työeläke. Sulkava: Finnreklama Oy.
- Knuuri, Juha 2008. Kokonaiseläke 2008. Työeläke, kansaneläke ja verotus. Eläketurvakeskuksen katsauksia 2008:1. Helsinki: Multiprint Oy.
- Knuuti, Juha & Vidlund, Mika 2006. Lakisääteiset eläkemaksukatot ja yksilölliset eläketilit eri maissa. Eläketurvakeskuksen katsauksia 2006:5.
- Kuusela, Minna 2007. EU-eläkelaskenta -seminaari 5.12.2007. ETK. Helsinki.
- Laakso, Anna-Riitta 2007. Ajankohtaista työeläkeasioista -seminaari 13.12.2007. Messukeskus. Helsinki
- Laitinen-Kuikka, Sini & Bach, Jarna & Vidlund, Mika 2002. Eläketurva Länsi-Euroopassa. Helsinki: Haka-Paino Oy
- Mäenpää, Jenni 2006. Kesätyöstäkin voi saada eläkettä Ruotsista. Aamulehti 4.10.2006.
- Orustfjodr, Stig & Herink, Michael 2006. Effekter av pensionsöverföringar till Europeiska gemenskapen. Dnr 133854-2005. Försäkringskassan, Sverige. Försäkringskassanin www-sivusto: www.fk.se. 19.11.2007
- Pensionssamordningar för Svenskar i EU-tjänst. Slutbetänkande av utredningen om pensionssamordningar med EU-institutioner SOU 1996:57. Stockholm: Norstedts Tryckeri AB.

- Rantala, Jukka & Pentikäinen, Teivo. 2003. Vakuutusoppi. Vammalan kirjapaino: Vammala.
- Rimmi, Riitta 2007. Ulkomaille töihin. Minne kertyy eläke? Taloustaito 10/2007. 43-48.
- Risku, Ismo 2007. Eläkeläisten tulotaso ja toimeentulo Suomessa. Teoksessa Suomen eläkejärjestelmä. Toim. Hietaniemi, Marjukka & Ritola, Suvi. Gummerus kirjapaino Oy.
- Sakslin, Maija & Rentola, Essi & Klemola, Antti 1998. EU:ssa liikkuvien henkilöiden sosiaaliturva. Kommentaari asetuksesta (ETY) 1408/71. Helsingin yliopiston kansainvälisen talousoikeuden instituutin julkaisuja 33. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Suomen työeläkkeen saajat ja vakuutetut 2006. 2007. Hakapaino Oy: Helsinki
- Työntekijän eläke 2008 –esite. Eläketurvakeskuksen www-sivusto: www.etk.fi 15.2.2008
- Työkomennus ulkomaille 2007 –esite. ETK:n ja Kelan ulkomaanasioiden osastojen yhteisjulkaisu. Eläketurvakeskuksen www-sivusto: www.etk.fi 19.11.2007
- Uusitalo, Hannu (toim.) 2006. Eläkeläiset ja eläkeläisten toimeentulo. Kehitys vuosina 1990-2005. Eläketurvakeskuksen raportteja 2006:2.

Muut lähteet:

Muut painetut lähteet:

- Comission decision N° 60-2004 / 09.06.2004. General implementing provision for Articles 11 and 12 of annex VIII to the Staff Regulations on transferring pension rights. The Commission of the European Commission. (EY:n sisäinen asiakirja)
- Ehdotus Euroopan parlamentin ja Neuvoston direktiiviksi lisäeläkkeiden siirrettävyydestä http://217.71.145.20/TRIPviewer/temp/TUNNISTE_U_2_2006_fi.html 19.11.2007
- Eläketurvakeskuksen tilastot. Eri osastojen sisäisiä tilastoja (2004-2007).
- Erytisperusteet EY-eläkesiirtolaista 12.06.2007. Eläketurvakeskus, suunnitteluosasto. ETK:n www-sivusto: <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41052> 19.11.2007
- Euroopan komission tiedonanto KOM (2007) 359. Päämääränä yhteiset joustoturvaperiaatteet: Uusia ja parempia työpaikkoja jouston ja turvan avulla. Euroopan komissio.
- HE 258/1998. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi eläkeoikeuden siirtämisestä Suomen työeläkejärjestelmän ja Euroopan yhteisöjen eläkejärjestelmän välillä sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Valtion säädöstietopankin www-sivusto: www.finlex.fi 19.11.2007
- HE 180/2002. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijän eläkelain 9 a §:n kumoamisesta. Valtion säädöstietopankin www-sivusto: www.finlex.fi 19.11.2007

Laki eläkeoikeuden siirtämisestä Suomen työeläkejärjestelmän ja Euroopan yhteisöjen eläkejärjestelmän välillä (165/1999).

NAs (ETY) N.o 259/68 Euroopan talousyhteisön ja Euroopan atomienergiajärjestön virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen vahvistamisesta (Henkilöstöasetus) 14.6.1962. (Asetus 259/68.)

NAs (ETY) N.o 1408/71 sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä (EU-asetus) 14.6.1971. (Asetus 1408/71.)

NAs (ETY) N.o 574/72 sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä annetun asetuksen (ETY) N:o 1408/71 täytäntöönpanomenettelystä 21.3.1972. (Asetus 574/72.)

NAs (ETY) Ehdotus sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä. Bryssel KOM (2006/0006) (komission esittämä 31.12.2006)

WWW-sivut:

Eläketurvakeskuksen www-sivusto: www.etk.fi 20.2.2008

Työeläkelakipalvelun www-sivusto: www.tyoelakelakipalvelu.fi 19.11.2007

Euroopan Komission www-sivusto: http://ec.europa.eu/index_fi.htm 19.11.2007

Liite 1: Sosiaaliturvasopimustilanne 1.1.2008

Lähde: Eläketurvakeskus

**EU/ETA-MAAT JA SVEITSI: SOSIAALITURVA-ASIOISSA SOVELLETAAN
ENSISIJAISESTI EU:N SOSIAALITURVA-ASETUKSIA 1408/71 JA 574/72**

EU-MAAT SEURAAVASSA TAULUKOSSA *), ETA-MAAT **)

VOIMASSA OLEVAT SOSIAALITURVASOPIMUKSET (suluissa kumotut sopimukset)

		VOIMAAN	
1	SAKSAN LIITTOTASAVALTA (1.10.1981)	01.08.1998	*)
2	ISO-BRITANNIA JA POHJOIS-IRLANTI Sopimuksen muutos	01.02.1984 31.12.1992	*)
3	SVEITSI EU-SVEITSI -SOPIMUS	01.10.1986 01.06.2002	*)
4	ITÄVALTA Lisäsopimus	01.07.1987 01.01.1994	*)
5	ESPANJA	01.08.1987	*)
6	KANADA Pöytäkirja sopimuksen muuttamisesta	01.02.1988 01.01.1997	
7	QUÉBEC (sosiaaliturvasopimusjärjestely) Sopimusjärjestelyn muutos	01.04.1988 01.09.1998	
8	LUXEMBURG (1.4.1991)	01.02.2002	*)
9	KREIKKA	01.05.1991	*)
10	YHDYSVALLAT	01.11.1992	
11	POHJOISMAINEN SOSIAALITURVASOPIMUS (01.01.1994, 01.01.1982, 01.11.1956)	01.09.2004	*)
	Islanti, Norja		**)
12	VIRO (01.10.1997)	01.11.2006	*)
13	ISRAEL	01.09.1999	
14	LATVIA (ei sovelleta EU-liittymisen jälkeen)	01.06.2000	*)
15	LIETTUA (01.08.2001)		*)
16	CHILE (HE 257/1998)	01.01.2008	

NEUVOTTELUT KESKEN
AUSTRALIA

Liite 2: EY-eläkejärjestelmän menot

Lähde: Euroopan komission www-sivusto 2.2.2008. http://eur-lex.europa.eu/budget/data/P2008_VOL4/FI/nmc-titleN1C3C9/index.html

ELÄKKEIDEN TOIMINTALOHKON HALLINTOMENOT JA MUUT MENOT

Nimike	Määrärahat 2008	Määrärahat 2007	Toteutus 2006
Eläkkeet			
Siirtymäkorvaukset	p.m.	2 058 000	1 580 180,67
Toimielimen entisten jäsenten ja heidän oikeudenomistajiensa tai heidän huollettavanaan olevien perheenjäsentensä eläkkeet	4 620 000	4 240 000	4 084 956,17
Korjauskertoimet	540 000	651 000	595 949,83
Tehtävistä vapauttamiseen, eläkkeelle siirtämiseen ja irtisanomiseen liittyvät korvaukset	22 460 000	27 621 000	30 231 488,45
Sairausvakuutus	764 000	962 000	863 764,11
Erilaisten korvausten mukauttaminen	1 508 000	2 328 000	1 782 223,91
Eläkkeet ja erorahat	963 485 000	879 158 000	835 947 926,43
Sairausvakuutus	31 818 000	29 144 000	27 015 810,65
Eläkkeiden ja erilaisten korvausten mukauttaminen	61 740 000	51 328 000	44 991 964,08
Momentti 30 01 13 — Yhteensä	1 086 935 000	997 490 000	947 094 264,30
Luku 30 01 — Yhteensä	1 086 935 000	997 490 000	947 094 264,30

Liite 3: EY-erityisperusteiden pääoma-arvokertoimet (\bar{A}_x^U)

Lähde: Erityisperusteet EY-siirtolaista

ELÄKEOIKEUKSIEN SIIRTO EY:ÖN: PERUSTURVA		ELÄKEOIKEUKSIEN SIIRTO EY:ÖN: LISÄTURVA		Perhe-eläkeoikeutta vastaavat pääoma-arvokertoimet edunjättäjän iän ja sukupuolen mukaan, kun edunsaajina ovat			
Perusturvan pääoma- arvokertoimet, kun eläkeoikeus siirretään EY:ön tai palautetaan Suomeen \bar{A}_x^U (perus)		Vanhuus ja työkyvyttö- myysoikeutta vastaavat pääoma-arvokertoimet \bar{A}_x^U (lisä veik)		\bar{A}_x^U (P_1)			
Ikä	Kerroin	Ikä	Kerroin	Ikä	leski ja lapset	Ikä	vain lapset
18	5.69962	18	5.27356	18	1.15700	18	0.05054
19	5.81559	19	5.38150	19	1.17888	19	0.05169
20	5.93474	20	5.49241	20	1.20133	20	0.05284
21	6.05717	21	5.60639	21	1.22434	21	0.05402
22	6.18296	22	5.72355	22	1.24783	22	0.05518
23	6.31219	23	5.84397	23	1.27173	23	0.05631
24	6.44493	24	5.96778	24	1.29594	24	0.05737
25	6.58125	25	6.09507	25	1.32037	25	0.05834
26	6.72121	26	6.22595	26	1.34489	26	0.05917
27	6.86489	27	6.36052	27	1.36943	27	0.05984
28	7.01235	28	6.49888	28	1.39388	28	0.06028
29	7.16366	29	6.64113	29	1.41820	29	0.06050
30	7.31891	30	6.78737	30	1.44231	30	0.06044
31	7.47818	31	6.93768	31	1.46621	31	0.06010
32	7.64152	32	7.09215	32	1.48984	32	0.05943
33	7.80904	33	7.25087	33	1.51323	33	0.05846
34	7.98079	34	7.41390	34	1.53636	34	0.05716
35	8.15685	35	7.58131	35	1.55925	35	0.05558
36	8.33726	36	7.75314	36	1.58189	36	0.05369
37	8.52209	37	7.92945	37	1.60433	37	0.05156
38	8.71137	38	8.11027	38	1.62655	38	0.04919
39	8.90514	39	8.29562	39	1.64860	39	0.04664
40	9.10340	40	8.48552	40	1.67046	40	0.04393
41	9.30618	41	8.67997	41	1.69215	41	0.04112
42	9.51347	42	8.87897	42	1.71365	42	0.03824
43	9.72526	43	9.08252	43	1.73497	43	0.03534
44	9.94155	44	9.29062	44	1.75605	44	0.03244
45	10.16234	45	9.50329	45	1.77689	45	0.02961
46	10.38766	46	9.72057	46	1.79739	46	0.02684
47	10.61758	47	9.94254	47	1.81754	47	0.02420
48	10.85220	48	10.16936	48	1.83720	48	0.02167
49	11.09175	49	10.40125	49	1.85634	49	0.01930
50	11.33654	50	10.63860	50	1.87479	50	0.01708
51	11.58712	51	10.88197	51	1.89248	51	0.01504
52	11.84420	52	11.13214	52	1.90922	52	0.01315
53	12.10889	53	11.39027	53	1.92490	53	0.01144
54	12.38267	54	11.65790	54	1.93931	54	0.00988
55	12.66762	55	11.93718	55	1.95230	55	0.00851
56	12.96652	56	12.23098	56	1.96361	56	0.00726
57	13.28312	57	12.54313	57	1.97309	57	0.00618
58	13.62238	58	12.87868	58	1.98040	58	0.00519
59	13.99085	59	13.24427	59	1.98537	59	0.00436
60	14.39704	60	13.64856	60	1.98763	60	0.00361
61	14.85214	61	14.10282	61	1.98697	61	0.00299
62	15.37067	62	14.62170	62	1.98303	62	0.00243

Liite 4: EY:n pääoma-arvokertoimet (V2)

Lähde: Commission decision N° 60-2004

Ikä siirtomäärän laskentapäivänä	Pääoma-arvokerroin (V2)
20	9,634
21	9,597
22	9,552
23	9,529
24	9,477
25	9,422
26	9,382
27	9,368
28	9,373
29	9,393
30	9,419
31	9,467
32	9,533
33	9,620
34	9,716
35	9,815
36	9,926
37	10,045
38	10,171
39	10,303
40	10,441
41	10,583
42	10,728
43	10,877
44	11,030
45	11,184
46	11,341
47	11,499
48	11,663
49	11,830
50	12,002
51	12,182
52	12,369
53	12,556
54	12,747
55	12,949
56	13,158
57	13,378
58	13,607
59	13,856
60	14,121
61	14,408
62	14,715
63	15,050
64	15,215
65	15,215