

# Ruotsin ja Suomen eläkejärjestelmät eivät ole kovin erilaisia

*Kommentti Gabriella Sjögren Lindquistin artikkeliin*



**S**uomessa on jo pidemmän aikaa keskusteltu ruotsalaisen eläkejärjestelmän paremmuudesta tšekäläiseen verrattuna. Tiedotusvälineissä ovat toistuneet näkemykset, joiden mukaan Ruotsissa ei ole julkisen talouden kestävyysvajetta eikä eläkeikää, ja että ikääntyneiden työllisyysaste on Ruotsissa selvästi korkeampi kuin Suomessa. Vahva sivujuonne tässä keskustelussa on ollut usko siihen, että Ruotsissa on harjoitettu parempaa eläkepolitiikkaa kuin Suomessa. Todellisuudessa Suomen ja Ruotsin eläkejärjestelmien erot eivät kuitenkaan ole kovin suuria.

Ruotsissa toteutettiin viimeisin eläkeuudistus vuonna 2001, jolloin valtiollisen ansioeläkkeen ansaintaehtoja ja ikärajoja uudistettiin. Suomessa vastaava uudistus tuli voimaan hieman myöhemmin eli vuonna 2005. Ruotsin uudistuksessa otettiin käyttöön joustava eläkeikä, elä-

keen perusteeksi tuli loppupalkan sijaan koko työuran ansiot ja lisäksi eläkkeisiin tuli sopeutuskertoimia, joilla järjestelmää suojataan elinajan pitenemisen ja elatussuhteen heikkenemisen riskeiltä. Nämä uudistukset olivat hyvin samanlaisia kuin Suomessakin.

Vaikka Ruotsissa ei olekaan varsinaista eläkeikää, voi työntekijä nykyään siirtyä ansioeläkkeelle 61 vuoden iässä. Ylärajaksi muodostuu 67 vuoden ikä, jolloin työsuhdeturva lakkaa – toisin sanoen työnantaja voi halutessaan irtisanoa tämän ikäiset työntekijät.

Ruotsalaisessa valtiollisessa ansioeläkejärjestelmässä on eläkekatto, joten se tarjoaa ansioon suhteutetun eläkevakuutuksen vain niille, joiden ansiotaso on keskimääräistä matalampi. Tällä hetkellä eläkekattoa vastaava palkkataso on noin 3800 euroa kuukaudessa ja ansioeläkkeen rahoittamiseksi kerättävä maksu 18,5 prosenttia palkasta. Tästä maksusta

16 prosenttiyksikköä käytetään suoraan jakojärjestelmänä nykyisten eläkkeiden maksuun ja loppuosa eli 2,5 prosenttia palkasta rahastoidaan henkilökohtaiselle eläketilille.

**Suomessa ei ole eläkekattoa mutta Ruotsissa on, mikä luo kysyntää lisäeläkkeille.**

Eläkekaton vuoksi Ruotsissa on kysyntää hyvätuloisten lisäeläkkeille. Lisäeläkkeet ovat tyypillisiä toimihenkilöille, ja ne perustuvat työmarkkinaosapuolten keskinäisiin sopimuksiin. Lisäeläkekustannukset työnantajille ovat noin 10 prosenttia palkasta. Lisäeläkkeet ovat useimmiten maksuperusteisia eli niiden todellinen suuruus riippuu siitä, millaisiksi muodostuvat maksujen avulla kartutettujen eläkerahastojen sijoitustuotot. Lisäeläk-

## RUOTSIN ELÄKEUUDISTUS EI OLE JUURI VAIKUTTANUT KESKIMÄÄRÄISEEN ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄÄN.

keet mahdollistavat joissakin tapauksissa eläkkeelle siirtymisen jo 55 vuoden iässä.

Ruotsin eläkeuudistuksen vertailu Suomeen osoittaa, että maiden väliset erot ovat vähäisiä. Suomessa on myös siirrytty työuraperiaatteeseen eläkkeen määräytymisessä sekä otettu käyttöön elinaikakerroin ja joustava eläkeikä. Suomessa ei sen sijaan ole eläkekattoa eikä siten myöskään tarvetta toimihenkilöiden kollektiivisille lisäeläkkeille. Tältä osin suomalainen järjestelmä on kattavampi ja yksinkertaisempi.

Joustavaan eläkeikään siirtymisen lisäksi Ruotsissa on viimeisen 10 vuoden aikana edistetty työllisyyttä tiukentamalla työkyvyttömyyden kriteerejä, lyhentämällä ansiosidonnaisen työttömyysturvan kestoa ja ottamalla käyttöön verotuksen ansiotulovähennys. Näistä toimista käytetään välillä nimitystä ”työlinja” – olennaista eroa Suomen ja Ruotsin välillä ei tässäkin suhteessa ole.

Millaisia tuloksia ruotsalainen eläkeuudistus ja työlinja ovat sitten tuottaneet? Ruotsalaiset ovat hyödyntäneet joustavaa eläkeikää siten, että varhainen ja myöhäinen eläkkeelle jäänti on yleistynyt. Tarvetta yksilöllisille valinnoille on selvästikin ollut. Keskimääräinen eläköitymisikä on kuitenkin pysynyt lähes muuttumattomana.

Ikääntyneiden työllisyys on parantunut. Varttuneiden työntekijöiden eli 55 vuotta täyttäneiden työllisyysaste on noussut (miehillä 8 ja naisilla 7 prosenttiyksikköä) ja on kansainvälisessä vertailussa hyvin korkea (73 prosenttia). Tämän vuoksi Ruotsin eläkeuudistusta voidaan pitää menestyksellisenä. Toisaalta Suomen kehitys on ollut vielä parempi. Suomessa varttuneiden työllisyysasteet ovat vuosina 2000-2011 nousseet todella merkittävästi: miehillä 13 ja naisilla peräti 16 prosenttiyksikköä. Noususta huolimatta suomalainen työllisyysaste jää selvästi ruotsalaista matalammaksi eli 57 prosenttiin.

Molemmille maille on yhteistä se, että koko väestön työllisyysaste on noussut

Taulukko. Suomen ja Ruotsin eläkejärjestelmien vertailua.

	Ruotsi	Suomi
Takuueläkkeen ikäraja	65	65
Työeläkejärjestelmän ikärajat	(55) 61-67	63-68
Elinaikakerroin	kyllä	kyllä
Ansioeläkkeen perusteena	koko työura	koko työura
Eläkejärjestelmän periaate	maksuperusteinen	etuuperusteinen
Lykkäyskannustin	kyllä	kyllä
Työkyvyttömyyseläkkeen korvaustaso	noin 70 prosenttia	noin 60 prosenttia
Työkyvyttömyyden kriteerit	tiukat	tiukat
Työttömyysturvan kesto ikääntyneillä työntekijöillä	300 päivää	500 päivää
Ikääntyneiden verokannustimet	kyllä	ei
Eläkevakuutusmaksut, prosenttia palkasta	18,5 / n. 30 (sis. lisäeläkkeen)	n. 23

vain vähän samaan aikaan kun ikääntyneiden tilanne on parantunut. Jossain määrin varttuneiden työntekijöiden parantunut työllisyys on siis ollut pois nuoremmilta ikäluokilta eikä työurien pidentäminen niiden loppupäästä ole johtanut vastaavaan kokonaistyöllisyyden parantumiseen.

Suomen heikompaa työllisyyttä on vaikea selittää sosiaaliturvajärjestelmän tai verotuksen merkittävillä eroilla, koska sellaisia ei ole. Pieniä eroja toki on, mutta ne eivät auta selittämään Ruotsin korkeampaa työllisyyttä; verot ja työnantajan sivukulut ovat Ruotsissa korkeammat kuin Suomessa ja eläkejärjestelmän ikärajat Suomea alhaisemmat.

### Eläkejärjestelmät eivät selitä Suomen ja Ruotsin työllisyysasteiden eroa.

Suomen heikommalle työllisyydelle voidaan hakea selitystä historiasta ja hajanaisesta aluerakenteesta. 1990-luvun erittäin korkea työttömyys vaikuttaa luultavasti edelleen niin, että keskiikäisten ja varttuneiden ikäluokkien työllisyys on jäänyt pysyvästi heikolle tasolle. Suomessa on myös merkittäviä alueellisia eroja työllisyydessä. Parhailla alueilla kuten Etelä- ja Länsi-Suomessa työllisyysasteet ovat lähellä ruotsalais-ta tasoa, kun taas heikoimmilla alueilla

Itä- ja Pohjois-Suomessa työllisyysaste on lähempänä eteläeurooppalaista tasoa. Suuria alueellisia työllisyyseroja ei voi selittää kannustintekijöillä, koska ne ovat samat koko maassa.

Tehdessämme työllisyysvertailuja Ruotsin kanssa on kaksi keskeistä tekijää jäänyt suomalaisessa keskustelussa vähälle huomiolle. Ensimmäinen on se, että Ruotsin suuri julkinen sektori tarjoaa huomattavasti enemmän työpaikkoja kuin Suomen julkinen sektori. Ruotsin työikäisestä väestöstä noin 22 prosenttia on töissä julkisella sektorilla, kun Suomessa vastaava luku on noin 17 prosenttia. Yrityssektorin työvoimaosuus on sen sijaan molemmissa maissa samaa tasoa.

Toinen merkittävä ero on ruotsalainen työsuhdelainsäädäntö, joka säätelee tarkkaan yritysten irtisanomisjärjestystä. Lain mukaan paras työsuhdeturva on pitkäaikaisimmilla työntekijöillä, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että vanhimpia työntekijöitä ei voi irtisanoa lainkaan. Heillä on siten eräänlainen subjektiivinen oikeus työpaikan säilyttämiseen, mikä näkyy eläkkeelle jäännin lykkäämisinä silloin kun se on taloudellisesti kannattavaa. Tieto vahvasta työsuhdeturvasta luultavasti parantaa myös työssä viihtymistä ja tukee osaltaan työuran pidentämistä loppupäästä. Suomessa on taas tyypillistä, että saneeraustilanteissa lähellä eläkeikää olevat irtisanoetaan, mikä on omiaan luomaan epävarmuutta ja alentamaan tämän ikäryhmän työllisyysastetta. ■