

1
0

**SELVITYS VAJAATYÖKYKYISTEN TEL:N MUKAISEN
PERUSVAKUUTUKSEN TYÖKYVYTTÖMYYSTARIFFISTA**

SHV -harjoitustyö (suppea)
Tiina Nurmi
14.2.2005

Summary

The disability premiums in the Finnish statutory pension system of the private sector are claimed to be one reason preventing disabled persons from finding work. The purpose of this paper is to analyze the significance of the disability premiums for employers who employ disabled persons.

Massive changes in the Finnish statutory pension system are to be introduced in the near future. The reform will also include changes in the disability premiums. The paper

- 1) analyzes the impacts of the current changes on employers' willingness to employ disabled persons
- 2) analyzes the needs of revision of the disability premiums for the employers employing disabled persons
- 3) considers the alternative structures of disability premiums for the disabled
- 4) makes suggestions and recommendations for the premium.

The paper is structured as follows: chapter 2 describes the disability premiums before and after the changes. Chapter 3 is a description of the disabled in the working life and a description of the different categories of employers employing disabled persons. Chapter 4 analyzes whether and to what extent the disability premiums truly prevent disabled persons from finding work especially after the changes in the pension system. The actual different alternatives for the special disability premiums are presented in chapter 5. Chapter 6 gives final recommendation for the special disability premiums and chapter 7 sums up the results.

It is a question of pension politics whether there should be special premiums for the disabled persons. This paper does not respond to it. Instead the paper sums up different points of views to the matter and gives proposals how the special premiums for the disabled could and should be carried out, if decided so.

The current changes in the Finnish statutory pension system will reduce the employers' responsibility for their employees' disability costs. However the changes do not eliminate the costs. The fact still remains that the special premiums may reduce the employers' resistance to employ disabled persons. In the pension system it is fairly easy to introduce special premiums for the disabled. According to the results of this paper the suggested adjustments would not change significantly the allocation of the disability premiums between different employers.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
1.1	Tausta	4
1.2	Tarkoitus ja tavoitteet	4
1.3	Rajaukset	4
1.4	Rakenne	5
2	TYÖKYVYTTÖMYYSSELÄKKEEN KUSTANNUKSET	6
2.1	Yleistä	6
2.2	Työkyvyttömyyseläkkeen eri muodot	6
2.3	Työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ennen vuotta 2006	6
2.3.1	Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi	6
2.3.2	Työeläkelaitoksen vastuu työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta	7
2.3.3	Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus	7
2.3.4	Laskuperusteet	8
2.4	Muutoksia työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin vuodesta 2006 alkaen	9
2.5	Työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset vuodesta 2006 alkaen	10
2.5.1	Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi	10
2.5.2	Työeläkelaitoksen vastuu työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta	10
2.5.3	Maksuluokkatariffi	11
2.5.4	Laskuperusteet	13
2.6	Esimerkki työnantaja työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista	15
2.7	Työkyvyn ylläpito	16
2.7.1	Tavoitteet	16
2.7.2	Tukimuodot	16
2.7.3	Työkyvyttömyysriskin hallintaosa	17
3	VAJAATYÖKYKYISET JA TYÖELÄMÄ	18
3.1	Taustaa	18
3.2	Lainsäädännön muutokset vajaatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi	19
3.3	Sosiaaliset yhteisöt	20
3.3.1	Yleistä	20
3.3.2	Työkeskukset	20
3.3.3	Työtoimintayksiköt, klubitoiminta ja työpajat	21
3.4	Sosiaaliset yritykset	21
3.4.1	Yleistä	21
3.4.2	Tuet sosiaaliselle yritykselle	23
3.4.3	Lain vaikutuksia	24
3.5	Tukityöllistäminen	25
3.6	Tilastoaineistoa	25
3.6.1	Lukumäärät	25
3.6.2	Rahoitus	26
3.6.3	Palkat	26
3.6.4	Vajaatyökykyisten työsuhteiden kesto	26
3.6.5	Vajaatyökykyisten ikärakenne	26
4	TYÖKYVYTTÖMYYSSELÄKKEEN KUSTANNUKSET TYÖLLISTÄMISEN ESTEENÄ	27
4.1	Yleistä	27
4.2	Vajaatyökykyisiä työllistävien tahojen vertailua	27
4.3	Työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten merkitys vajaatyökykyisiä työllistäville tahoille	28
4.3.1	Yleistä	28
4.3.2	Toiminnan rahoitus ja riskinkantokyky	29
4.3.3	Työnantajan koko	30
4.3.4	Vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto	30
4.3.5	Vajaatyökykyisten määrä työnantajalla	31
4.3.6	Yhteenveto	32

4.4	Vajaatyökykyisten erityyssäännösten kustannusvaikutukset	
5	VAIHTOEHTOJA VAJAATYÖKYKYISTEN TYÖKYVYTTÖMYYSTARIFFILLE	
5.1	Yleistä	
5.2	Ei erityyssäännöksiä	
5.3	Rahoitus ilman rahastointia	
5.4	Rahoitus perustariffimaksulla	
5.4.1	Erillinen vakuutus vajaatyökykyisille	
5.4.2	Vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustantaminen perustariffimaksulla	
5.5	Erillinen pooli suurtyönantajille	
5.6	Erityisperusteet	
6	EHDOTUS PERUSTEMUUTOKSESTA	
6.1	Ehdotuksen perustelut	
6.2	Ehdotus perustemuutokseksi	
7	YHTEENVETO	

LIITTEET

Liite 1	Laskuperusteet ennen vuotta 2006	46
Liite 2	Laskuperusteet vuodesta 2006 alkaen	49
Liite 3	Sosiaaliset yhteisöt, sosiaaliset yritykset ja tavalliset yritykset	51
Liite 4	Työnhakijoiksi rekisteröityneet vajaatyökykyiset	52
Liite 5	Sosiaaliset yhteisöt ja yritykset	53
Liite 6	Sosiaaliset yritykset	54
Liite 7	Laki sosiaalisista yrityksistä	55
Liite 8	Lyhenteet ja termit	59

LÄHDELUETTELO	60
---------------	----

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Vajaatyökykyisten työllistämisen edistäminen on ollut työvoimapolitiittinen tavoite jo pidemmän aikaa. Valtion taholta asiaan on puututtu muun muassa siten, että vuonna 2002 muutettiin vajaatyökykyisten työllistämistä edistävää lainsäädäntöä, vuonna 2004 säädettiin laki sosiaalisista yrityksistä ja parhaillaan uusia muutoksia on vireillä.

Nykyisen kaltaiset työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvat työnantajan työntekijäin eläkelain (TEL) mukaiset työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset saattavat kuitenkin olla este vajaatyökykyisten työllistymiselle. Asiaan on toivottu muutosta useampaan otteeseen.

Erityisestä hakemuksesta yksittäisille vajaatyökykyisiä työllistäville sosiaalisille yhteisöille on myönnetty vapautus työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvastuusta. Sosiaali- ja terveysministeriö ei hyväksyne tällaisia erityisperusteita enää vuoden 2005 jälkeen. Mahdolliset erityissäännökset työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin vajaatyökykyisiä työllistäville tahoille tulisi olla määriteltyinä yhtiöiden yhteisissä maksuperusteissa.

Vuonna 2005 voimaan tulevan eläkeuudistuksen myötä vuonna 2006 muuttuu työkyvyttömyyseläkettä, työkyvyttömyyseläkkeen rahastointia ja työnantajan kustannusvastuuta koskevat säännökset. Muutokset aiheuttavat sen, että työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset muuttuvat. Vuonna 2006 tulee myös voimaan työeläkevakuutusyhtiöissä työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkatariffi aiemmin voimassa olleen työnantajan suoran kustannusvastuun tilalle. Nämä muutokset saattavat muuttaa tarvetta erityissäännöksille vajaatyökykyisten työkyvyttömyystariffissa.

1.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Tavoitteena on selvittää työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten vaikutuksia vajaatyökykyisten työllistämiseen, erityissäännösten tarpeellisuutta vajaatyökykyisiä työllistävien työnantajien kustannusvastuuseen, selvittää eri vaihtoehtoja työkyvyttömyystariffille ja tehdä ehdotus mahdollisista perustemuutoksista.

1.3 Rajaukset

Tämä selvitys koskee ainoastaan työeläkevakuutusyhtiöissä TEL:n perusvakuutuksen mukaisesti vakuutettuina olevia suurtyönantajia. TEL:n mukaan suurtyönantaja on työnantaja, jolla on vakuutettuna työntekijöitä vähintään 50.

Alle 50 työntekijän työnantajat eivät vastaa omista työntekijöistään aiheutuvista työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista. Nämä ns. pientyönantajat maksavat vuotuista tasamaksuprosenttia palkkasummastaan. Tämä tasamaksu sisältää perustariffimaksun eli keskimääräisen ikäluokkakohtaisen työkyvyttömyystariffimaksun.

Eläkesäätiöt ja -kassat ovat vastuussa kaikista eläkelaitoksensa kustannuksista. Niiden säännöissä tai laskuperusteissa ei määritellä erikseen työkyvyttömyystariffia vaan eläkesäätiön kannatusmaksut ja eläkekassojen vakuutusmaksut kokonaisuudessaan.

1.4 Rakenne

Selvitys jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa, luvussa 2, kuvataan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten määräytymistä nyt ja muutosten jälkeen. Toisessa osassa, luvussa 3, kuvataan vajaatyökykyisten tilannetta työelämässä. Kolmannessa osassa, luvuissa 4 - 7, pohditaan erityissäännösten tarpeellisuutta, kuvataa eri vaihtoehtoja vajaatyökykyisten työkyvyttömyystariffille ja tehdään ehdotus TEL:n mukaisen perusvakuutuksen perustemuutoksesta.

2 TYÖKYVYTTÖMYYSSELÄKKEEN KUSTANNUKSET

2.1 Yleistä

Luvussa 2 selvitetään, miten työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset määräytyvät TEL:ssä nyt ja muutosten tultua voimaan. Luvussa 2.2 kuvataan työkyvyttömyyseläkkeen eri muotoja. Luvussa 2.3 kuvataan työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksia ennen muutoksia, luvuissa 2.4 ja 2.5 kuvataan kustannuksia muutosten tultua voimaan ja luvussa 2.6 on esimerkki kustannuksista. Luvussa 2.7 kuvataan työkyvyn ylläpidon keinoja TEL:ssä.

2.2 Työkyvyttömyyseläkkeen eri muodot

Työkyvyttömyyseläkkeellä tarkoitetaan tässä selvityksessä tavallisen työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi myös osatyökyvyttömyyseläkettä, kuntoutustukea, osakuntoutustukea ja yksilöllistä varhaiseläkettä.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää työntekijälle, jonka työkyky on sairauden takia alentunut vähintään vuoden ajaksi. Se myönnetään pääsääntöisesti 300 päivän päivärahajakson päättyessä, jos töihin palaaminen ei ole enää todennäköistä. Työkyvyttömyyseläke myönnetään toistaiseksi tai määräajaisesti kuntoutustukena.

Kuntoutustuki voidaan myöntää, jos suunnitellun kuntoutuksen avulla on mahdollista palata töihin. Kuntoutustukea haettaessa tarvitaan suunnitelma hoito- tai kuntoutustoimenpiteistä, jotka edistävät paluuta töihin.

Osatyökyvyttömyyseläke on tarkoitettu työntekijälle, joka sairaudestaan huolimatta voi edelleen jatkaa ansiotyötä osittain.

Yksilöllinen varhaiseläke on poistumassa oleva eläkemuoto TEL:ssä. Vuodesta 2004 alkaen 60 vuotta täyttäneiden työkyvyttömyyseläkeoikeutta ratkaistaessa painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta, jos hakijalla on takanaan pitkä työura.

Kuntoutusrahaa maksetaan kuntoutustoimenpiteen ajalta. Kuntoutusraha ei ole työkyvyttömyyseläke, mutta se rahoitetaan työeläkejärjestelmästä. Kuntoutusrahasta kerrotaan tarkemmin luvussa 2.7.2.

Työkyvyttömyyseläkkeestä säädetään TEL:ssä. Kun lakia muutetaan työkyvyttömyyseläkkeen osalta, muutosten voimaantulo sidotaan yleensä työkyvyttömyyden alkamiseen eli sairastumisen alkamisajankohtaan.

2.3 Työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ennen vuotta 2006

2.3.1 Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi

TEL:ssä työkyvyttömyyseläkkeet rahoitetaan osittaisella rahastoinnilla. Tämä tarkoittaa sitä, että pääosa työkyvyttömyyseläkkeestä rahoitetaan vakuutusmaksun

työkyvyttömyysoosalla, joka on laitettu säästöön eli rahastoituu. Rahastoimaton osa työkyvyttömyyseläkkeestä rahoitetaan kunkin vuoden vakuutusmaksun ns. tasaosalla. Säästöön laitetaan 80 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeestä sen alkamishetken tasoisena jos työkyvyttömyys alkaa ennen vuotta 2006. Rahastoon tallettaminen tapahtuu työkyvyttömyyseläkettä myönnettäessä. Tällöin rahastoon talletetaan määrä, joka keskimäärin riittää rahastoitavan työkyvyttömyyseläkkeen maksamiseen vanhuuseläkeikään asti. Tätä rahaston määrää kutsutaan alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden korvausvastuiksi ilman tuntemattomien varausta. Tästä määrästä muodostuu mahdolliset työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset kuten seuraavissa luvuissa tarkemmin selvitetään.

Rahastoitava määrä tulee tallettaa jo työkyvyttömyyden alkaessa eikä vasta eläkettä myönnettäessä säännösten mukaan. Koska rahastointi toteutetaan kunkin yksittäisen eläkkeen tasolla, rahastoitavaa määrää ei voida määritellä ennen kuin eläke on myönnetty. Asia on ratkaistu siten, että työkyvyttömyyden alkamisen ja myöntämisen väliseltä ajalta rahastoidaan arvioon perustuva kollektiivinen varaus, ns. tuntemattomien varaus. Työkyvyttömyyden alkamisen ja eläkkeen myöntämisen välinen aika on keskimäärin noin vuoden mittainen.

Rahastointia ei ole karkeasti sanottuna silloin, kuin viimeisen työsuhteen päättymisen ja työkyvyttömyyden alkamisen välinen aika kestää yli vuoden.

2.3.2 Työeläkelaitoksen vastuu työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta

Työkyvyttömyyden alkaessa ennen vuotta 2006 työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset vastaa viimeisen työsuhteen vakuuttanut yksityisten palkansaaja-alojen¹ työeläkelaitos. Edellytyksenä on, että vakuutettu työsuhde on kestänyt pääsääntöisesti vähintään kuusi kuukautta. Jos vuoden sisällä kaikki työsuhteet ovat kestäneet alle kuusi kuukautta, näis lyhyistä työsuhteista vanhimman vakuuttanut työeläkelaitos kustantaa työkyvyttömyyseläkkeen.

Kuuden kuukauden sääntöä ei noudateta, jos eläke myönnetään entisin perustein. Eläkkeen myöntäminen entisin perustein on mahdollista, jos entisen eläkkeen päättymisestä ei ole kulunut kahta vuotta tai jos syynä on sama sairaus kuin aiemmin. Tällöin uudenkin eläkkeen kustantaa työeläkelaitos, joka kustansi aiemman eläkkeen.

Jos työkyvyttömyyden aiheuttaa sairaus, joka työntekijällä oli työsuhteen alkaessa, työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen tämän työsuhteen perusteella vain, jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi aikaisintaan vuoden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus

Osa työeläkevakuutusyhtiön vastattavaksi tulevasta työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta peritään suoraan siltä suurtyönantajalta, joka on vakuuttanut kyseisen

¹ TEL:n, lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL), Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (TaEL) ja Merimieseläkelain (MEL) mukaiset alat

työsuhteen. Tämä työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus on se, jota tässä selvityksessä tutkitaan mahdollisena esteenä vajaatyökykyisten työllistymiselle.

Työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvastuu on otettu käyttöön yhteiskunnallisista syistä. Sillä halutaan kannustaa työnantajia kuntouttamaan työntekijöitään ja tätä kautta omalta osaltaan vaikuttamaan työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Työnantajan kustannusvastuuta koskevat säännökset on määritelty laskuperusteissa. Työnantajan täysi vastuu omien työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista kasvaa tasaisesti täyteen työntekijämäärän kasvaessa 50 työntekijästä 800 työntekijään. Vastaavasti perustariffimaksun eli keskimääräisen ikäluokkakohdaisen työkyvyttömyystariffimaksun osuus pienenee tasaisesti nolnaan työntekijämäärän kasvaessa. Työnantajan koko on otettu huomioon, koska työkyvyttömyysmaksun vuotuista vaihtelua halutaan rajoittaa pienemmillä työnantajilla.

Osa työnantajien omista työntekijöistä aiheutuvista työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista tasataan työeläkevakuutusyhtiössä vakuutettujen suurtyönantajien kesken. Tämä ns. poolaus on käytössä tilanteissa, joissa työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten kohdistaminen suoraan kyseessä olevalle työnantajalle on katsottu saattavan johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin tai estävän ikääntyvän työntekijän palkkaamista. Poolattavia työkyvyttömyyseläkkeitä ovat eläkkeet, joissa työsuhde on kestänyt alle vuoden, jotka myönnetään työttömyyseläkkeen jatkona, joissa työsuhde on päättynyt yli kolme vuotta ennen työkyvyttömyyden alkamista tai joissa työsuhde on alkanut vakuutetun 50 vuoden täyttämispäivän jälkeen ja kestänyt alle kolme vuotta.

2.3.4 Laskuperusteet

Laskuperusteissa on määritelty täsmällisesti työnantajan työkyvyttömyystariffi. Se koostuu neljästä osasta (1) perustariffimaksusta, (2) työnantajan omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvastuusta, (3) poolimaksusta ja (4) työkyvyttömyysriskin hallintaosasta. Työkyvyttömyystariffi lasketaan näiden neljän komponentin summana kaavasta

$$(1) \quad P_V^I = (1 - \alpha(n_v))(1 - c_v)P_V^I(1) + \alpha(n_v)P_V^I(21) + P_V^I(22) + c_v P_V^I(1)$$

Liitteessä 1 on selitetty kaavaa (1) tarkemmin.

Kun työnantajalla on vähintään 800 työntekijää, työkyvyttömyysriski on kokonaisuudessaan työnantajalla itsellään. Alle 800 työntekijän suurtyönantajat vastaavat kokonsa mukaan työkyvyttömyysriskistään ja lopusta vastaa työnantajan työeläkevakuutusyhtiö. Työkyvyttömyysliikkeen tulos realisoituu vuosittain suurempana tai pienempänä kuin on arvioitu perustariffia vahvistettaessa edellisen vuoden lopulla. Työkyvyttömyystariffi on määritettävissä menon perusteella noin kahden vuoden päästä arvioidun tariffin vahvistamisesta. Uusien myönnettävien työkyvyttömyyseläkkeiden meno vaihtelee vuosittain huomattavasti ja syklisesti. Työeläkevakuutusyhtiöiden korvausvastuuseen varataan alle 800 työntekijän työnantajien vakuutusriskejä varten

puskurirahasto, jolla varaudutaan runsaisiin vahinkovuosiin. Tätä puskurirahastoa kutsutaan työkyvyttömyysliikkeen tasoitusvastuuksi.

Työkyvyttömyysliikkeen tasoitusvastuu lasketaan kaavalla

$$(2) \quad T_v(2) = 1,03 \bar{T}_{v-1}(2) + 1,03^{0,5} (\sum P_v^I - E_v^{IRM}) - \sum \bar{V}_v^{IA} + 1,03 \sum \bar{V}_{v-1}^{IA}$$

jossa

P_v^I on kaavan (1) mukainen työkyvyttömyystariffi ja

E_v^{IRM} = yhtiön vastuulla olevat vuonna v maksetut työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutusrahat sekä muut kuntoutuksesta aiheutuneet vuoden v aikana maksetut kustannukset

ja loput termit on määritelty liitteessä 1.

Vuoden 2005 perustariffia vahvistettaessa työkyvyttömyysliikkeen tasoitusvastuun hyvä tilanne mahdollisti perustariffin määräämisen yhteensä noin 0,5 prosenttia palkoista pienemmäksi kuin mitä todellinen työkyvyttömyyseläkemenon arvio vuodelle 2005 olis edellyttänyt.

Tasoitusvastuulle on määritelty ala- ja yläraja, joita ei käsitellä tässä selvityksessä.

2.4 Muutoksia työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin vuodesta 2006 alkaen

Työmarkkinajärjestöt sopivat marraskuussa 2001 ja syyskuussa 2002 työeläkejärjestelmän kokonaisuudistuksesta. Uudistuksen keskeisimpinä tavoitteina on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2 - 3 vuodella ja tätä kautta edistää työvoiman saatavuutta ja turvata työeläkejärjestelmän rahoituksen kestävyys sekä yksinkertaistaa eläkelakeja. Uudistus toteutetaan kahdessa vaiheessa. Vuoden 2005 alusta muuttuvat ja yhdenmukaistuvat eläkkeen saantiehtot, laskenta ja rahoitus. Vuoden 2007 alusta yksityisen sektorin palkansaajien eläkelaeista TEL, LEL ja TaEL yhdistetään työntekijäeläkeläiksi (TyEL).

Vuonna 2005 voimaan tulevan eläkeuudistuksen myötä vuonna 2006 muuttuu työkyvyttömyyseläkettä, työkyvyttömyyseläkkeen rahastointia ja työnantajan kustannusvastuuta koskevat säännökset. Muutokset aiheuttavat sen, että työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset muuttuvat. Vuonna 2006 tulee myös voimaan työeläkevakuutusyhtiöissä työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkatariffi aiemmin voimassa olleen työnantajan suoran kustannusvastuun tilalle. Nämä muutokset saattavat muuttaa tarvetta erityissäännöksille vajaatyökykyisten työkyvyttömyystariffissa. Vuoden 2007 muutokset eivät aiheuta merkittäviä muutoksia työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin. Seuraavassa luvussa käsitellään tilannetta näiden muutosten jälkeen.

Tätä selvitystä kirjoitettaessa maksuluokkatariffiin ja TyEL:iin liittyviä yksityiskohtia vielä hiotaan, joten jotkin asiat saattavat muuttua vielä ennen vuotta 2006 ja 2007. Vielä

selvitettäviä asioita ovat muun muassa kuntoutustukien huomioon ottaminen maksuluokkatariffissa ja työnantajan koon määrittely.

Kuntoutustuissa on tarpeen laskea eläkevastuut erilaisilla päättävyyksillä kuin pysyvät eläkkeet, sillä kuntoutustukien päättvyys on korkeampaa kuin pysyvissä eläkkeissä. Kuntoutustuista keskimäärin 20 prosenttia päättyy ja lopuille myönnetään työkyvyttömyyseläke. Ennen uudistusta erilaiseen laskentatapaan ei ollut tarvetta, sillä kuntoutustuen päättyessä liikaa peritty maksu palautettiin. Asia on ratkaistu tällä hetkellä siten, että määrättäessä maksuluokkaa kuntoutustuen eläkevastuu kerrotaan iästä riippuvalla pienennyskertoimella. Työkyvyttömyysjaos määrittelee parhaillaan kuntoutustuille omia pääoma-arvokertoimia. Tämän voi olettaa toimivan kannusteena työhön paluun mahdollistaville työjärjestelyille.

Vuodesta 2007 alkaen työnantajan koon vaikutus on tarkoitus ottaa huomioon työnantajan palkkasumman perusteella työntekijöiden lukumäärän sijaan. Sopivia rajoja palkkasummalle tutkitaan vielä ennen niiden käyttöön ottoa erityisesti maksuluokkatariffin kannustinvaikutusten tehostamisen kannalta.

2.5 Työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset vuodesta 2006 alkaen

2.5.1 Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi

Työkyvyttömyyden alkaessa vuonna 2006 tai myöhemmin rahastoidaan työkyvyttömyyseläke sen alkamishetken tasoisena. Rahastointi muutetaan 80 prosentista sataan, koska työkyvyttömyyseläkkeen pääteikä muuttui samalla 65 vuodesta 63 vuoteen. Työkyvyttömyyseläkkeiden rahastointiaste pysyy näin suurin piirtein samana kuin aiemmin. Sen sijaan yksilötasolla rahastointi kasvaa alle 57 -vuotiaiden osalta ja pienenee sitä vanhemmilla.

Työkyvyttömyyden alkaessa vuonna 2006 tai myöhemmin rahastoinnille on asetettu alaraja. Työkyvyttömyyseläkettä ei rahastoida, jos työkyvyttömäksi tulleen työntekijän yksityisten palkansaaja-alojen työnantajat maksoivat palkkaa työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana yhteensä alle 12 000 euroa vuoden 2002 tasossa. Tämän alarajan on arvioitu vastaavan keskimäärin kuuden kuukauden palkkaa ja näin korvaavan aiemmin käytössä ollutta alle kuuden kuukauden työsuhdetta koskevaa sääntöä².

TyEL:n myötä työkyvyttömyyden alkaessa vuonna 2007 tai myöhemmin eläkettä ei rahastoida, jos työkyvyttömäksi tulleen työntekijän työnantajan saman vakuutuksen osalta vakuutetut ansiot työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana alittavat 2 000 euroa vuoden 2002 tasossa. Tämä helpottaa erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden teknistä käsittelyä.

2.5.2 Työeläkelaitoksen vastuu työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta

Työkyvyttömyyden alkaessa vuonna 2006 tai myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta vastaavat ne yksityisten palkansaaja-alojen työeläkelaitokset, joissa

² Katso luku 2.3.2 Työeläkelaitoksen vastuu työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksesta

kyseinen työntekijä oli vakuutettuna työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana. Työeläkelaitokset vastaavat kustannuksista työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana maksettujen palkkojen suhteessa. Jos työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana työntekijä on ollut esimerkiksi myös julkisen sektorin työnantajan palveluksessa tai sairauspäivärahalla, myös nämä otetaan huomioon yhteenlaskettuja palkkoja laskettaessa. Tällaisissa tapauksissa yksityisten palkansaajajalojen työeläkelaitosten rahoittaman rahastoidun eläkkeen määrä muodostuu pienemmä kuin ennen uudistusta.

Muutoksesta aiheutuu se, että työeläkelaitokselle saattaa tulla vastattavaksi eläkkeen kustannuksia vakuutuksen päättymisen jälkeenkin. Näin ollen kahden vuoden ajan vakuutuksen päättymisen jälkeen sattuvia työkyvyttömyyseläkkeitä varten rahastoidaan arvioon perustuva kollektiivinen varaus, ns. työkyvyttömyyseläkkeiden vakuutusmaksuvastuu

$$\bar{V}_V^I = 1 \cdot k_V^{VI} P_V^I(1) + 2 \cdot k_V^{VI} P_{V-1}^I(1),$$

jossa $1 \cdot k_V^{VI}$ ja $2 \cdot k_V^{VI}$ ovat vuosittain vahvistettavia kertoimia ja $P_V^I(1)$ on liitteessä 1 määritelty perustariffimaksu. Työkyvyttömyyseläkkeiden vakuutusmaksuvastuu lasketaan ensimmäisen kerran hetkellä 31.12.2005 ja se rahoitetaan TEL -maksun tasausosasta jo kertyneestä rahastosta. Näin ylimääräisiä kustannuksia ei kyseisen kollektiivisen varauksen muodostamisesta tule.

Jos eläke myönnetään entisin perustein, uudenkin eläkkeen rahoittaa työeläkelaitos, joka rahoitti aiemman eläkkeen rahastoidun osan.

2.5.3 Maksuluokkatariffi

Vuodesta 2006 alkaen työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden suora kustannusvastuu korvataan maksuluokkatariffilla. Työnantajan kustannusvastuulle on jouduttu etsimään korvaavaa vaihtoehtoa kirjanpitoon liittyvistä syistä. Toisaalta työnantajan kustannusvastuu on otettu käyttöön yhteiskunnallisista syistä. Näistä työkyvyn ylläpitoon kannustavista vaikutuksista ei haluta luopua. Maksuluokkatariffi poistaa kirjanpito-ongelman kuitenkin luopumatta työkyvyn ylläpitoon kannustavista vaikutuksista. Kannustinvaikutus säilyy, koska maksuluokkatariffi määräytyy työnantajan edellisten vuosien työkyvyttömyyseläkkeiden kehityksen perusteella. Muutos merkitsee sitä, että työnantajan maksuluokka määräytyy etukäteen, eivätkä tulevat työkyvyttömyyseläkkeet johda maksun tarkistuksiin.

Maksuluokkatariffia koskevat säännökset on määritelty laskuperusteissa. Maksuluokkia on yhteensä kolme. Perusmaksuluokan 4 työkyvyttömyystariffina on perustariffimaksu. Seitsemän maksuluokkaa on rakennettu perusmaksuluokan yläpuolelle ja kolme alapuolelle. Maksukertoimet määräävät, kuinka moninkertainen maksu on kussakin maksuluokassa perusmaksuluokan maksuun verrattuna. Maksuluokkien keskimääräiset työkyvyttömyystariffimaksut määritellään siten, että tariffi vastaa kohtuullisesti kyseisen maksuluokan työkyvyttömyysmenoa, myös erikokoisten työnantajien kollektiiveissa.

Vakuutusmaksujen tulee olla kohdallaan vakuutusyhtiön vakuutuskannan rakenne huomioon ottaen ja eri kokoisten työnantajien maksujen tulee olla kohtuulliset.

Työnantajan maksuluokka lasketaan työnantajan kahden viimeisimmän käytettävissä olevan vuoden työkyvyttömyysmenon kehityksen perusteella. Vuoden 2006 maksuluokka määrätään siis vuosien 2003 ja 2004 menojen perusteella. Työnantajan maksuluokka määräytyy sen mukaan, mikä on kyseisen työnantajan työkyvyttömyysriski TEL -alan keskimääräiseen työkyvyttömyysriskiin verrattuna.

Työnantajan työkyvyttömyyseläkemenon lasketaan siihen liittyvien kyseisenä vuonna myönnettyjen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutusrahojen osalta. Meno on kyseisenä vuonna maksettujen rahastoitujen eläkkeiden menojen määrä lisättynä eläkkeiden eläkevastuulla. Kuntoutustukien osalta otetaan kuitenkin huomioon niiden muita työkyvyttömyyseläkkeitä korkeampi päättvyys pienentämällä kuntoutustukien eläkevastuita pienennyskertoimella. Kuntoutusrahojen osalta menoon otetaan mukaan puolet kuntoutusrahamenosta kuntoutusrahan myöntöajalta.

Taulukossa 2.1 on esitetty maksuluokat ja niiden rajat, maksukertoimet ja kunkin maksuluokan keskimääräinen työkyvyttömyystariffimaksu. Taulukossa perusluokan 4 perustariffimaksuna on esimerkkinä lähivuosien arvioitu työkyvyttömyyseläkemenon. Koska työkyvyttömyystariffimaksu on ikäluokkakohtainen, työnantajan maksu voi poiketa taulukossa esitetyistä keskiarvoista.

Taulukko 2.1 Maksuluokat ja keskimääräiset työkyvyttömyystariffit

Maksuluokka	Maksu- luokan rajat	Maksukerroin m_v^k	Keskimääräinen työkyvyttömyys- tariffimaksu % palkasta
11	yli 5	5,5	9,9
10	4 - 5	4,5	8,1
9	3 - 4	3,5	6,3
8	2,5 - 3,0	2,75	5,0
7	2,0 - 2,5	2,25	4,1
6	1,5 - 2,0	1,75	3,2
5	1,2 - 1,5	1,35	2,4
4 (perusluokka)	0,8 - 1,2	1	1,8
3	0,5 - 0,8	0,65	1,2
2	0,2 - 0,5	0,35	0,6
1	alle 0,2	0,1	0,2

Työnantajan koko vaikuttaa siihen, kuinka suurella painolla työnantajan vakuutuksen maksuluokkatariffi vaikuttaa työnantajan lopulliseen työkyvyttömyystariffiin.

Maksuluokkatariffin paino kasvaa työntekijämäärän kasvaessa vastaavasti kuin aiemmin

työnantajan kustannus kasvoi työntekijämäärän kasvaessa³. Työnantajan koko on otettu huomioon maksuluokkatariffissa samoista syistä kuin aiemmin työnantajan suorassa kustannusvastuussakin eli työkyvyttömyysmaksun vuotuista vaihtelua halutaan rajoittaa pienemmillä työnantajilla. Vuodesta 2007 alkaen työnantajan koon vaikutus on tarkoitettu ottaa huomioon työnantajan palkkasumman perusteella työntekijöiden lukumäärän sijasta.

2.5.4 Laskuperusteet

Vuodesta 2006 alkaen työkyvyttömyystariffi lasketaan kaavasta

$$(3) \quad P_V^I = (1 - \alpha(n_v))(1 - c_v)P_V^I(1) + \alpha(n_v)m_V^k(1 - c_v)P_V^I(1) + c_v P_V^I(1)$$

Kaavan (3) termit on selostettu liitteessä 1 lukuun ottamatta maksukerrointa m_V^k , jonka arvot on esitetty taulukossa 2.1.

Maksukerroin m_V^k määräytyy työnantajan luokkakertoimen L_V^k perusteella taulukon 2. mukaisesti. Työnantajan maksuluokka määräytyy luokkakertoimen L_V^k perusteella. Työnantaja kuuluu siihen maksuluokkaan, jonka rajojen väliin vakuutuksen luokkakerron osuu. Vuoden v luokkakerroin on vuosien $v-2$ ja $v-3$ riskisuhteiden keskiarvo

$$L_V^k = \frac{R_{v-2}^S + R_{v-3}^S}{2}.$$

Riskisuhde kertoo, kuinka suuri työnantajan työkyvyttömyysriski on suhteessa TEL:n keskimääräiseen työkyvyttömyysriskiin. Riskisuhde on työnantajan vakuutukseen liittyvien kyseisenä vuonna myönnettyjen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden meno sisältäen siis eläkevastuut jaettuna keskimääräisellä menolla

$$R_i^S = \left(\frac{E_i^I}{R_i^P} \right)^+.$$

Keskimääräinen meno arvioidaan perustariffimaksun perusteella

$$R_i^P = b_i^0 P_i^I(1) + b_i^1 P_{i-1}^I(1) + b_i^2 P_{i-2}^I(1),$$

jossa kertoimet b_i^0 , b_i^1 ja b_i^2 kuvaavat sitä, millä painolla vuosien i , $i-1$ ja $i-2$

työkyvyttömyystariffimaksussa on mukana vuoden i meno. Liitteessä 1 on

³ Katso luku 2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus

määritelty perustariffimaksu $P_V^I(1)$. Koska keskimääräinen meno lasketaan

työnantajan työntekijöiden omalla ikäjakaumalla, vakuutuksen ikärakenteesta johtuva työkyvyttömyysriski ei vaikuta maksuluokan valintaan.

Työnantajan kyseisenä vuonna myönnettyjen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden meno E_I^I lasketaan kaavasta

$$(4) \quad E_I^I = E_I^{IRM}(U) + 1,03^{-0,5} \left(\frac{1}{V_i}^{IA}(U, t) + r_x \frac{1}{V_i}^{IA}(U, m) \right)$$

eli työkyvyttömyyseläkkeiden meno E_I^I on kyseisenä vuonna maksettujen uusien myönnettyjen rahastoitujen menojen määrä lisättynä uusien myönnettyjen rahastoitujen eläkkeiden eläkevastuulla. Liitteessä 2 on selitetty kaavaa (4) tarkemmin.

Vuodesta 2007 alkaen työkyvyttömyystariffi lasketaan kaavasta

$$(5) \quad P_V^I = (1 - \alpha(\bar{S}_v))(1 - c_v)P_V^I(1) + \alpha(\bar{S}_v)m_k(1 - c_v)P_V^I(1) + c_v P_V^I(1)$$

Vuoden 2006 kaavaan (3) verrattuna ainoa muutos on työnantajan koon laskenta. Työnantajan koon vaikutus on tarkoitus ottaa huomioon työnantajan palkkasumman perusteella työntekijöiden lukumäärän sijaan. Suurtyönantajan raja eli työntekijöitä vähintään 50 muunnettuna palkkasummaan perustuvaksi rajaksi TEL:n keskimääräisten palkkojen perusteella on 1,3 miljoonaa euroa vuoden 2002 tasossa. Täyden vastuun raja vähintään 800 työntekijää muunnettuna palkkasummaan perustuvaksi rajaksi on 20,8 miljoonaa euroa vuoden 2002 tasossa. Sopivia rajoja tutkitaan vielä ennen niiden käyttöön ottoa erityisesti maksuluokkatariffin kannustinvaikutusten tehostamisen kannalta. Liitteessä 2 on selitetty tarkemmin työnantajan koon kaavaa.

Ennen maksuluokkatariffia vähintään 800 työntekijän työnantajalla työkyvyttömyysriski oli kokonaisuudessaan työnantajalla itsellään ja alle 800 työntekijän suurtyönantajat vastasivat kokonsa mukaan työkyvyttömyysriskistään ja lopusta vastasi työnantajan työeläkevakuutusyhtiö. Näin ollen työeläkevakuutusyhtiöissä ei ollut tarvetta varata tasoitusvastuuta niiden työkyvyttömyyseläkkeiden varalle, joista työnantajat vastasivat itse. Maksuluokkatariffiin siirryttäessä työkyvyttömyystariffi määritellään etukäteen maksuluokkatariffin osaltakin. Työkyvyttömyysliikkeen tulos tulee realisoitumaan vuosittain suurempana tai pienempänä kuin on arvioitu perustariffia ja maksukertomia vahvistettaessa edellisen vuoden lopulla. Tasoitusvastuu tasoittaa siis jatkossa myös maksuluokkatariffin riskiliikettä.

2.6 Esimerkki työnantaja työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista

Tässä luvussa on esimerkki siitä, minkä suuruisia työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset keskimäärin ovat.

Oletetaan, että vajaatyökykyisen työkyvyttömyyseläke on 500 euroa kuukaudessa ja työnantajalla on vähintään 800 työntekijää. Oletetaan myös, että työntekijä on ennen työkyvyttömäksi tuloaan ollut kaksi kalenterivuotta kyseisen työnantajan palveluksessa. Tällöin taulukon 2.2 kustannukset ovat työnantajalle kyseisestä työkyvyttömyyseläkkeen myöntöhetkellä aiheutuvat kustannukset. Maksuluokkatariffiin siirryttäessä tämä on kustannus, joka otetaan huomioon työnantajan maksuluokkatariffia määrittäessä.

Taulukko 2.2 Esimerkki työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista

Ikä	Kustannus euroa, kun työkyvyttömyys alkaa ennen vuotta 2006	Kustannus euroa, kun työkyvyttömyys alkaa aikaisintaan vuonna 2006
30	70 500	86 200
40	64 700	77 400
50	49 500	56 000
60	21 200	16 700

Taulukon 2.2 esimerkki kuvaa työnantajaa, jolla on täysi vastuu omien työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista. Koska kustannusvastuu kasvaa asteittain, taulukossa 2.3 kuvataan taulukon 2.2 esimerkin 50-vuotiaan kustannusta eri kokoisilla työnantajilla.

Taulukko 2.3 Eri kokoisten työnantajien kustannukset

Työntekijöiden lukumäärä	Kustannus euroa, kun työkyvyttömyys alkaa aikaisintaan vuonna 2006
51	70
100	3 700
400	26 100
800	56 000

2.7 Työkyvyn ylläpito

2.7.1 Tavoitteet

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla pyritään vaikuttamaan terveyden, toimintakyvyn, osaamisen ja motivaation säilymiseen tulevaisuudessa hyvänä tai nykytilaa parempana. Tavoitteena on muun muassa eläkkeelle siirtymisiän nostaminen sekä työn tuottavuuden ja työelämän laadun parantaminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta pyritään kohdistamaan koko henkilöstön työyhteisöön mukaan lukien terveet, oireilevat ja vajaatyökykyiset. Näin saadaan aikaan henkilöstön hyvinvointia, työvoimakustannusten alentumista ja tuottavuuden lisääntymistä. Paras vaikutus saadaan toiminnan mahdollisimman varhaisella käynnistämisellä. Mitä pidempään työkyvyn heikkeneminen jatkuu ilman työkykyä parantavia toimenpiteitä, sitä todennäköisempää on joutua työelämän ulkopuolelle ja pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle.

Työkykyä edistävä toiminta ja kuntoutus ovat siis työnantajan kannalta taloudellisesti kannattavia, koska niillä voidaan vähentää poissaoloja sairauden takia ja säästää eläkkeen kustannuksissa. Kuntouttaminen kuntoutusrahan⁴ avulla on työnantajalle kustannuksiltaan huomattavasti edullisempaa verrattuna työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin. Työkykyyn vaikuttaa terveyden ja motivaation ohella merkittävästi myös osaaminen.

Vuodesta 2004 alkaen työntekijällä on subjektiivinen oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ja työeläkelaitoksilla on velvollisuus järjestää ammatillista kuntoutusta. Edellytyksenä on, että sairaus näyttää lähivuosina johtavan työkyvyttömyyseläkkeelle ilman työn tai ammatin vaihtoa ja kuntoutusta voidaan pitää tarkoituksenmukaisena. Tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon, voidaanko kuntoutuksella estää tai siirtää työkyvyttömyyden alkamista. Edellytyksenä on myös, että työntekijällä on jo ammatti ja työeläkettä on karttunut kohtuullisen ajan.

Ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta edellytyksenä oli myös, että viimeisen työsuhteen päättymisen ja kuntoutuksen alkamisen välillä ei ole kulunut karkeasti ottaen yli vuotta. Tämä säännös korvataan eurorajalla. Jos eläketapahtuma on 1.1.2006 tai myöhemmin, ammatillisen kuntoutuksen edellytyksenä on, että eläketapahtumavuotta edeltäneen viiden vuoden työansioden tulee olla vähintään 24 000 euroa vuoden 2002 tasossa.

2.7.2 Tukimuodot

Työeläkelaitoksen tukema ammatillinen kuntoutus voi olla työpaikalla järjestettyä työkokeilua, työhön valmennusta, oppisopimuskoulutusta, kuntoutustutkimusta, koulutuskokeilua, erilaisia ammatillisia kursseja tai kouluttautumista kokonaan uuteen ammattiin. Tämän ohella ammatillinen kuntoutus voi olla elinkeinotukea ja sellaista lääkinnällistä kuntoutusta, joka tukee tätä ammatillista kuntoutusta. Voidaan myös korvata mainitun kuntoutuksen aiheuttamat välttämättömät ja tarpeelliset kustannukset, esimerkiksi matkakulut ja opintokustannukset normien mukaisina korvauksina. Työeläkelaitoksen henkilöstön palkkakuluja sosiaalikustannuksineen voidaan lukea työkyvyn ylläpitoon tähtäävän toiminnan kuluiksi siltä osin kuin ne kohdistuvat kyseisen toiminnan suunnitteluun ja toimeenpanoon.

⁴ Katso luku 2.7.2 Tukimuodot

Tukimuodot ovat kuntoutusraha, harkinnanvarainen kuntoutusavustus, kuntoutuskorotus kuntoutustukeen ja muut kulut.

Kuntoutustoimenpiteen ajalta maksetaan kuntoutusrahaa. Kuntoutusrahan ajatuksena on turvata kuntoutuksessa olevan työntekijän toimeentulo. Kuntoutusraha myönnetään työsuhteesta suoraan kuntoutukseen menevälle työntekijälle, jolla on kuntoutuslupaus. Kuntoutusrahan määrä on sama kuin työkyvyttömyyseläkkeen määrä korotettuna 33 prosentilla. Tätä korotusta ei rahastoida. Työnantajan omavastuu on puolet työkyvyttömyyseläkkeen määrästä, jotka peritään vuosittain jälkikäteen. Toinen puoli kustannetaan TEL -maksuun sisältyvästä työkyvyttömyysriskin hallintaosasta⁵. Jatkossa maksuluokkatariffissa on käytössä vastaavan tapainen menettely. Näin kuntoutusrahasta vain reilu kolmasosa kohdentuu työnantajalle suoran kustannusvastuun tai jatkossa maksuluokkatariffin kautta. Kuntoutusajan toimeentuloturva on työnantajan näkökulma puolta edullisempi kuin vastaavan ajan eläke olisi ja samanaikaisesti 33 prosenttia eläke korkeampi vakuutetun kannalta. Kun kuntoutus onnistuessaan johtaa tulevan työkyvyttömyysmaksun välttämiseen, voidaan taloudellisia kannusteita työeläkekuntoutuksessa pitää hyvin toimivina.

Kuntoutuksen odotusajalta ja kuntoutussuunnitelman laatimisajalta voidaan maksaa harkinnanvaraista kuntoutusavustusta. Harkinnanvarainen kuntoutusavustus myönnetään muutamaksi kuukaudeksi ja se on työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen. Harkinnanvaraisesta kuntoutusavustuksesta voidaan myöntää myös kuntoutusrahaa saaneelle enintään kuudeksi kuukaudeksi, jos tämä on työllistymisen kannalta erityisen tarpeellista.

Kuntoutuskorotus on määräaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen eli kuntoutustukeen maksettava korotus. Korotuksen määrä on 33 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeestä. Kuntoutuskorotusta ei rahastoida.

2.7.3 Työkyvyttömyysriskin hallintaosa

Kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä haluttiin korostaa luomalla maksuun ns. työkyvyttömyysriskin hallintaosa vuonna 1996. Tämän maksun avulla on voitu vähentää kuntoutuksesta yrityksille kohdentuvaa kustannusrasitetta ja samalla kannustaa työkykyä ylläpitävään toimintaan eri tavoin.

Työkyvyttömyysriskin hallintaosalla rahoitetaan luvun 2.7.2 mukaisen ammatillisen kuntoutuksen kulut siltä osin kuin ne ovat rahastoituja ja niitä ei peritä työnantajan suoran kustannusvastuun tai jatkossa maksuluokkatariffin kautta. Mukaan luetaan myös työeläkeyhtiöiden ylläpitämän työkyvyn ylläpidon liikekulut. Käytännössä kulut luetaan työkyvyttömyysliikkeen tasoitusvastuun laskennassa käytettävään kaavaan (2).

Työkyvyttömyysriskin hallintaosa on 0,0507 % palkoista vuonna 2005 ja se sisältyy perustariffiin. Hallintaosaa on korotettu 15 prosenttia vuodesta 2004, koska ammatillinen kuntoutus on kasvanut subjektiivisen oikeuden ja hyvien kokemusten myötä.

Työkyvyttömyysriskin hallintaosaan ei vaikuta työnantajan koko. Tämä näkyy kaavoista (1), (3) ja (5).

⁵ Katso luku 2.7.3 Työkyvyttömyysriskin hallintaosa

3 VAJAATYÖKYKYISET JA TYÖELÄMÄ

3.1 Taustaa

Vajaatyökykyisten työllisyysaste on olennaisesti alhaisempi kuin muun väestön. Huomattava osa työikäisistä vajaatyökykyisistä on kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolella. Valtion taholta asiaan on puututtu 2000-luvulla esimerkiksi siten, että vuonna 2002 muutettiin vajaatyökykyisten työllistämistä edistävää lainsäädäntöä ja vuonna 2004 säädettiin laki sosiaalisista yrityksistä. Vajaatyökykyisten työllistämistä edistävän lainsäädännön muutoksia kuvataan tarkemmin luvussa 3.2.

Vajaatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi uusia muutoksia suunnitellaan parhaillaan. Muun muassa vuoden 2004 lopussa valmistui sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti sosiaalisen työllistämisen tehostamiseksi, VATES -säätiön tilastoselvitys vajaatyökykyisten työllistämisyksiköistä ja rahoitustarpeista on valmistumassa ja lain sosiaalisista yrityksistä vaikutuksia seurataan parhaillaan.

Suomen perustuslain mukaan velvollisuus edistää työllisyyttä kuuluu julkiselle vallalle, jolla valtion ohella tarkoitetaan kuntia. Kunta voi järjestää vajaatyökykyisten työllistämisen itse tai hankkia palvelun julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. Vajaatyökykyisten työllistymisen tukeminen julkisen sektorin tehtävänä on perusteltua. Yleinen työvoimapolitiittinen tavoite on kuitenkin vajaatyökykyisten työhön sijoittuminen avoimille työmarkkinoille mieluiten ilman tukitoimia. Työllistymistä voidaan edistää erilaisilla työllistämismenetelmillä ja toimintatavoilla. Vajaatyökykyisten eri ryhmille tarvitaan vaihteittaiset työllistämistoimenpiteet ja riittävät kuntoutustoimet auttamaan kohti avoimia työmarkkinoita. Sujuva liikkuminen vaihteittain työllistämistoimenpiteestä toiseen kuntoutumisen edistyessä sekä ohjaus oikeisiin toimenpiteisiin on olennaista. On kuitenkin hyväksyttävä se, että kaikkien vajaatyökykyisten ei ponnisteluista huolimatta ole mahdollisuutta vammansa luonteesta johtuen työllistyä muutoin kuin erityistyöllistämisen keinoin.

Vajaatyökykyiset voidaan jakaa sosiaaliturvan näkökulmasta kahteen ryhmään, vajaatyökykyisiin syntymästään asti ja niihin, jotka ovat olleet työelämässä ennen vammautumistaan. Vajaatyökykyisten mahdollisuudet hakea työllistymispalveluja riippuu siitä, mihin sosiaalijärjestelmään hän kuuluu. Vajaatyökykyisten työllistämisen tukimuotoja on paljon, samoin työllistämiseen osallistuvia tahoja. Vajaatyökykyisten työllistymisen keinoja säätelevät Suomessa useat eri säädökset. Kokonaistilanteen hallinta tuottaa vaikeuksia niin työllistäjille kuin työllistettävällekin.

Työhallinnon edut on tarkoitettu työttömille ja niille vajaatyökykyisille, joiden työkyky on alentunut huomattavasti. Työhallinnon mukaan työttömiä eivät ole kansaneläkelain työkyvyttömyyseläkkeellä olevat, poikkeuksena sokeat ja täysin liikuntakyvyttömät. Työhallinnon tukimuodot ovat työllistämistuki, yhdistelmätuki, työkokeilu, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja järjestelytuet. Sosiaalitoimen tehtävänä on järjestää vajaatyökykyisille työllistymistä tukevaa työtoimintaa. Työhallinnon edut ovat ensisijaisia, sosiaalitoimen toissijaisia. Kansaneläkelain työkyvyttömyyseläkkeellä olevat kuuluvat Kansaneläkelaitoksen kuntoutuksen piiriin. Työeläkelaitosten kuntoutus on taas

tarkoitettu töissä oleville henkilöille ja vakuutuslaitokset tukevat vajaatyökykyisten työllistämistä tapaturmavakuutuksen perusteella. Kuntien tehtävänä on sairaanhoitoon kuuluvan lääkinnällisen kuntoutuksen järjestäminen.

Sosiaalinen työllistäminen on yleiskäsite niille toimille, joilla pyritään tarvittaessa tukemaan yksilöä kykyjensä mukaisesti osallistumaan työhön tai koulutukseen. Suomessa toimii useita eri sosiaalisia työllistäjiä, sosiaalisissa yhteisöissä ja yrityksissä. Sosiaalinen yhteisö ja yritys ovat usein saman palvelukeskuksen eri toimintamuotoja. Valtakunnalliset vammaisjärjestöt järjestävät myös omille kohderyhmilleen runsaasti erilaista työllistymistä tukevaa toimintaa. Sosiaalinen työllistäminen on lähtenyt liikkeelle eri sosiaalisten yhteisöjen vajaatyökykyisten ja työttömien työllistämistä edistävistä toiminnoista, jossa on kyse varsinaisesta yritystoiminnoista. Yhteisöt ovat alkaneet suunnata toimintansa enemmän myös kuntoutuspalveluista yritystoimintaan. Näin ovat saaneet alkunsa sosiaaliset yritykset, joiden toiminta perustuu liiketaloudelliseen toimintaan. Sosiaaliset yritykset sijoittuvat sosiaalisten yhteisöjen ja tavallisten yritysten välimaastoon. Kun sosiaalisen yhteisön liiketoiminta suuntautuu avoimille markkinoille, yhteisöstä alkaa muotoutua tai eriytyä sosiaalinen yritys, joka harjoittaa liiketoimintaa markkinoilla. Sosiaalisessa yhteisössä vajaatyökykyisten työnteko voi olla työtoimintaa, joka ei tapahdu työsuhteessa tai työsuhteista työntekoa. Sosiaaliseen yritykseen työntekijä palkataan tavanomaisesti työsuhteeseen. Liitteen 3 kuva havainnollistaa sosiaalisten yhteisöjen, sosiaalisten yritysten ja tavallisten yritysten suhdetta toisiinsa nähden. Luvussa 3.3 kuvataan tarkemmin sosiaalisia yhteisöjä ja luvussa 3.4 sosiaalisia yrityksiä.

Tukityöllistyminen tarkoittaa vajaatyökykyisten työllistymistä työsuhteeseen tavallisilla työpaikoilla. Tukityöllistymisestä on muodostunut määrällisesti ylivoimaisesti merkittävä vajaatyökykyisten erityistyyllistymismuoto. Luvussa 3.5 kuvataan tukityöllistämistä tarkemmin ja luvussa 3.6 on esitetty tilastoaineistoa vajaatyökykyisten työllistymisestä.

3.2 Lainsäädännön muutokset vajaatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi

Huhtikuussa 2002 muutettiin vajaatyökykyisten työllistämistä edistävää lainsäädäntöä. Tavoitteena oli pyrkimys parantaa vajaatyökykyisten työllistymisedellytyksiä ja nostaa heidän työhön osallistumisensa lähemmäs muun väestön työllisyysastetta.

Kunnan sosiaalihuollon tehtäviin kuuluvat työllistämistä koskevat vanhentuneet säännökset uudistettiin lisäämällä sosiaalihuoltolakiin uudet säännökset vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevasta toiminnasta ja vammaisten henkilöiden työtoiminnasta. Kuntoutusrahalakia myös muutettiin. Nuoren kuntoutusrahan saamisen edellytyksiä lievennettiin ja selkiytettiin sekä pidennettiin sen maksukautta. Vastaavasti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ikäraja myöhennettiin. Samalla tehtiin muutoksia kansaneläke- ja sairausvakuutuslakiin, joilla parannettiin työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämistä koskevan säännösten toimivuutta. Tästä kerrotaan tarkemmin seuraavassa.

Vuodesta 1999 alkaen eläkkeensaajan on ollut mahdollista jättää kansaneläkelain mukainen täysimääräinen työkyvyttömyyseläkkeensä lepäämään ja mennä töihin. Tavoitteena on tukea ja rohkaista vammaisia henkilöitä hakeutumaan työelämään. Vuonna 2002 eläkkeen lepäämään jättämistä koskevaa säännöstä selkiytettiin siten, että

eläkkeensaajan on entistä turvallisempaa hakeutua töihin ja jättää eläkkeensä lepäämään. Mahdollisuus jättää eläke lepäämään ja siihen liittyvä oikeus vammaistukeen on varteenotettava keino parantaa vajaatyökykyisten edellytyksiä pyrkiä työelämään. Eläkkeen lepäämään jättäminen ei kuitenkaan auta löytämään työpaikkaa.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan vuonna 2001. Kuntouttava työtoiminta on kuntien ja työvoimaviranomaisten yhteistyössä toteuttama henkilön kuntoutumista, työllistymistä ja elämänhallintaa edistävä toimenpide ilman työsuhdetta. Laissa säädetään toimenpiteistä, joilla on tarkoitus parantaa edellytyksiä työllistyä pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pääsääntöisesti pitkään työttömänä olleille henkilöille, joiden pääasiallinen toimeentulo on pitkään ollut työmarkkinatuki tai toimeentulotuki ja joiden todennäköiset mahdollisuudet työllistyä muilla toimenpiteillä ovat vähäiset. Sen kohderyhmä on siis eri kuin perinteisessä vajaatyökykyisille järjestetyssä työtoiminnassa. Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan esimerkiksi työkeskuksissa ja työtoimintayksiköissä.

3.3 Sosiaaliset yhteisöt

3.3.1 Yleistä

Sosiaalisen yhteisön perustarkoituksena ei ole hyödykkeiden tuottaminen, vaan palvelujen tuottaminen vajaatyökykyisille kuntoutuksen, valmennuksen ja työssä oppimisen muodossa. Toiminnalla ei lähtökohtaisesti ole liiketaloudellisia tavoitteita. Sosiaalinen yhteisö voi kuitenkin harjoittaa liiketoimintaa, joka usein muokkautuu työntekijöiden osaamisesta ja tarpeista. Sosiaalisten yhteisöjen vajaatyökykyisiin liittyvät tukijärjestelmät ovat pääosin valtion ja kunnan rahoittamia. Sosiaalisia yhteisöjä ovat muun muassa työkeskukset, palvelukeskukset, työosuuskunnat, työpajat, tukityöllistämisyksiköt, työtoimintaa harjoittavat vammaisjärjestöt sekä kehitysvammaisten, mielenterveyskuntoutujien ja sosiaalihuollon työtoimintayksiköt.

Tällä hetkellä pohditaan, onko sosiaalisen yhteisön tarkoitus työllistää vai kuntouttaa, tulisiko työllistämisen olla pysyvää vai määräaikaista ja miten yhteisön toiminta tulisi rahoittaa. Yhteisöihin on kohdistunut samanaikaisesti odotuksia kuntouttavan toiminnan lisäämiseen ja työllistyvien määrän kasvattamiseen sekä sijoittamiseen ulkopuolisille työmarkkinoille.

3.3.2 Työkeskukset

Ensimmäiset vajaatyökykyisiä työllistävät työkeskukset perustettiin Suomessa 1960-luvulla. Lähinnä kuntien ylläpitämät työkeskukset alkoivat muuttua yritysten kaltaisiksi 1990-luvulla. Työkeskuksen työntekijöistä valtaosa on vajaatyökykyisiä. Vajaatyökykyisiä ovat usein kaikki paitsi toimihenkilöt, työnjohto ja mahdolliset tukityöntekijät. Työkeskuksissa vajaatyökykyiset ovat pääsääntöisesti työsuhteessa joko työllistämistuina tai ilman. Työkeskuksissa on myös ilman työsuhdetta tapahtuvaa työtoimintaa ja muuta kuntouttavaa toimintaa. Vajaatyökykyisten palkkataso perustuu työkeskusten työehtosopimukseen, eli palkka voi olla sopeutettu työpanosta vastaavaksi. Vajaatyökykyisten siirtymistä avoimille työmarkkinoille joko suoraan tai muiden tukitoimien kautta pyritään edistämään.

3.3.3 Työtoimintayksiköt, klubitoiminta ja työpajat

Työtoiminnalla tarkoitetaan huoltosuhteessa tapahtuvaa kuntouttavaa, työkykyä ja sosiaalisia valmiuksia parantavaa työntekoa, josta maksettava korvaus on työosuusraha. Työtoimintaan osallistuvat henkilöt eivät ole työsuhteessa. Työosuusraha on veroista ja sosiaalivakuutusmaksuista vapaa palkkio. Työtoiminta jaetaan sosiaalihuollon, kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintaan kohderyhmän mukaisesti.

Sosiaalihuoltolain mukaan kunnan tehtävänä on järjestää sosiaalipalveluna vajaatyökykyisten työllistymistä tukevaa työtoimintaa. Vajaatyökykyisten henkilöiden työllistymistä tukevalla työtoiminnalla tarkoitetaan työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä. Työllistymistä tukeva toimintaa tarvitaan kun työvoimapalvelut tai työvoimapolitiittiset toimenpiteet eivät riitä henkilön työllistymiseen avoimille työmarkkinoille vammaisuuden, sairauden tai muun vastaava syyn vuoksi. Toimenpiteiden tulee tarvittaessa auttaa siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeeltä työelämään. Vajaatyökykyiset voivat olla joko työsuhteessa työtoiminnassa palvelun tuottajana. Työsuhteesta on kyse silloin, kun henkilölle voidaan järjestää suojatyön tyyppistä työtä. Työtoiminnasta on kyse silloin, kun henkilö on työkyvytön ja vammaisuudesta johtuen hänellä ei ole edellytyksiä osallistua työllistymistä tukevana toimintana järjestettyyn työhön.

Kehitysvammaisten erityishuollosta annettu laki ja mielenterveyslaki sisältävät säännökset työtoiminnan järjestämisestä. Työtoimintaa järjestetään työkeskuksissa avotyötoimintana. Mielenterveyskuntoutujien klubitalotoiminta ja siihen liittyvä siirtymätyö alkoi Suomessa vuonna 1995. Ennen klubitaloja oli olemassa erilaisia jäsenyhteisöohjelmia. Klubitalotoiminnan tavoitteena on auttaa jäseniä siirtymään normaaliin työelämään niir sanottujen siirtymätyöpaikkojen kautta. Valtaosa toiminnan rahoituksesta on julkista tukea. Klubitalo ei itse työllistä jäseniään, vaan tavoitteena on nimenomaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Siirtymätyössä olevat henkilöt työskentelevät työnantajan tiloissa normaalissa työsuhteessa ja heille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Työpajalla tarkoitetaan sosiaalista yhteisöä, jossa työskentelyn ja siihen liittyvien ohjauksen ja valmennuspalvelujen avulla pyritään lähinnä työtoimintana parantamaan pitkään työttömänä olleiden tai syrjäytymisvaarassa olevien nuorten valmiuksia hakeutua koulutukseen, työhön tai yrittäjäksi. Työpajat myyvät valmennuspalveluita lähinnä valtiolle ja kunnille. Ensimmäiset työpajat perustettiin 1980-luvun alussa. Työpajatoiminta laajeni nopeasti 1990-luvulla helpottamaan nuorten massatyöttömyyttä. Työpajatoiminta sijaan puhutaan nykyisin usein sosiaalisen työllistämisen toimialasta, jossa työpajatoiminta on vain yksi käsite.

3.4 Sosiaaliset yritykset

3.4.1 Yleistä

Sosiaalisen yrityksen käsite on peräisin 1970-luvun lopun Etelä-Euroopasta. CEFEC (Confederation of European Firms, Employment Initiatives and Cooperation for Psychically Disabled) jakaa sosiaaliset yritykset työllistäviin, palveluja tuottaviin ja

osuuskunnallisiin yrityksiin. Tämä määritelmä on otettu lähtökohdaksi myös Suomessa laissa sosiaalisista yrityksistä. Laki tuli voimaan vuoden 2004 alusta.

Lain tavoitteena on tarjota uusia työpaikkoja pitkäaikaistyöttömille ja vajaatyökykyisille henkilöille. Tämä toteutetaan pyrkimällä saamaan perustettavia yrityksiä aloittamaan sosiaalisina yrityksinä ja saamaan jo olemassa olevia yrityksiä ja pääosin julkisista varoista rahoitettuja sosiaalisia yhteisöjä muuntumaan sosiaalisiksi yrityksiksi. Tätä kautta luodaan uusia työntekomahdollisuuksia erityisesti työttömille vajaatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Pitkäaikaistyöttömien osalta sosiaalinen yritys voi olla siirtymätyöpaikka avoimille markkinoille tai pysyvä työpaikka. Vammaisille työttömille sosiaalinen yritys voi olla pysyvä tuettu työpaikka. Vaihtoehtoina lakiin oli ottaa ainoastaan vajaatyökykyiset ilman pitkäaikaistyöttömiä. Tämä olisi saattanut johtaa siihen, että sosiaaliset yritykset kehittyisivät ainoastaan työkeskuksista vastaavista yhteisöistä. Muutkin heikossa työmarkkina-asemassa olevat kuin vajaatyökykyiset tarvitsevat sosiaalisen yrityksen tarjoamia työllistymismahdollisuuksia.

On tärkeää, että sosiaalisessa yrityksessä on väliaikaisten työpaikkojen lisäksi myös pysyviä työpaikkoja. Kun avoimille markkinoille suuntautuvien työntekijöiden ei tarvitse lähteä sosiaalisesta yrityksestä, vältetään turhautuminen tilanteissa, joissa työvoiman kysyntä työmarkkinoilla on vähäistä. Sosiaalisen yrityksenkin työntekijöiden tulee olla hyödyllisiä yritykselle eikä ulkopuolisille. Ei tavallinenkaan yritys pidä kyvykkäimpiä työntekijöitään väliaikaisina ja pyri pääsemään heistä eroon. Sosiaalisissa yrityksissä on myös muita kuin vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä työntekijöitä. Eri työntekijäryhmät ovat tasaveroisessa asemassa. Palkkaa maksetaan normaalien työmarkkinasopimusten mukaisesti. Vajaatyökykyisten työntekijöidenkään toimeentulo ei saisi perustua pääosin avustuksille. Sosiaaliset yritykset tarjoavat todellista työtä ja vaativat myös kaikilta työntekijöiltään kunnon työpanoksen. Sosiaaliset yritykset yhdistävät näin sosiaalisen tarkoituksen ja yrittäjyyden. Sosiaalinen tavoite on kantovoimana, mutta taloudellinen tavoite menestystekijänä. Asiallisena perustarkoituksena sosiaalisella yrityksellä on suoritteiden ja palvelujen tuottamisen lisäksi vajaatyökykyisten työllistämistavoite.

Lain tavoitteena on myös täsmentää jo toimivien sosiaalisten yritysten asemaa. Kun sosiaalinen yritys määritellään, se erotetaan sosiaalisista yhteisöistä. Sosiaaliset yhteisöt herättävät nykyisin jonkin verran epäilyjä kilpailun vääristymisestä ja markkinahäiriöistä. Nykyisin monet sosiaaliset yhteisöt harjoittavat taloudellista toimintaa osana muuta toimintaansa. Voittoa tavoittelevan osan eriyttäminen erilliseksi yritykseksi lisää toiminnan läpinäkyvyyttä ja selkeyttää toiminnan kilpailuvaikutusten arviointia. Lain tavoitteena ei ole kuitenkaan muuttaa tai heikentää sosiaalisten yhteisöjen asemaa. Niillä on edelleen tärkeä tehtävä vammaisten, vajaakuntoisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäjänä. Sosiaalinen yritys ei voi olla ratkaisu kaikkien vajaatyökykyisten työllistymiseen. Avoimilla markkinoilla toimivassa sosiaalisessa yrityksessä työskentely edellyttää henkilöstöltä osaamista ja suorituskykyä, joihin kaikki vajaatyökykyiset eivät yllä erilaisten valmennus- ja kuntoutustoimien jälkeenkään. Laki sosiaalisista yrityksistä tarjoaa uudenlaisen rahoituspohjan yrityksille. Laki antaa mahdollisuuden laajentaa toimintaa. Uusi laki on mahdollisuus lisätä työpaikkoja varsinkin monelle pienelle, palvelusektorilla toimivalle yritykselle, jolla sekä tuote tai palvelu että markkinat ovat kunnossa.

Sosiaalinen yritys toimii kuten muutkin yritykset tavoitellen voittoa ja kannattavuutta. Se voi tuottaa tavaroita tai palveluita millä tahansa toimialalla. Yritysmuoto voi olla mikä tahansa kaupparekisteriin hyväksyttävä yrityksen muoto. Yritys ei tee voittoa jakaakseen sitä omistajilleen, vaan voitto käytetään toiminnan vahvistamiseen sekä työntekijöiden työllistymisen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Voitonjako ei usein kuitenkaan ole keskeinen kysymys sosiaaliselle yritykselle vaan pikemminkin hengissä pysyminen. Voidakseen turvata toimintansa jatkuvuuden yritysten on pitkällä aikavälillä tuotettava voittoa. Voitonjakoa ainoastaan muille tahoille kuin yrityksen omistajille on myös kyseenalaistettu, sillä yrityksen omistajan tulee saada korvausta yritystoiminnan ja vajaatyökykyisten työllistämisestä kantamastaan riskistä. Voitto toimii kannusteena yrittäjyyteen ryhtymiseen.

Sosiaalinen yritys poikkeaa muista yrityksistä siinä, että sen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaatyökykyisiä tai yhteenlaskettuna vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Koska lain tarkoitus on tarjota työllistymismahdollisuuksia erityisesti vajaatyökykyisille työttömille, työllistettyjen 30 prosentin osuuteen tulee aina kuulua vajaatyökykyisiä. Myös kilpailun vääristämisen estämiseksi ehto on perusteltu. Pitkäaikaistyöttömyys ei aina merkitse alentunutta työkykyä. Sosiaalisen yrityksiä voidaan tukea kestoaltaan pidemmällä tuella kuin muita pitkäaikaistyöttömiä palkkaavia yrityksiä.

Työllistettyjen 30 prosenttiin lasketaan mukaan ainoastaan yritykseen työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työaika on yli 75 prosenttia alan enimmäistyöajasta. Vajaatyökykyisiä lasketaan kuitenkin eräin edellytyksin puoliaikatyössä olevat työntekijät. Vajaatyökykyinen lasketaan osuuteen mukaan koko työsuhteen ajan. Pitkäaikaistyötön lasketaan osuuteen mukaan ilman tukia vuoden ajan ja tukia saava tukien maksun ajan sekä vuoden tukien maksun jälkeen.

Vajaatyökykyinen on työvoimatoimiston välittämä työntekijä, jonka mahdollisuudet saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssään ovat vähentyneet huomattavasti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Pitkäaikaistyötön on työvoimatoimiston välittämä työntekijä, joka ennen työn alkamista on ollut työttömänä työnhakijana vähintään vuodeksi tai jolle voidaan myöntää yhdistelmätukea tietyin edellytyksin.

Työministeriö pitää rekisteriä sosiaalisista yrityksistä. Vain rekisterissä olevilla yrityksillä on oikeus nimeen sosiaalinen yritys. Uusi tai jo toimiva yritys voidaan hyväksyä rekisteriin, jos edellä mainittujen edellytysten lisäksi yritys ei ole elinkeinotoiminnassaan rikkonut lakia, ei ole toiminut hyvän liiketavan vastaisesti eikä ole laiminlyönyt veroja, sosiaaliturva- tai sosiaalivakuutusmaksuja. Yritys merkitään rekisteriin hakemuksesta ja poistetaan rekisteristä omasta pyynnöstä tai kun yritys ei enää täytä rekisteröinnin edellytyksiä. Jos työllistettyjen osuus laskee alle kolmannekseen, rekisteriin merkityllä yrityksellä on kuusi kuukautta aikaa täyttää edellytys uudelleen.

3.4.2 Tuet sosiaaliselle yritykselle

Sosiaaliset yritykset ovat samassa asemassa muiden yritysten kanssa yksityisen ja julkisen rahoituksen suhteen. Sosiaalisille yrityksille maksetaan kuitenkin määräjän hyvitystä korvaamaan työttömän vajaatyökykyisten tai pitkäaikaistyöttömän alentunut työpanos. Tarkoituksena on siten madaltaa työllistämiskynnystä. Tuet ovat yhteiskunnan korvaus sosiaalisen yrityksen ottamasta muista yrityksistä laajemmasta yhteiskuntavastuusta.

Taloudellinen tukeminen on perusteltua silloin, kun työllistetyn yrityksessä tuottama lisäarvo on normaalikuntoista työntekijää alhaisempi.

Korvaus maksetaan jo olemassa olevia tukimuotoja, työllistämistukea ja yhdistelmätukea soveltaen sosiaalsiin yrityksiin väljemmin ehdoin kuin muihin yrityksiin.

Työvoimatoimistot päättävät työllistämistuista ja yhdistelmätuista. Työvoima- ja elinkeinokeskukset päättävät työllisyyspoliittisesta projektituesta.

Sosiaalisille yrityksille myönnettävästä työllistämistuesta säädetään työvoimapalvelusta annetussa laissa. Työllistämistukea koskevia säädöksiä on muutettu sosiaalisille yrityksille väljemmiksi kuin muille yrityksille pidentämällä tuen maksamisaikaa ja sallimalla tuki myös määräaikaiseen työsuhteeseen. Sosiaalisen yrityksen saamasta yhdistelmätuesta säädetään työvoimapalvelusta annetussa laissa ja työttömyysturvalaissa. Yhdistelmätuki koostuu työllistämistuesta ja työmarkkinatuesta. Työttömyysturvalakia on muutettu täysmääräisen yhdistelmätuen osalta siten, että sosiaaliselle yritykselle voidaan maksaa tukea pidemmän aikaa kuin muille yrityksille. Työllistämistukea ja yhdistelmätukea ei myönnetä, jos se vääristäisi samoja tuotteita tai palveluja tarjoavien tahojen välistä kilpailua.

Sosiaaliselle yritykselle voidaan maksaa työllisyyspoliittista projektitukea, josta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Tukea voidaan maksaa, kun yrityksen tavoitteena on työllistää nimenomaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Projektitukea voidaan myöntää sosiaalisten yritysten perustamiseen ja toiminnan vakiinnuttamiseen enintään puolet hyväksytyistä kokonaiskustannuksista enintään kolmeksi vuodeksi. Olennaista kuitenkin on, ettei projektitukea voida myöntää liiketoiminnan tukemiseen, jotta tuki ei vääristäisi kilpailua.

3.4.3 Lain vaikutuksia

Eduskunta antoi lain hyväksyessään lausuman, jonka mukaan hallituksen tulee esittää selvitys lain toteutumisesta vuoden 2006 alkuun mennessä. Lain vaikutusten seurantaa ja käyttöönottoa varten työministeriö on asettanut ohjausryhmän. Tavoitteena on, että tärkeimmät toimijat sisäistävät lain ja auttavat sosiaalisen yrityksen perustamisessa. Lain toteutumisen kannalta tärkeimmät toimijat ovat työvoimatoimistot sekä työvoima- ja elinkeinokeskukset.

Laki on ollut voimassa vasta lyhyen aikaa, joten lain vaikutuksia ei ole vielä tätä selvitystä tehtäessä perusteellisesti analysoitu. Kokemukset ovat olleet kuitenkin tähän asti positiivisia ja monet eri tahot harkitsevat sosiaalisen yrityksen mahdollisuutta parhaillaan. Laki on vähintäänkin antanut jalan sijan sosiaalisille yrityksille Suomessa. Ajan myötä sosiaalisten yritysten tunnettavuuden parantuessa niiden asema ja yrityskuva vakiintuvat.

Lain sosiaalisista yrityksistä yksi tavoite on saada pääosin julkisin varoin rahoitettuja sosiaalisia yhteisöjä muuntumaan sosiaalisiksi yrityksiksi. Tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista, sillä sosiaaliset yritykset eivät saa muihin yrityksiin nähden muita tukia kuin työllistämistukea, yhdistelmätukea ja työllisyyspoliittista projektitukea. Sosiaalisesta yhteisöstä voi kasvaa sosiaaliseksi yritykseksi ja tästä on muutama esimerkkikin olemassa. Tämä vie kuitenkin aikaa ja se on suuri taloudellinen haaste useille sosiaalisille yhteisöille.

3.5 Tukityöllistäminen

Tukityöllistyminen tarkoittaa lähinnä työvalmentajan tuen avulla toteutuvaa vajaatyökykyisten työllistymistä työsuhteeseen tavallisille työpaikoille, ei sosiaaliin yhteisöihin. Työvalmentaja tukee työnhakijaa työpaikan etsimisessä, antaa jatkuvaa tukityöntekijälle työpaikan säilyttämiseksi ja toimii yhteistyössä työnantajan kanssa. Tehdy työstä maksetaan palkkaa, joka on alan yleisen palkkatason mukainen tai vastaa työntekijän työsuoritusta. Tukityöllistämisen toiminta alkoi vuonna 1995. Ennen tukityöllistämisen hankkeita avoimille työmarkkinoille työllistymistä edistettiin lähinnä avotyötoiminnan ja avotyön kautta, paljolti kehitysvammaisten työtoimintayksiköiden yhteydessä. Nykyisin tukityöllistymisestä on muodostunut määrällisesti ylivoimaisesti merkittävän vajaatyökykyisten erityistyyllistymismuoto etenkin kunnallisiin työpaikkoi

Suunnitteluvaiheessa valmistellaan tuettua työllistymistä tai sitä edeltävänä vaiheena avotyötä, avotyötoimintaa, työharjoittelua, työkokeilua tai työhön valmennusta sosiaalisessa yhteisössä. Suunnitteluvaiheessa henkilön työnteko on työtoimintaa sosiaalisessa yhteisössä. Valmisteluvaiheessa henkilön työnteko on työtoimintaa tai työsuhteista työntekoa sosiaalisessa yhteisössä, yleisimmin työtoimintaa. Varsinaisessa tukityöllistymisen vaiheessa vajaatyökykyinen on työsuhteessa tavalliseen yritykseen t yhteisöön.

Tukityöllistäminen menetelmänä on erinomainen, koska se auttaa vajaatyökykyisiä sijoittumaan nimenomaan avoimille työmarkkinoille. Tämän pitäisi olla kaikkien erityistyyllistämistoimien päämäärä. Avoimille työmarkkinoille työllistyminen ja työpaikan säilyttäminen onnistuu oletettavasti paremmin tukityöllistämisen avulla kuin vajaatyökykyisten muiden menetelmien kautta työllistettäessä.

3.6 Tilastoaineistoa ^{6 7}

3.6.1 Lukumäärät ^{8 9 10 11}

Suomessa oli noin 87 000 työnhakijoiksi rekisteröitynyttä vajaatyökykyistä, joista noin puolet työllistyi yleisille työmarkkinoille vuoden 2003 aikana. Tässä luvussa voi sama työnhakija olla rekisteröitynä useampaan kertaan, sillä vajaatyökykyisten työttömyysjakson kesto oli keskimäärin 29 viikkoa. Suomessa oli noin 69 000 työnhakijoiksi rekisteröitynyttä vajaatyökykyistä, joista noin 12 000 oli töissä avoimill työmarkkinoilla tai sijoitustoimenpitein työllistyneitä tammi-marraskuulta 2004 laskettujen poikkileikkaustilanteiden keskiarvon perusteella. Liitteessä 4 on tarkempi tilasto näistä lukumääristä.

⁶ Ylipaavalniemi, Pasi: 2001, Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus, STM:n selvityksiä 2001:

⁷ Ylipaavalniemi, Pasi: 2003, Vajaakuntoisten työllistäminen - tuotannollista toimintaa harjoittamalla ja tuetun työllistymisen menetelmällä, VATES- säätöön julkaisuja

⁸ Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaalisista yrityksistä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 132/2003

⁹ Työhallinnon keräämä vajaatyökykyisten työnvälitystilasto, Työministeriö, 2004

¹⁰ Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen internet-sivut

¹¹ Työministeriön internet-sivut

Julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin työnantajat ja toimijat työllistävät vajaatyökykyisiä tavallisiin työpaikkoihin ylivoimaisesti eniten. Työllistyminen toteutuu tällöin joko kokonaan ilman tukitoimia, sosiaalisen yhteisön toiminnan jälkeen tai ohessa.

Sosiaalisia yhteisöjä ja yrityksiä on noin 770, joissa on noin 2 200 vajaatyökykyistä työntekijää työsuhteessa ja noin 22 800 vajaatyökykyistä työtoiminnassa tai kuntoutujana ilman työsuhdetta. Liitteessä 5 on tarkempi erittely sosiaalisista yhteisöistä ja yrityksistä yhteensä ja liitteessä 6 on eriteltynä sosiaaliset yritykset.

Ainoastaan työkeskuksissa, palvelukeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä vajaatyökykyisten työnteko on pääosin työsuhteista. Näistä tahoista noin puolet on yksityisen sektorin ylläpitämiä. Yksikkökoon vaihtelu on huomattavaa vaihdellen muutamasta työntekijästä satoihin työntekijöihin.

3.6.2 Rahoitus

Sosiaalisten yhteisöjen kokonaisrahoitus oli noin 118 miljoonaa euroa, josta noin 68 prosenttia oli julkista rahoitusta ja loput liiketoiminnan tuloa vuonna 1999. Työkeskusten, palvelukeskusten ja sosiaalisten yritysten kokonaisrahoitus oli noin 71,8 miljoonaa euroa, joista noin 52 prosenttia oli liiketoiminnan tuloja ja loput julkista rahoitusta vuonna 2001. Julkinen rahoitus koostuu kunta- ja valtiosektorin rahoituksesta muun muassa työhallinnon työllistämistukina, Euroopan sosiaalirahaston ja Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksena sekä Kansaneläkelaitoksen työhön valmennuksen korvauksina.

3.6.3 Palkat

Vuoden 1999 lopussa työssä olleista 50 prosenttia sai täyttä palkkaa, 20 prosenttia oli osapalkkaisia, 16 prosenttia sai työosuusrahaa ja 14 prosenttia työskenteli ilman korvausta.

Noin 43 prosenttia työsuhteessa olleista työkeskusten, palvelukeskusten ja sosiaalisten yritysten vajaatyökykyisistä sai yli 840 euron bruttokuukausipalkkaa vuonna 1999. Työsuhteessa olleiden vajaatyökykyisten keskimääräinen bruttopalkka oli yksityisissä yksiköissä 760 euroa kuukaudessa vuonna 1999.

3.6.4 Vajaatyökykyisten työsuhteiden kesto

Noin 80 prosentilla TEL:n työkyvyttömyyseläketapauksista on edeltävien kahden kalenterivuoden aikana ollut vain yksi työsuhte. Vajaatyökykyisten työsuhteet ovat keskimäärin lyhyempiä kuin normaalikuntoisten. Tilastotietojen perusteella vajaatyökykyisten työllistämisyksiköt ovat enintään kuuden kuukauden pituisia. Tilastoja väärin jossain määrin se, että henkilön jatkaessa työllistymistä, jatkopäätös saatetaan tilastoida virheellisesti uudeksi työhön sijoittumiseksi.

3.6.5 Vajaatyökykyisten ikärakenne

Työkeskusten, palvelukeskusten ja sosiaalisten yritysten vajaatyökykyisistä työntekijöistä 7 prosenttia oli alle 25-vuotiaita, 54 prosenttia 25 - 45-vuotiaita ja 39 prosenttia yli 45-vuotiaita vuoden 1999 lopussa.

4 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEEN KUSTANNUKSET TYÖLLISTÄMISEN ESTEENÄ

4.1 Yleistä

On eläkepoliittinen ratkaisu, tulisiko työeläkejärjestelmän omalta osaltaan osallistua vajaatyökykyisten työllistymisen ja työssä pysymisen edistämiseen ja missä määrin. Tä selvityksessä ei ole tarkoitus ottaa asiaan kantaa vaan selvittää eri näkökulmia päätöksenteon pohjaksi.

Luvussa 4.2 vertaillaan eri vajaatyökykyisiä työllistävien tahojen eroja mahdollisten erityissäännösten kohdentamisen näkökulmasta, luvussa 4.3 selvitetään työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten merkitystä näille tahoille ja luvussa 4.4 arvioidaan mahdollisten erityissäännösten kustannusvaikutuksia.

4.2 Vajaatyökykyisiä työllistävien tahojen vertailua

Eläkepoliittisesti on ratkaistava minkä eri tahojen työkyvyttömyyseläkkeen kustannuks mahdolliset erityissäännökset kohdistetaan. Luvun 3 perusteella on tunnistettavissa kol toisistaan eroavaa vajaatyökykyisiä työllistävää tahoa, sosiaaliset yhteisöt, sosiaaliset yritykset ja tavalliset yritykset. Keskeisimmät erot näiden tahojen välillä mahdollisten erityissäännösten kohdentamisen näkökulmasta ovat niiden yritystoiminnan tavoitteissa rahoituksessa ja työntekijöissä. Taulukossa 4.1 on yhteenveto näistä eroista.

Taulukko 4.1 Keskeisimmät erot sosiaalisissa yhteisöissä, sosiaalisissa yrityksissä ja tavallisissa yrityksissä

	Sosiaaliset yhteisöt	Sosiaaliset yritykset	Tavalliset yritykset
Sosiaalinen työllistäminen yhtenä päätavoitteena	Kyllä	Kyllä	Ei
Voiton ja kannattavuuden tavoittelu yhtenä päätavoitteena	Ei	Kyllä	Kyllä
Toiminta pääosin valtion ja kunnan rahoittamaa	Kyllä	Ei	Ei
Kaikki työntekijät pääsääntöisesti työsuhteessa	Ei	Kyllä	Kyllä
Työntekijöistä vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä vähintään 30 %	Kyllä	Kyllä	Ei
Työehtosopimus normaalien työmarkkinasopimusten mukainen	Ei	Kyllä	Kyllä

Jos mahdolliset erityissäännökset päätetään kohdistaa yhtenä päätavoitteenaan vajaatyökykyisiä työllistäviin tahoihin ja vajaatyökykyisten osuus henkilöstöstä tulee olla merkittävä¹², kohdistetaan säännökset sosiaaliin yhteisöihin ja sosiaaliin yrityksiin. Jos huomioon otetaan se, että yleinen työvoimapolitiittinen tavoite on vajaatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja tavalliset yritykset työllistävät vajaatyökykyisiä ylivoimaisesti eniten, kohdistetaan säännökset tavallisiin yrityksiinkin.

Jos mahdolliset erityissäännökset päätetään kohdistaa tahoihin, joiden rahoitus ei perustu pääosin valtion ja kunnan rahoitukseen, kohdistetaan säännökset sosiaaliin yrityksiin ja tavallisiin yrityksiin. Jos huomioon otetaan sosiaalisten yhteisöjen merkitys vajaatyökykyisten siirtymätyöpaikkoina tavallisiin yrityksiin sekä sellaisten vajaatyökykyisten työllistäjinä, joilla ei ponnisteluista huolimatta ole mahdollisuutta työllistyä tavallisiin yrityksiin, kohdistetaan säännökset sosiaaliin yhteisöihin. Kaikilla sosiaalisilla yhteisöillä ei ole mahdollisuutta toimia ilman valtion ja kunnan tukea. Sosiaalisesta yhteisöstä voi kasvaa sosiaaliseksi yritykseksi, mutta se vie aikaa ja on suuri taloudellinen haaste useille sosiaalisille yhteisöille.

4.3 Työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten merkitys vajaatyökykyisiä työllistäville tahoille

4.3.1 Yleistä

Yleinen näkemys vajaatyökykyisiä työllistävillä tahoilla ja vajaatyökykyisten etujärjestöillä on, että nykyisen kaltaiset työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ovat yhtenä esteenä vajaatyökykyisten työllistymiselle. Asiaan on toivottu muutosta useampaan otteeseen. Muun muassa kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmän loppuraportissa sosiaalisen yritystoiminnan edistämisestä esitetään, että sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö selvittäisi sosiaalisten yritysten osalta mahdollisuutta jakaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset yhteisvastuullisesti yritysten kesken. Samoin Turun kauppakorkeakoulun tutkimusraportissa sosiaalisista yrityksistä mainitaan työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset yhtenä vajaatyökykyisten työllistämisen esteenä.

Työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksia pidetään työllistymisen esteenä muun muassa siksi, että kustannusten määräytyminen voi olla vaikeaselkoista asiaan perehtymättömän työnantajan näkökulmasta. Tämä saattaa olla tilanne etenkin vajaatyökykyisiä työllistettäessä tavallisiin yrityksiin. Vaikka useissa tapauksissa vajaatyökykyisen mahdollisesta työkyvyttömyyseläkkeestä ei kustannuksia tulisikaan, työllistävillä tahoilla ei ole asiasta varmuutta. Kustannusten määräytymiseen kohdistuu paljon erilaisia säännöksiä, poikkeuksia ja erityistapauksia. Valveutuneimmilla vajaatyökykyisiä työllistävillä tahoilla tai vajaatyökykyisillä on takanaan etujärjestöjä, jotka selvittävät asiaa. Usein tiedetään, minkä lain mukaan työsuhte tulisi vakuuttaa, mikä olisi eläkejärjestelymuoto sekä pääsäännökset työnantajan koosta ja mahdollisten työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten määrästä. Harvoin saadaan kuitenkaan yhtä yksinkertaista vastausta kyseessä olevan vajaatyökykyisen työllistämiseen, vaan vastaus on ehdollinen riippuen muun muassa työsuhteen pituudesta, palkasta ja aiemmasta

¹² Merkittävänä pidetään tässä selvityksessä lain sosiaalisista yrityksistä määritelmää, jonka mukaan työntekijöistä vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä on vähintään 30 prosenttia.

työhistoriasta. Asiassa ei aina myöskään haluta syystä tai toisesta kääntyä kyseisen työnantajan työeläkevakuutusyhtiön puoleen.

Työnantajan vajaatyökykyisistä työntekijöistä mahdollisesti aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten merkitys riippuu työnantajan toiminnan rahoituksesta ja työnantajan riskinkantokyvystä, työnantajan koosta, vajaatyökykyisten palkkatasosta ja työsuhteen kestosta sekä vajaatyökykyisten työntekijöiden määrästä työnantajalla. Seuraavissa luvuissa käsitellään näitä tekijöitä.

4.3.2 Toiminnan rahoitus ja riskinkantokyky

Työnantajan toiminnan rahoitus ja riskinkantokyky vaikuttavat siihen, miten työnantaja suhtautuu vajaatyökykyisistä työntekijöistään mahdollisesti aiheutuviin työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksiin. Sosiaalisten yhteisöjen rahoitus pohjautuu pääosin valtion ja kunnan rahoitukseen. Tällöin toiminnassa tulee painottaa menojen tasaisuutta ja ennustettavuutta. Valtio ja kunta eivät voi muuttaa tukiaan lyhyellä varoitusaajalla. Tulevien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten tulisivat siis olla mahdollisimman vakaat ja ennustettavat vuodesta toiseen. Vuodesta 2006 alkaen maksuluokkatariffi tulee tasoittamaan työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista aiheutuvaa vuosittaista maksujen heilahtelua. Maksuluokkatariffi ei tuone kuitenkaan riittävää vakautta kustannuksiin sosiaalisten yhteisöjen rahoituksen ja riskinkantokyvyn näkökulmasta, sillä maksuluokkien väliset erot ovat isoja ja maksuluokka voi vaihtua useita luokkia kerrallaan.

Sosiaalisissa yrityksissä ja tavallisissa yrityksissä tilanne on hiukan erilainen. Kun toiminta ei pohjaudu pääosin valtion ja kunnan rahoitukseen, yritys kestää paremmin riskinkantokykynsä rajoissa vuotuisten menojen heilahtelua. Liiketoiminnallisen tavoitteen rinnalla sosiaalisella yrityksellä on sosiaalinen tavoite. Näin ollen sosiaalisen yrityksen henkilöstöstä huomattavasti suurempi osuus on vajaatyökykyisiä kuin tavallisessa yrityksessä. Samasta syystä tavallisen yrityksen liiketoiminta on usein laajempaa kuin henkilöstömäärältään yhtä suuren sosiaalisen yrityksen liiketoiminta. Tästä aiheutuu se, että riskinkantokyky työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista on alhaisen sosiaalisissa yrityksissä kuin tavallisissa yrityksissä.

Sosiaaliset yhteisöt ja sosiaaliset yritykset valitsevat useimmiten näin ollen toiminnan rahoituksen ja riskinkantokykynsä näkökulmasta mieluummin tasaisen vuotuisen työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksen kuin vuodesta toiseen muuttuvan. Valinta on todennäköisesti tasainen vuotuinen kustannus vaikka vuodesta toiseen muuttuva kustannus olisi keskimäärin hieman tasaista kustannusta pienempikin. Maksun ennustamattomuus korottaa vajaatyökykyisten työhönottokynnystä, vaikka näiden tahojen tavoitteena on sosiaalinen työllistäminen.

Tavalliset yritykset pyrkivät minimoimaan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksiaan eikä kustannusten tasaisuudella vuodesta toiseen ole samaa merkitystä kuin sosiaalisissa yhteisöissä ja sosiaalisissa yrityksissä. Koska tavallisella yrityksellä ei ole sosiaalista työllistämistä yhtenä päätavoitteenaan, työntekijän palkkaamista harkitessaan työnantaja ottaa huomioon työntekijästä aiheutuvat kokonaiskustannukset.

4.3.3 Työnantajan koko

Työnantajan koko vaikuttaa siihen, aiheutuuko mahdollisesta työnantajan työntekijän työkyvyttömyyseläkkeestä kustannuksia työnantajalle. Omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeen suora kustannusvastuu tai vuodesta 2006 alkaen maksuluokkatariffi koskee ainoastaan suurtyönantajia eli TEL:ssä työnantajia, joilla on työntekijöitä vähintään 50 tai vuodesta 2007 alkaen palkkasumma on vähintään 1,3 miljoonaa euroa vuoden 2002 tasossa. Suurtyönantajalla työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksilla on merkitystä riippumatta siitä onko kyse sosiaalisesta yhteisöstä, sosiaalisesta yrityksestä vai tavallisesta yrityksestä.

Vajaatyökykyisiä työllistävät tahot ovat hyvin erikokoisia henkilöstömäärältään. Sosiaalisista yhteisöistä ja sosiaalisista yrityksistä vain pieni osa on suurtyönantajia. Suurtyönantajan rajan muuttuminen työntekijöiden lukumäärästä palkkasummaksi supistaa suurtyönantajiksi luokiteltavien työnantajien joukkoa entisestään, sillä vajaatyökykyisten palkat ovat keskimäärin normaalikuntoisten palkkoja pienemmät. Suurin osa sosiaalisista yhteisöistä ja sosiaalisista yrityksistä ovat siis pientyönantajia etenkin vuodesta 2007 eteenpäin. Joukkoon kuitenkin mahtuu suurtyönantajiakin. Suurtyönantajan rajan kasvattaminen pienentäisi suurtyönantajien joukkoa edelleen. Rajaa tuskin voidaan tai on tarkoituksenmukaista muista kuin vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten näkökulmasta kasvattaa kuitenkaan niin suureksi että kaikki sosiaaliset yhteisöt ja sosiaaliset yritykset olisivat varmasti nyt ja tulevaisuudessa pientyönantajia.¹³

Sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten yhtenä päätavoitteena on vajaatyökykyisten työllistäminen. Mitä laajempaa niiden liiketoiminta on, sitä enemmän ne pystyvät työllistämään vajaatyökykyisiä ja tätä kautta ne askel askeleelta lähestyvät suurtyönantajan rajaa. Kuntoutumisen edistyessä vajaatyökykyisten työpanos ja sitä kautta palkkataso nousevat. Sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten vajaatyökykyisten työllistämistavoitteen näkökulmasta niiden palkkasummien tulisi siis kasvaa. Samaan aikaan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten näkökulmasta niiden kannattaisi pysyä suurtyönantajan rajan alapuolella. Toisaalta vajaatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on tavoiteltavaa ja on työvoimapolitiittinen asia, kuinka suurina vajaatyökykyisten työllistäjinä sosiaaliset yhteisöt ja sosiaaliset yritykset pyritään pitämään.

Tavallisten yritysten koko vaihtelee paljolti ja niiden joukossa on paljon niin pien- kuin suurtyönantajiakin. Luvun 4.3.2 päätelmä niiden pyrkimyksestä minimoida työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksiaan pätee heti kun työnantajasta tulee suurtyönantaja.

4.3.4 Vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto

Vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto vaikuttavat siihen, aiheutuuko mahdollisesta työntekijän työkyvyttömyyseläkkeestä kustannuksia työnantajalle. Työkyvyttömyyden alkaessa vuonna 2006 tai myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeestä ei aiheudu kustannuksia, jos yksityisten palkansaaja-alojen työnantajat maksoivat palkkoja

¹³ Katso luku 3.6 Tilastotietoa

työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana yhteensä alle 12 000 euroa vuoden 2002 tasossa.

Uudistus tuo parannusta lyhyisiin työsuhteisiin palkattavien vajaatyökykyisten työnantajien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksiin lakitasolla. Ennen uudistusta ilman poolausta olisi muutaman kuukauden kestäneen työsuhteen vakuuttanut työnantaja saar vastattavakseen koko työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksen. Jatkossa yksittäisen työnantajan kustannettavaksi tulee ainoastaan osa työkyvyttömyyseläkkeen kokonaiskustannuksesta lyhyen työsuhteen perusteella. Tämä osa määritellään kyseisen työnantajan maksaman palkan osuutena kaikista työntekijälle maksetuista palkoista ja etuuksista työkyvyttömyyttä edeltäneeltä kahdelta kalenterivuodelta. Etuuksissa otetaan huomioon muun muassa sairauspäiväraha ja aiemmat eläkkeet. Tällöin sellaisessa tapauksessakin, jossa kahden vuoden aikana työntekijällä on ainoastaan yksi lyhyt työsuhte, työsuhteen vakuuttaneen työnantajan kustannusosuus jää aiempaa pienemmäksi ilman vuoden poolaussääntöä.

Suurin osa vajaatyökykyisten työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana ansaitsemista palkoista jää alle 12 000 euron, joskin rajan ylittäviäkin palkkoja on useita vajaatyökykyisillä työntekijöillä. Kuntoutumisen edistyessä vajaatyökykyisten työpano palkkataso ja työsuhteen kesto yleensä nousevat. Sosiaalisissa yrityksissä palkkaa maksetaan normaalien työmarkkinasopimusten mukaisesti vajaatyökykyisillekin ja samalla pättee ilman tukia tavallisiin yrityksiin palkattaviin vajaatyökykyisiin.

Tämän 12 000 euron rajan on arvioitu vastaavan keskimäärin puolen vuoden palkkaa. Vajaatyökykyisten palkkataso on keskimäärin normaalikuntoisten palkkatasoa alempi. Tällöin voidaan karkeasti arvioida, että vajaatyökykyisillä alle vuoden työsuhte jäisi ra alapuolelle. Työvoimapolitiittisena tavoitteena on kuitenkin saada vajaatyökykyiset työllistymään pysyvästi yrityksiin. Samaa aikaan pysyvän työllistämisen kynnys säilyy euron rajan ollessa voimassa.

4.3.5 Vajaatyökykyisten määrä työnantajalla

Vuodesta 2006 alkaen maksuluokkatariffi korvaa työnantajan omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden suoran kustannusvastuun. Vajaatyökykyisten suuri määrä yrityksessä vaikuttaa todennäköisesti työnantajan maksuluokkaan, koska kohonneen työkyvyttömyysriskin myötä yrityksen työkyvyttömyyseläkemenokin nousee.

Maksuluokkatariffi katkaisee välittömän yhteyden työkyvyttömyysmaksun ja työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksen välillä. Maksuluokkatariffi myös tasoittaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista aiheutuvaa vuosittaista maksujen heilahtelua. Se on siten paremmin ennustettavissa kuin aiempi omavastuumaksu oli ja maksuluokka on vuosittain etukäteen tiedossa. Tämä on positiivinen muutos etenkin valtion ja kunnan rahoitukseen nojautuvien sosiaalisten yhteisöjen näkökulmasta.

Maksuluokkatariffi perustuu kuitenkin samoihin kustannuksiin kuin aiemmin ja luokkien väliset tariffierot johtavat huomattaviin toteutuneista työkyvyttömyyseläkkeistä riippuvuuteen eroihin työkyvyttömyysmaksussa. Näin suurilla maksueroilla on edelleen merkittävä vaikutus työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden

kustannusten näkökulmasta. Tämä on positiivista työkyvyn ylläpitoon kannustamisen näkökulmasta, mutta kääntöpuolena on työkyvyttömyysriskin vaikutus työhönottokynnykseen. Jos kohonnut työkyvyttömyysriski on etukäteen tiedossa, tämän voi olettaa vaikuttavan työhönottovaiheessa karsivasti. Tämä siis vaikuttaa erityisesti vajaatyökykyisten työnsaantiin. Toisaalta työnsaanti usein edesauttaisi vajaatyökykyisten kuntoutumista.

Maksuluokkatariffiin siirryttäessä luovutaan eräiden työkyvyttömyyseläkkeiden poolaamisesta eli kustannusten tasaamisesta suurtyönantajien kesken¹⁴. Tämä siksi, että maksuluokkatariffi tasoittaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista aiheutuvaa vuosittaista maksujen heilahtelua ja nykyistä työkyvyttömyyseläkkeiden poolausta vastaavaa maksujen tasaamista tapahtuu maksuluokan sisällä. Kuitenkin erityisesti nuorten vajaatyökykyisten palkkaamisriski on suuri, koska niistä aiheutuva kustannus voi olla hyvin suuri. Noin 7 prosenttia vajaatyökykyisistä työntekijöistä oli alle 25-vuotiaita, 54 prosenttia 25 - 45-vuotiaita ja 39 prosenttia yli 45-vuotiaita luvun 3.6 Tilastoaineistoa perusteella. Toisaalta vajaatyökykyisten eläkkeet ovat keskimäärin pienempiä kuin normaalikuntoisten johtuen alemmasta palkkatasosta ja lyhyemmistä työsuhteista, mikä jonkin verran alentaa kustannuksia.

Maksuluokat on määritelty siten, että perusluokan alapuolella tariffierot ovat pienemmät kuin perusluokan yläpuolella. Tällä pyritään saamaan korostetusti työkyvyn ylläpitoon kannustava vaikutus aikaiseksi korkean työkyvyttömyysmenon yrityksessä. Kääntöpuolena on erityisesti vajaatyökykyisiä merkittävästi¹⁵ palkkaavan työnantajan, siis sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten, näkökulmasta työkyvyttömyysriskin vaikutus työhönottokynnykseen. Tällaisen työnantajan yrityksen maksuluokka on todennäköisesti perusluokan yläpuolella. Sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten yhtenä päätavoitteena on vajaatyökykyisten palkkaaminen. Samaan aikaan näiden tahojen kannattaisi työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten näkökulmasta huolehtia siitä, mihin maksuluokkaan ne sijoittuvat. Toisaalta leveisiin maksuluokkiin mahtuu enemmän eläketapauksia kuin kapeisiin ennen kuin luokka vaihtuu ja näin yksittäisen työntekijän palkkaamisen riski pienenee. Myös vajaatyökykyisten eläkkeet ovat keskimäärin pienempiä kuin normaalikuntoisten johtuen alemmasta palkkatasosta ja lyhyemmistä työsuhteista. Kaikkein korkeimman maksuluokan osalta uusi maksuluokka voi jopa pienentää kustannusten kohdentumista työnantajalle, koska maksuvaikutus on rajoitettu enintään 5,5-kertaiseksi perustariffista, kun aiemmin perittiin kaikki yksittäisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset.

4.3.6 Yhteenveto

Alla olevassa taulukossa on koottu yhteen lukujen 4.3.2 – 4.3.5 pohdintoja työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten merkityksestä vajaatyökykyisiä työllistävien tahojen näkökulmasta.

¹⁴ Katso luku 2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset

¹⁵ Merkittävänä pidetään tässä selvityksessä lain sosiaalisista yrityksistä määritelmää, jonka mukaan työntekijöistä vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä on vähintään 30 prosenttia.

Taulukko 4.2 Yhteenveto työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista työnantajan näkökulmasta

	Sosiaaliset yhteisöt	Sosiaaliset yritykset	Tavalliset yritykset
Kustannus mieluummin mahdollisimman tasainen vai mahdollisimman pieni	Tasainen	Tasainen	Pieni
Työnantajan koon vaikutus työnantajan omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksiin	Suurin osa pientyönantajia eli ei isoa vaikutusta	Suurin osa pientyönantajia eli ei isoa vaikutusta	Kaiken kokoisia yrityksiä ei on vaikutusta
Eläkeuudistus pienentää työnantajien lyhyisiin työsuhteisiin palkattavien vajaatyökykyisten mahdollisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia aiempaan verrattuna poolausta huomioon ottamatta.			
Suurin osa vajaatyökykyisten työkyvyttömyyttä edeltäneen kahden kalenterivuoden aikana ansaitsemista palkoista jää alle 12 000 euron. Euroraja vastaa noin puolen vuoden palkkaa normaalikuntoisella ja alle vuoden palkkaa vajaatyökykyiselläkin. Tavoitteena on saada vajaatyökykyiset työllistymään pysyvästi yrityksiin. Pysyvä työllistämisen kynnyks on säilyy eurorajan ollessa voimassa.			
Maksuluokkatariffi tasoittaa työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista aiheutuvaa vuosittaista maksujen heilahtelua. Se on siten paremmin ennustettavissa kuin aiemman omavastuumaksu oli ja maksuluokka on vuosittain etukäteen tiedossa. Tämä on positiivinen muutos etenkin valtion ja kunnan rahoitukseen nojautuvien sosiaalisten yhteisöjen näkökulmasta.			
Maksuluokkatariffilla on edelleen merkittävä vaikutus työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten näkökulmasta. Työkyvyttömyysriski vaikuttaa työhönottokynnykseen erityisesti vajaatyökykyisten osalta.			
Eräiden työkyvyttömyyseläkkeiden poolauksesta luopuminen suurtyönantajien kesken on heikennys aiempaan verrattuna.			
Erityisesti sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten maksuluokka on todennäköisesti perusluokan yläpuolella sillä vajaatyökykyisten työkyvyttömyysriski on normaalikuntoisia suurempi.			

4.4 Vajaatyökykyisten erityissäännösten kustannusvaikutukset

Oleellinen kysymys mahdollisten erityissäännösten kannalta on se, mikä niiden kustannusvaikutus olisi. Kyseessä on erityissäännökset vajaatyökykyisiä työllistävien työnantajien omista työntekijöistä aiheutuviin työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin. Tällöin TEL -maksun taso pysyisi samana, se vain kohdentuisi eri tavalla eri yrityksiin. Vaikutus riippuu siitä, kuinka laajasta joukosta on kyse.

Sosiaalisissa yrityksissä työskenteli työsuhteessa arviolta noin 60 vajaatyökykyistä työntekijää vuonna 2004. Nämä työntekijät kuuluvat TEL:n tai jatkossa TyEL:n piiriin. Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan vasta vuoden 2004 alussa. Näin ollen on odotettavissa, että sosiaalisia yrityksiä on tulossa lisää nykyisten 12 joukkoon. Suuria määriä tuskin on kuitenkaan lähitulevaisuudessa odotettavissa. Sosiaalisesta yhteisöstä sosiaalisiksi yritykseksi kasvaminen vie aikaa ja on suuri taloudellinen haaste useille sosiaalisille yhteisöille. Myös perustettavien yritysten aloittaminen sosiaalisena yrityksenä ja jo olemassa olevat yritysten muuntuminen sosiaalisiksi yrityksiksi ei liene erityisen laajaa. Sosiaalisten yritysten koko, vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto huomioon ottaen, kyseessä on erittäin pieni joukko kustannusvaikutusten näkökulmasta.

Sosiaalisissa yhteisöistä vain työkeskuksissa ja palvelukeskuksissa työnteko voi olla työsuhteista. Työosuuskunnissa, työpajoissa vammaisjärjestöissä ja eri työtoimintayksiköissä työskentely ei ole yleensä työsuhteista. Sosiaalisissa yhteisöissä työskenteli yksityisellä sektorilla työsuhteessa arviolta noin 1 500 vajaatyökykyistä työntekijää vuonna 2001. Näistä työntekijöistä valtaosa kuuluu TEL:n tai jatkossa TyEL:n piiriin. Sosiaalisten yhteisöjen koko, vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto huomioon ottaen, kyseessä on erittäin pieni joukko kustannusvaikutusten näkökulmasta.

Kaikkien työnhakijoina olleiden vajaatyökykyisten työntekijöiden määrää ei ole tilastoituna. Suuntaa antaa luvun 3.6.1 lukumäärät, jotka perustuvat työnhakijoiksi rekisteröityneisiin vajaatyökykyisiin. Työnhakijoiksi rekisteröityneistä noin 44 000 yleisille työmarkkinoille työllistyneestä vajaatyökykyisestä voidaan karkeasti arvioida kolmanneksen työllistyneen yksityiselle sektorille. Näin TEL:n piiriin työllistyi arviolta 15 000 vajaatyökykyistä työntekijää vuonna 2003 työnhakijoiksi rekisteröityneistä vajaatyökykyisistä. Vajaatyökykyisten lukumäärää kasvattaa vielä ne työnhakijoina olleet vajaatyökykyiset työntekijät, jotka eivät olleet rekisteröityneitä työnhakijoita vuonna 2003. Vajaatyökykyisten palkkataso ja työsuhteen kesto huomioon ottaen, määrä kuitenkin pienenee kustannusvaikutusten näkökulmasta.

5 VAIHTOEHTOJA VAJAATYÖKYKYISTEN TYÖKYVYTTÖMYYSTARIFFILLE

5.1 Yleistä

Erityissäännöksen vaihtoehtoon valitsemiseen vaikuttaa kustannusvaikutusten lisäksi se kuinka helposti vaihtoehto olisi toteutettavissa. Jos mahdolliset erityissäännökset päätetään kohdistaa kattavasti kaikkia työnhakijoina olleita vajaatyökykyisiä työllistävi tahoja koskemaan tai varmistaa, ettei normaalikuntoisia tule samalla määriteltä erityissäännösten piiriin, erityissäännösten määrittely tulee olla työntekijäkohtaista eikä työnantajakohtaista. Edellytyksenä työntekijäkohtaiselle määrittelylle on, että kyseisten henkilöiden joukko on hyvin määriteltä ja heidät tunnistetaan työsuhteen alkaessa.

Vajaatyökykyisten työntekijöiden joukko on hyvin määriteltä, sillä määritelmä annetaan laissa sosiaalisista yrityksistä. Vajaatyökykyinen on kyseisen lain mukaan vajaakuntoir työnhakijana ollut työntekijä, jonka mahdollisuudet saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

Vajaatyökykyiset työntekijät on tunnistettava heti työsuhteen alkaessa, jotta työkyvyttömyyden alkaessa ei tule epäselvyyttä siitä, onko kyseessä tässä tarkoitettu tapaus vai onko työkyvyttömyys alkanut vasta työsuhteen kestäessä. Tämä on TEL:ssä uusi piirre. Nykyisissä suurtyönantajien kesken poolattavissa eläkkeissä oikeus poolaukseen selvitetään eläkettä myönnettäessä, ei työsuhteen alkaessa. Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmissä pidetään yllä vajaatyökykyisistä työnhakijoista vajaakuntoisuus/diagnoosi -merkintää. Merkinnän tarpeellisuus ja ajankohtaisuus tarkistetaan aika ajoin ja aina uuden työnhaun alkaessa. Työhallinto edellyttää työnhak lääkäri tai muun asiantuntijan kirjallista lausuntoa tai selvittää itse työnhakijan terveydentilan ja työkyvyn. Työvoimaviranomaisen tehtävänä on arvioida lääkäri tai muun asiantuntijan lausunnon pohjalta, voidaanko työnhakijaa pitää laissa tarkoitettuna vajaakuntoisena henkilönä.

Jos mahdollinen erityissäännös päätetään kohdistaa ainoastaan sosiaalisiin yrityksiin ja sosiaalisiin yhteisöihin, voidaan säännös määritellä työnantajakohtaisestikin. Sosiaalis yhteisöissä ja sosiaalisissa yrityksissä työskentelee myös normaalikuntoisia työntekijöi sosiaalisissa yrityksissä usein enemmistönä. Jos normaalikuntoisia ei haluta erityissäännösten piiriin, tulee säännös määritellä työntekijäkohtaisesti. Ottaen huomio kuitenkin sosiaalisten yritysten ja sosiaalisten yhteisöjen työntekijöiden määrät suhteos TEL:n piirissä oleviin työsuhteisten määriin, ei työnantajakohtaisella määrittelyllä ole oleellista kustannusvaikutusta kokonaisuudessaan. Työnantajakohtainen määrittely mahdollistaisi sen, että tietyn tyyppiset työnantajat tai yksiköt voitaisiin ottaa erityissäännösten piiriin, eikä tarvitsisi merkitä työnantajan vajaatyökykyisiä työntekijö henkilötasolla.

Seuraavissa luvuissa esitetään eri vaihtoehtoja erityissäännösten toteuttamiselle.

5.2 Ei erityissäännöksiä

Vuoden 2006 uudistukset tuovat kaiken kaikkiaan parannuksia vajaatyökykyisten työllistämiseen. Nämä parannukset eivät kuitenkaan poista vajaatyökykyisten työhönottokynnystä työnantajan työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten näkökulmasta.

5.3 Rahoitus ilman rahastointia

Yksi vaihtoehto erityissäännökseksi olisi rahoittaa vajaatyökykyisten työntekijöiden mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet ilman rahastointia vuotuisilla vakuutusmaksuilla. Jos työntekijä on lain sosiaalisista yrityksistä määritelmän mukaisesti vajaatyökykyinen työsuhteen alkaessa, mahdollista tulevaa työkyvyttömyyseläkettä ei rahastoitaisi.

Tämän vaihtoehdon toteuttaminen vaatisi TEL:iin muutoksen ja se koskisi kaikkia työeläkelaitoksia, ei vain työeläkevakuutusyhtiöitä. Tämän vaihtoehdon huonona puolena on se, että joukon tunnistaminen vakuutusmaksuja maksettaessa ei riitä, vaan vajaatyökykyisten eläkkeet on tunnistettava rahastoimattomiksi eläkkeiksi eläkettä maksettaessakin.

Tämä vaihtoehto johtaisi liian edulliseen työkyvyttömyysmaksuun yrityksissä, joissa on paljon vajaatyökykyisiä eli sosiaalisissa yhteisöissä ja sosiaalisissa yrityksissä. Suurin osa työnantajan työkyvyttömyyseläkkeistä kustannettaisiin kaikkien työnantajien kesken, jolloin riskisuhteen perusteella laskettava työnantajan maksuluokka olisi aina perusluokan alapuolella. Sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten maksuluokan tulisi olla aina perusluokka ja maksuna perustariffimaksu eikä maksuluokkatariffia sovellettaisi.

Koko työnantajaa koskeva erityissäännös helpottaisi teknistä toteutusta, mutta sitä ei voitaisi soveltaa tavallisiin yrityksiin. Tällöin ei tarvitsisi käydä läpi kyseisen työnantajan vajaatyökykyisiä työntekijöitä henkilötasolla, vaan erityissäännös koskisi kaikkia kyseisten työnantajien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeitä. TEL:ssä määriteltäisiin, että jos työnantaja on sosiaalinen yritys tai sosiaalinen yhteisö, työnantajan työntekijöiden mahdollisia tulevia työkyvyttömyyseläkkeitä ei rahastoitaisi. Käytännössä sosiaalisten yritysten ja sosiaalisten yhteisöjen työntekijöiden eläkkeet olisi tunnistettava rahastoimattomiksi eläkettä maksettaessa. Tämän vaihtoehdon huonona puolena on se, että joitakin normaalikuntoisiakin tulisi erityissäännösten piiriin. Rahastoimattomien eläkkeiden säännösten tulisi olla mahdollisimman tiukat. Sosiaalisten yhteisöjen ja sosiaalisten yritysten maksuluokka olisi tällöin aina perusluokka ja maksuna perustariffimaksu eikä maksuluokkatariffia sovellettaisi.

5.4 Rahoitus perustariffimaksulla

Toinen vaihtoehto olisi rahoittaa vajaatyökykyisten työntekijöiden mahdolliset työkyvyttömyyseläkkeet perustariffimaksulla eli keskimääräisellä ikäluokkakohtaisella työkyvyttömyystariffimaksulla. Vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuisi perustariffimaksuun pieni lisäkustannus. Tämän vaihtoehdon toteuttaminen vaatisi ainoastaan laskuperustemuutoksen.

Vaihtoehdossa riittäisi, että joukko tunnistetaan vakuutusmaksuja maksettaessa. Maksu olevat eläkkeet olisivat rahastoituja, joten niitä ei tarvitsisi erotella muista työkyvyttömyyseläkkeistä.

Vaihtoehto voidaan toteuttaa joko erillisellä vakuutuksella vajaatyökykyisille tai jättämällä vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset ottamatta huomioon työnantajan maksuluokkaa määrittäessä. Seuraavassa käydään läpi nämä kaksi toteutustapaa.

5.4.1 Erillinen vakuutus vajaatyökykyisille

Työnantajan vakuutus voitaisiin jakaa kahdeksi vakuutukseksi, toinen normaalikuntoisille ja toinen vajaatyökykyisille. Vajaatyökykyisten vakuutuksen maksuluokka olisi aina perusluokka ja maksuna perustariffimaksu eikä maksuluokkatariffia sovellettaisi. Normaalikuntoisten vakuutuksen työkyvyttömyystariffi määräytyisi normaalien laskuperusteiden mukaisesti. Tällöin perustariffimaksuun olisi sisällytetty vajaatyökykyisten vakuutuksista aiheutuva lisäkustannus.

Teknisesti tämä tapa olisi selkeä ja sitä voitaisiin soveltaa kaikkiin yrityksiin. Huonona puolena on se, että vakuutusten lukumäärä työnantajaa kohden kasvaisi. Vaihtoehto aiheuttaisi lisätyötä konsernilaskentaan, kun joissain tapauksissa tämä vakuutus olisi suljettava pois tarkasteluista.

Koko työnantajaa koskeva tapa helpottaisi teknistä toteutusta, mutta sitä ei voitaisi soveltaa tavallisiin yrityksiin. Tällöin ei tarvitsisi käydä läpi kyseisen työnantajan vajaatyökykyisiä työntekijöitä henkilötasolla, vaan poikkeusperuste koskisi kaikkia kyseisten työnantajien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeitä. Perusteisiin voitaisiin lisätä poikkeus, jonka mukaan jos työnantaja on sosiaalinen yritys tai sosiaalinen yhteisö, vakuutuksen työkyvyttömyystariffina olisi perustariffimaksu. Tämän vaihtoehdon huonona puolena on se, joitakin normaalikuntoisiakin tulisi poikkeuksen piiriin.

5.4.2 Vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustantaminen perustariffimaksuun

Toinen tapa olisi se, että vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksia ei otettaisi huomioon työnantajan maksuluokkaa määrittäessä. Nämä kustannukset otettaisiin huomioon määriteltäessä perustariffimaksua.

Tämä johtaisi liian edulliseen maksuun yrityksissä, joissa on paljon vajaatyökykyisiä sosiaalisissa yhteisöissä ja sosiaalisissa yrityksissä. Suurin osa työnantajan työkyvyttömyyseläkkeistä kustannettaisiin kaikkien työnantajien kesken, jolloin riskisuhteen perusteella laskettava työnantajan maksuluokka olisi aina perusluokan alapuolella.

5.5 Erillinen pooli suurtyönantajille

Vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeet voitaisiin myös kustantaa erillisellä suurtyönantajien poolilla. Tällöin suurtyönantajien työkyvyttömyystariffi sisältäisi maksuluokkatariffin ja poolimaksun. Vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeet

poolattaisiin siis vastaavasti kuin nykyisissä perusteissa poolaus on toteutettu samassa työeläkevakuutusyhtiössä vakuutettujen suurtyönantajien kesken. Maksuluokkatariffi ei sisällä ainakaan toistaiseksi poolausta vaikka sille ei olekaan teknisiä esteitä.

Tähän vaihtoehtoon liittyy luvussa 5.4.2 kuvattu ongelma, jos yrityksessä on paljon vajaatyökykyisiä työntekijöitä.

5.6 Erityisperusteet

Erityisestä hakemuksesta yksittäisille vajaatyökykyisiä työllistäville sosiaalisille yhteisöille on myönnetty vapautus työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvien työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvastuusta. Käytännössä nämä sosiaaliset yhteisöt on määriteltä pientyönantajamaksun piiriin. Sosiaali- ja terveysministeriö ei hyväksyne tällaisia erityisperusteita enää vuoden 2005 jälkeen. Mahdolliset erityissäännökset työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin vajaatyökykyisiä työllistäville tahoille tulisi olla määriteltynä yhtiöiden yhteisissä maksuperusteissa.

6 EHDOTUS PERUSTEMUUTOKSESTA

6.1 Ehdotuksen perustelut

Rahoitus perustariffimaksulla vaatisi vain laskuperustemuutoksen eikä lainmuutosta, ki rahastoimatta jättäminen. Perusteiden seuraaminen ja mahdollinen muuttaminen on joustavampaa kuin lain muuttaminen. Näin ollen uusien säännösten käyttöönotto on käytännöllisempää toteuttaa perusteissa kuin laissa, jolloin mahdollisesti tarvittavat muutokset tai täsmennykset saadaan nopeammin toteutettua. Kun otetaan myös huomioon se, että rahastoimatta jättäminen vaatisi vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden tunnistamisen eläkettä maksettaessakin, rahoitus perustariffimaksulla vaikuttaa paremmalta rahoitustavalta kuin rahastoimatta jättäminen. Käytännössä vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeet otettaisiin huomioon määrättäessä perusteiden mukaisia ikäluokkakohdaisia työkyvyttömyystariffikertoimia i_x .

Tasapuolisinta olisi kohdistaa poikkeusperuste kaikkiin työnhakijoina olleisiin vajaatyökykyisiin riippumatta siitä, onko työllistäjänä sosiaalinen yhteisö, sosiaalinen yritys vai tavallinen yritys. Poikkeusperusteen kohdentaminen kaikkiin työnhakijoina olleisiin vajaatyökykyisiin edellyttää työntekijäkohtaista määrittelyä työnantajakohtaise määrittelyn sijaan.

Jos poikkeusperuste kohdistetaan kaikkiin yrityksiin, vakuutusten jakaminen normaalikuntoisten ja vajaatyökykyisten vakuutukseksi kasvattaisi vakuutusten lukumääriä olennaisesti. Näin ollen vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten jättäminen ottamatta huomioon työnantajan maksuluokkaa määrättäessä on parempi vaihtoehto. Toisaalta tämä johtaisi liian edulliseen maksuun sosiaalisissa yhteisöissä ja sosiaalisissa yrityksissä luvun 5.4.2 perusteella. Näin ollen peruste on muotoiltava eri tavalla tavallisille yrityksille ja sosiaalisille yhteisöille ja sosiaalisille yrityksille. Tavallisen yrityksen vajaatyökykyisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset voitaisiin jättää ottamatta huomioon työnantajan maksuluokkaa määrättäessä. Sosiaalisen yhteisön ja sosiaalisen yrityksen vakuutus voitaisiin jakaa kahdeksi vakuutukseksi, toinen normaalikuntoisille ja toinen vajaatyökykyisille. Vajaatyökykyisten vakuutuksen työkyvyttömyystariffina olisi perustariffimaksu ja normaalikuntoisten vakuutuksen työkyvyttömyystariffi määräytyisi normaaliperusteen mukaisesti. Normaalitilanteessa maksuluokka määrätään työnantajakohtaisesti samassa työeläkevakuutusyhtiössä oleville vakuutuksille.

Työnantajan kokoa määrättäessä tulisi vajaatyökykyiset jättää ottamatta huomioon, jos halutaan poistaa vajaatyökykyisten mahdollisten työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusten vaikutus yksittäisen työnantajan maksuluokkatariffista kokonaisuudessaan.

Jos vajaatyökykyisten perusteissa päätetään lähteä varovaisesti liikkeelle, voidaan poikkeusperusteet kohdistaa aluksi ainoastaan sosiaalsiin yhteisöihin ja sosiaalsiin yrityksiin.

Jos työntekijäkohtainen määrittely osoittautuu etenkin lyhyellä aikavälillä teknisesti hankalaksi toteuttaa, voidaan poikkeusperusteet ainakin aluksi kohdistaa ainoastaan

sosiaaliin yhteisöihin ja sosiaaliin yrityksiin. Tällöin määrittely voisi olla työnantaja- tai yksikkökohtainen, jolloin sosiaalisten yritysten ja sosiaalisten yhteisöjen normaalikuntoisetkin tulisivat poikkeusperusteiden piiriin. Vaikka poikkeusperusteet tulisikin kohdistaa ainoastaan vajaatyökykyisiin, sosiaalisissa yrityksissä ja sosiaalisissa yhteisöissä työntekijöistä merkittävä¹⁶ osa on vajaatyökykyisiä. Molempien tahojen työntekijöiden määrät suhteutettuna TEL:ssä vakuutettuihin työsuhteisiin ovat sen verran pieniä, että kustannusten yritysکوhtainen kohdentuminen ei oleellisesti muuttuisi.

Kuntoutumisen edistyessä vajaatyökykyisten työpanos saattaa lähestyä tai saavuttaa täysin normaalikuntoisen työpanoksen. Vajaatyökykyiset voivat myös parantua kokonaan. Näiden työntekijöiden osalta olisi perusteltua muuttaa vajaatyökykyisen työkyvyttömyystariffi normaalikuntoisen työkyvyttömyystariffiksi. Työnantaja voidaan toki velvoittaa ilmoittamaan kyseisistä tilanteista, mutta tilanteen systemaattinen seuranta olisi työlästä ja kallista työeläkevakuutusyhtiöissä. Yhtenä ratkaisuna olisi asettaa vajaatyökykyisen työsuhteen kestolle esimerkiksi kolmen tai viiden vuoden raja, jollei työnantaja erikseen osoita työntekijän edelleen olevan vajaatyökykyinen. Tämän jälkeen vajaatyökykyisen työkyvyttömyystariffi muuttuisi normaalikuntoisen työkyvyttömyystariffiksi.

Liitteessä 7 on laki sosiaalisista yrityksistä.

6.2 Ehdotus perustemuutokseksi

Työeläkevakuutusyhtiöiden TEL:n mukaisen perusvakuutuksen erityisperusteisiin esitetään seuraavia muutoksia. Muutokset on merkitty kursivilla.

1.2 TYÖNANTAJIEN LUOKITTELU

Työnantajakohtaista TEL:n alaisten työntekijöiden lukumäärää vuoden v -1 joulukuussa merkitään seuraavassa N_{v-1} :llä. Jos tällaisia työntekijöitä ei ollut, suurena N_{v-1} käytetään työnantajan ilmoittamaa työntekijälukua. Suuretta N_{v-1} määrittäessä ei oteta huomioon TEL 1 b §:ssä tarkoitettuja henkilöitä eikä TEL 1 c §:n mukaisesti vapaaehtoisesti vakuutettuja henkilöitä *eikä niitä työntekijöitä, jotka olivat työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 1 §:n mukaisesti vajaakuntoisia, mikäli työnantaja on selvittänyt työeläkevakuutusyhtiölle työsuhteen alkaessa työntekijän kuulumisen kyseiseen ryhmään.*

¹⁶ Merkittävänä pidetään tässä selvityksessä lain sosiaalisista yrityksistä määritelmää, jonka mukaan työntekijöistä vajaatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä on vähintään 30 prosenttia.

Työnantajan pyynnöstä sosiaaliselle yhteisölle tai sosiaaliselle yritykselle voidaan muodostaa erillinen vakuutus niitä työntekijöitä varten, jotka olivat työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 1 §:n mukaisesti vajaakuntoisia.

Sosiaalisilla yrityksillä tarkoitetaan lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) mukaisia sosiaalisia yrityksiä.

Sosiaalisilla yhteisöillä tarkoitetaan työkeskuksia, palvelukeskuksia, työosuuskuntia, työpajoja, tukityöllistämisyksiköitä, työtoimintaa harjoittavia vammaisjärjestöjä, kehitysvammaisten, mielenterveyskuntoutujien ja sosiaalihuollon työtoimintayksiköitä ja muita yhteisöjä ja yrityksiä, joiden TEL:n mukaan vakuutetuista työntekijöistä vähintään 30 prosenttia oli työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 4 § 3-kohdan mukaisesti työllistettyjä. Mitä kyseisessä laissa työllistettyjen osuudesta sanota, koskee myös tätä perustetta.

Työnantajan tulee selvittää työeläkevakuutusyhtiölle työsuhteen alkaessa työntekijän kuuluminen tähän vakuutukseen.

4.1.2 TYÖKYVYTTÖMYYSOSA

Vakuutuksen maksuluokan määrittelevä suure L_v^k vuonna v on

$$(14) \quad L_v^k = \frac{R_{v-2}^S + R_{v-3}^S}{2}$$

missä huomioon otetaan myös saman vakuutuksenottajan samassa vakuutusyhtiössä aikaisemmin voimassa olleet vakuutukset ja niille lasketut suuret R_{v-2}^S ja R_{v-3}^S . Ellei suureita R_{v-2}^S ja R_{v-3}^S ole määritelty ko. vuodelle, käytetään puuttuvan suureen arvoa 1.

Niillä sosiaalisten yhteisöjen tai sosiaalisten yritysten erillisillä vakuutuksilla, jotka on kohdan 1.2 perusteella muodostettu niitä työntekijöitä varten, jotka olivat työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 1 §:n mukaisesti vajaakuntoisia, suureen L_v^k arvona käytetään arvoa 1.

Vakuutuksen meno vuonna i on

$$(15a) \quad E_i^I = E_i^{IRM}(U) + (1+i_0)^{-0,5} \cdot \left({}^1\bar{V}_i^{IA}(U,t) + r_x \cdot {}^1\bar{V}_i^{IA}(U,m) \right),$$

jossa i_0 on määritelty kohdassa 8, kertoimen r_x arvot on esitetty liitteen kohdassa 1.7 ja

$E_i^{IRM}(U)$ = vuonna i maksetut tähän vakuutukseen liittyvät vuonna i ensimmäisen kerran myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutusrahat ilman näiden eläkkeiden ja kuntoutusrahojen tasausosia. Kuntoutusrahojen osalta huomioon otetaan kuitenkin puolet eläkelaitoksen vastuulla olevasta määrästä kerrottuna kuukausien lukumäärällä vuoden $i+1$ alusta sen kuukauden loppuun, jonne asti kuntoutusraha on myönnetty

${}^1\bar{V}_i^{IA}(U,t)$ = kaavan (51) mukaisesti laskettu vastuu hetkellä 31.12. i vuonna i ensimmäisen kerran myönnettyjen muiden kuin määräaikaisten eläkkeiden osalta. Mikäli tällainen vuonna i myönnetty eläke päättyy vuonna i , oletetaan suuretta laskettaessa kuitenkin, että eläke olisi jatkunut 1.1. $i+1$.

${}^1\bar{V}_i^{IA}(U,m)$ = kaavan (51) mukaisesti laskettu vastuu hetkellä 31.12. i vuonna i ensimmäisen kerran myönnettyjen määräaikaisten eläkkeiden osalta. Mikäli tällainen vuonna i myönnetty eläke päättyy vuonna i , oletetaan suuretta laskettaessa kuitenkin, että eläke olisi jatkunut 1.1. $i+1$.

Laskettaessa suuretta E_i^I ei oteta huomioon niitä työkyvyttömyyseläkkeitä, jotka aiheutuvat työntekijöistä, jotka olivat työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 1 §:n mukaisesti vajaakuntoisia, mikäli työnantaja on selvittänyt työeläkevakuutusyhtiölle työsuhteen alkaessa työntekijän kuulumisen kyseiseen ryhmään. Jos työnantaja täyttää kohdan 1.2 mukaisen määritelmän sosiaalisista yhteisöistä tai sosiaalisista yrityksistä, ei tätä kohtaa noudateta.

Vakuutuksen teoreettinen meno R_i^P vuodelta i lasketaan kaavasta

$$(15b) \quad R_i^P = b_i^0 P_i^I(l) + b_i^1 P_{i-1}^I(l) + b_i^2 P_{i-2}^I(l),$$

missä kertoimien b_i^0 , b_i^1 ja b_i^2 arvot ovat liitteen kohdassa 1.7.

Laskettaessa suuretta R_1^P voidaan jättää ottamatta huomioon ne työntekijät, jotka olivat työsuhteen alkaessa lain sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) 1 §:n mukaisesti vajaakuntoisia, mikäli työnantaja on selvittänyt työeläkevakuutusyhtiölle työsuhteen alkaessa työntekijän kuulumisen kyseiseen ryhmään. Jos työnantaja täyttää kohdan 1.2 mukaisen määritelmän sosiaalisista yhteisöistä tai sosiaalisista yrityksistä, ei tätä kohtaa noudateta.

7 YHTEENVETO

Yksi syy työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten työllistymisen esteenä pitämiseen on se, että kustannusten määräytyminen voi olla vaikeaselkoista asiaan perehtymättömän työnantajan näkökulmasta. Neuvonnalla vaikeaselkoisuutta voidaan vähentää, mutta tuskin poistaa. Esimerkiksi vuoden 2000 alussa voimaan tullutta ikääntyvien kolmen vuoden kustannusten poolausta työnantajat eivät tunne vielä viiden vuoden jälkeenkään kattavasti. Selkeä säännös olisi se, että kustannuksia ei voi tulla vajaatyökykyisen työllistämisestä. Säännös olisi selkeä työllistäjien näkökulmasta, kun poikkeuksetta tiedettäisiin, että vajaatyökykyisten työllistämisestä ei voi aiheutua maksuluokan muutoksia.

Vuoden 2006 uudistukset tuovat kaiken kaikkiaan parannuksia vajaatyökykyisten työllistämiseen. Eläkeuudistus pienentää vajaatyökykyisistä aiheutuvia työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksia ja maksuluokkatariffi tasoittaa kustannusten suoria vaikutuksia. Säännökset ovat kuitenkin sellaiset, että riippuen työntekijälle maksetuista palkoista työkyvyttömyyseläkkeen kustannus vaikuttaa maksuluokkatariffiin tai ei ja riippuen työnantajan koosta, työnantajan maksu on maksuluokkatariffin mukainen tai ei. Tämä aiheuttaa sen, että työnantaja ei tiedä työllistäessään vajaatyökykyistä, miten tulee käymään mahdollisten työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten kanssa. Näin ollen vajaatyökykyisen työhönottoon tulee liittymään työhönottokynnys niin kauan kuin mahdollisuus työkyvyttömyyseläkkeen kustannusten kohdistumisesta työnantajalle on olemassa. Tämän perusteella niin nykyisten kuin sovittujen tulossa olevien muutosten jälkeen voimassa olevat TEL:n mukaiset työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ovat eräänä esteenä vajaatyökykyisten työllistymiselle.

Vajaatyökykyisiä työllistävät tahot voidaan jakaa kolmeen toisistaan eroavaan ryhmään, sosiaaliset yhteisöt, sosiaaliset yritykset ja tavalliset yritykset. Keskeisimmät erot näiden tahojen välillä mahdollisten erityissäännösten kohdentamisen näkökulmasta ovat niiden yritystoiminnan tavoitteissa, rahoituksessa ja työntekijöissä. Eläkepoliittisesti on ratkaistava minkä eri tahojen työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksiin mahdolliset erityissäännökset kohdistetaan.

Kaikkien työnhakijoina olleiden vajaatyökykyisten työntekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa. Suuntaa antaa kuitenkin työnhakijoiksi rekisteröityneiden vajaatyökykyisten määrä vuoden aikana ja tiettynä hetkenä. Lukumääriä tarkasteltaessa huomioon tulee ottaa se, että valtio- ja kuntasektorikin ovat mukana luvuissa, valtaosa työkyvyttömyyseläkkeistä on pieniä rahastoimattomia eläkkeitä ja rahastoidut eläkkeet vajaatyökykyisillä ovat normaalikuntoisia pienemmät. Nämä seikat huomioon ottaen vaikuttaisi siltä, että työkyvyttömyysmaksun kohdentuminen eri yritysten välillä ei muuttuisi oleellisesti, vaikka erityissäännösten piiriin otettaisiin kaikki työnhakijoina olleet vajaatyökykyiset. Tämä olisi perusteltua myös yleisen työvoimapolitiittisen tavoitteen näkökulmasta eli tavoitteen työllistää vajaatyökykyisiä avoimille työmarkkinoille.

Vajaatyökykyisten määrän kustannusvaikutusten arvioinnissa tulee arviota suhteuttaa TEL:n määriin. TEL:ssä oli noin 1,2 miljoonaa työsuhdetta vuoden 2003 lopussa. Työkyvyttömyyseläkkeitä oli maksussa 127 000 ja uusia myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä oli 9 500 ilman kuntoutustukia ja 15 700 kuntoutustuet mukaan lukien vuonna 2003.

Vajaatyökykyisten työllistämisen edistäminen on ollut työvoimapolitiittinen tavoite jo pidemmän aikaa. Valtion taholta asiaan on puututtu 2000-luvulla useampaan otteeseen myös parhaillaan uusia muutoksia on vireillä. Yleinen näkemys sekä vajaatyökykyisiä työllistävillä tahoilla että vajaatyökykyisten etujärjestöillä on, että nykyiset työnantajan omista työntekijöistä aiheutuvat työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset ovat yhtenä esteenä vajaatyökykyisten työllistämiseksi.

On eläkepolitiittinen ratkaisu, tulisiko työeläkejärjestelmän omalta osaltaan osallistua vajaatyökykyisten työllistymisen ja työssä pysymisen edistämiseen ja missä määrin. Mikäli tähän päädytään, on tämän selvityksen lopussa tehty ehdotus työkyvyttömyyseläkemaksujen muutokselle, joka voidaan toteuttaa vakuutusmaksun laskuperusteita muuttamalla.

LASKUPERUSTEET ENNEN VUOTTA 2006

Luvun 2.3.4 Laskuperusteet kaava (1)

$P_V^I = (1 - \alpha(n_v))(1 - c_v)P_V^I(1) + \alpha(n_v)P_V^I(21) + P_V^I(22) + c_v P_V^I(1)$ koostuu neljästä osasta, jotka selitetään seuraavassa.

Kaavan (1) osa (1):

Kaavan osa (1) $(1 - \alpha(n_v))(1 - c_v)P_V^I(1)$ kuvaa perustariffimaksua.

Termi $(1 - \alpha(n_v))$ ottaa huomioon sen, että työnantajan omien työntekijöiden

työkyvyttömyyseläkkeiden kustannusvastuu kasvaa työnantajan koon kasvaessa.

Termi $(1 - c_v)$ ottaa huomioon sen, että perustariffimaksulla

kustannetaan myös työkyvyttömyysriskin hallintaosa (katso luku 2.7.3 Työkyvyttömyysriskin hallintaosa).

Termi	Määritelmä
$\alpha(n_v) = \min \left[1; \frac{n_v - 50}{750} \right]$	Työnantajan koon huomioon ottava termi (mahdolliset arvot välillä 0 - 1)
n_v	Työntekijöiden lukumäärä vuonna v (pääsääntöisesti laskettu vuoden v-1 joulukuun tilanteesta)
c_v	Työkyvyttömyysriskin hallintaosa (arvo 0,039 vuonna 2005 eli 3,9 prosenttia keskimääräisestä perustariffista)
$P_V^I(1) = \sum i_x S_v$	Perustariffi eli keskimääräinen ikäluokkakohtainen työkyvyttömyystariffimaksu
i_x	Ikäluokkakohtainen työkyvyttömyystariffikerroin. Määritellään kaikkien työeläkevakuutusyhtiöiden TEL -vakuutusten kollektiivista. Sisältää työkyvyttömyysriskin hallintaosan. Keskimäärin 1,3 prosenttia palkoista vuonna 2005. Vaihtelee 0,2 - 3,82 prosentin välillä ikävälillä 18 - 62 ollen korkeimmillaan 57 ikävuoden molemmin puolin.
S_v	Palkkasumma vuonna v

Kaavan (1) osa (2):

Kaavan osa (2) $\alpha(n_v)P_v^I(21) = \alpha(n_v)\left\{E_v^{IRM} + 1,03^{-0,5}\left[\bar{V}_v^{IA} - 1,03\bar{V}_{v-1}^{IA}\right]\right\}$ kuvaa työnantajan omista työntekijöistä aiheutuneita työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksia eli kustannusta vuonna v työkyvyttömäksi tulleiden työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksesta sisältäen tuntemattomien varauksen (katso luku 2.3.1 Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi) ilman tasattavia eläkkeitä (katso 1 2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus).

Termi $\alpha(n_v)$ ottaa huomioon sen, että työnantajan omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeen kustannusvastuu kasvaa työnantajan koon kasvaessa.

Termi	Määritelmä
E_v^{IRM}	Vuonna v maksetut työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutusrahojen rahastoidut osat. Kuntoutusrahojen osalta otetaan huomioon puolet eläkelaitoksen vastuulla olevasta määrästä.
$\bar{V}_v^{IA} = {}^1\bar{V}_v^I + {}^2\bar{V}_v^I$	Alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden korvausvastuu vuonna v
${}^1\bar{V}_v^I = \sum E_v^{IR} \bar{a}_{(u)+(x+1/2-u):w}^{ii} + \sum E_v^{IR} \frac{\bar{N}_{x+1/2} - \bar{N}_w}{D_{x+1/2}}$	Alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden korvausvastuu vuonna v ilman tuntemattomien varausta. Jälkimmäin summalauseke koskee yksilöllisiä varhaiseläkkeitä ja edellinen summalauseke muita eläkkeitä.
E_v^{IR}	Rahastoidun työkyvyttömyyseläkkeen määrä vuodessa
u	Työkyvyttömyyden alkamis- ja syntymävuoden erotus
w	Eläkeikä, jonka mukaisena työkyvyttömyyseläke on myönnetty
${}^2\bar{V}_v^I = k_1^I P_v^I(1) + k_2^I P_{v-1}^I(1)$	Tuntemattomien varaus (katso luku 2 Työkyvyttömyyseläkkeen rahastointi)
k_1^I ja k_2^I	Tuntemattomien varauksen kertoimet joiden arvot määrätään siten, että varattuna on noin yhden vuoden tariffi (kertoimella 1 on arvo 0,95 ja kertoimella 2 arvo 0,15 vuonna 2005)

Kaavan (1) osa (3):

$$\text{Kaavan osa (3)} \quad P_v^I(22) = \frac{\alpha(n_v)P_v^I(1)}{\sum_{n_v > 50} \alpha(n_v)P_v^I(1)} \sum_{n_v > 50} \alpha(n_v) \left\{ E_v^{\text{IRM}} + 1,03^{-0,5} \left[{}^1\bar{V}_v^I - 1,03 {}^1\bar{V}_{v-1}^I \right] \right\}$$

kuvaa poolimaksua (katso luku 2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen

kustannus). Osamäärä kuvaa sitä, että työnantajat osallistuvat tasattavien eläkkeiden kustantamiseen

kokonsa suhteessa. Poolimaksua ei lasketa, jos työntekijöiden lukumäärä on 50.

Kaavan (1) osa (4):

Kaavan osa (4) $c_v P_v^I(1)$ kuvaa työkyvyttömyysriskin hallintaosaa (katso luku 2.7.3

Työkyvyttömyysriskin hallintaosa).

LASKUPERUSTEET VUODESTA 2006 ALKAEN

Luvun 2.5.4 Laskuperusteet kaava (4)

$$E_i^I = E_i^{IRM}(U) + 1,03^{-0,5} \left({}^1\bar{V}_i^{IA}(U, t) + r_x {}^1\bar{V}_i^{IA}(U, m) \right)$$

kuvaa työnantajan kyseisenä vuonna myönnettyjen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden menoa. Kuntoutustukien pysyviä työkyvyttömyyseläkkeitä korkeampi päätyvyys otetaan huomioon pienennyskertoimella r_x . Maksuluokkatariffia määrittäessä vuotta 2006 aikaisempien vuosien perusteella, ei työnantajan menossa oteta huomioon tuolloin voimassa olleiden perusteiden mukaises työnantajien kesken tasatuttuja eläkkeitä (katso luku 2.3.3 Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeen kustannus).

Kaavan (4) osa (1):

Kaavan osa (1) $E_i^{IRM}(U)$ kuvaa vuonna i maksettuja ja ensimmäisen kerran myönnettyjä työnantajan rahastoituja työkyvyttömyyseläkkeitä ja kuntoutusrahoja.

Kuntoutusrahojen osalta otetaan huomioon puolet eläkelaitoksen vastuulla olevasta määrästä kerrottu kuukausien lukumäärällä vuoden $i+1$ alusta kuntoutusrahan myöntökuukauden loppuun.

Kaavan (4) osa (2):

Kaavan osa (2) $1,03^{-0,5} \left({}^1\bar{V}_i^{IA}(U, t) + r_x {}^1\bar{V}_i^{IA}(U, m) \right)$ kuvaa osan (1)

rahastoitujen eläkkeiden eläkevastuita ja kuntoutusrahoja.

${}^1\bar{V}_i^{IA}(U, t)$ = Liitteessä 1 määritelty alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden korvausva
vuonna i ensimmäisen kerran myönnettyjen muiden kuin kuntoutustukien
osalta. Jos tällainen vuonna i myönnetty eläke päättyy vuonna i , oletetaan
suuretta laskettaessa kuitenkin, että eläke olisi jatkunut 1.1. $i+1$.

${}^1\bar{V}_i^{IA}(U, m)$ = Liitteessä 1 määritelty alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden
korvausvastuu vuonna i ensimmäisen kerran myönnettyjen kuntoutustuki
osalta. Jos tällainen vuonna i myönnetty kuntoutustuki päättyy vuonna i ,
oletetaan suuretta laskettaessa kuitenkin, että eläke olisi jatkunut 1.1. $i+1$.

Luvun 2.5.4 Työkyvyttömyystariffi kaavan (5) työnantajan koko määritellään kaavalla

$$\alpha(\bar{S}_V) = \min \left[1; \frac{(\bar{S}_V - S(\text{raja}))^+}{S(\text{täysi}) - S(\text{raja})} \right],$$

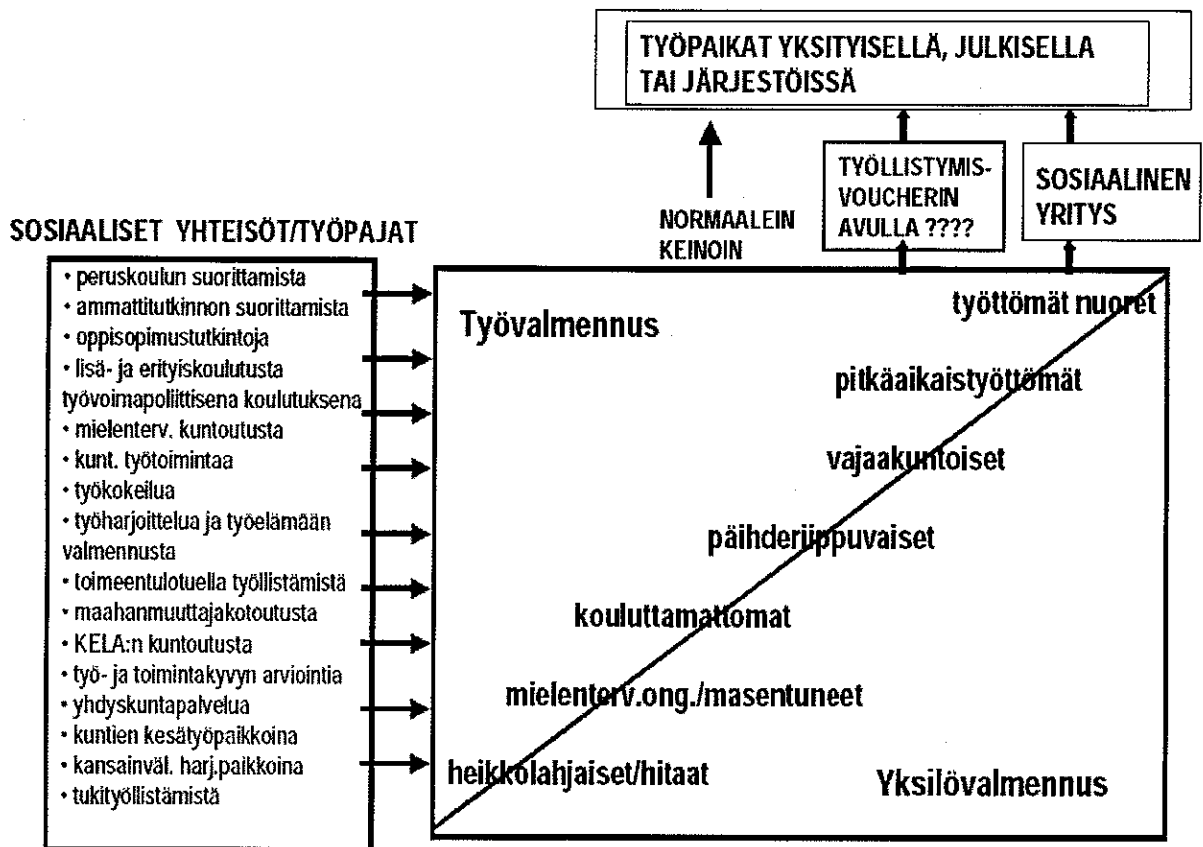
missä

$\bar{S}_V$ = työnantajan koon perusteena oleva palkkasumma.

$S(\text{raja})$ = 1,3 miljoonaa euroa vuoden 2002 tasossa.

$S(\text{täysi})$ = 20,8 miljoonaa euroa vuoden 2002 tasossa.

SOSIAALISET YHTEISÖT, SOSIAALISET YRITYKSET JA TAVALLISET YRITYKSET



S. Aho-Mantila 20.2.2004

TYÖNHAKIJOIKSI REKISTERÖITYNEET VAJAATYÖKYKYISET

Vuositalasto 2003:

Tilastointivuonna vajaakuntoisiksi merkityt työnhakijat
VAJAAKUNTOISET TYÖNHAKIJAT

TE-KESKUS KOKO MAA	yhteensä	naiset	uudet	työttömät	naiset	työttömistä uudet	pitkäaikais- työttömät	keskimäär. kesto, vkoa	yleisille työmarkkin oille työllistyneid en osuus %	
	87368	49677	14072	66857	37707	23765	27096	29	50,8	

Lähde: Työministeriö

Poikkileikkaustilanne vuonna 2004:

	tammi	helmi	maalis	huhti	touko	kesä	heinä	elo	syys	loka	marras	keskiarvo
vajaakuntoiset												
TYÖSSÄ OLEVA	11 321	11 645	12 114	12 325	12 561	12 378	11 862	12 655	12 651	12 454	12 474	12 222
AVOIMILLA TYÖMARK.	4 791	4 988	5 251	5 373	5 652	5 881	5 898	5 935	5 785	5 661	5 682	5 536
SIJ. TOIMENPITEIN	6 530	6 657	6 863	6 952	6 909	6 497	5 964	6 720	6 866	6 793	6 792	6 686
TYÖTÖN	39 220	38 651	37 754	37 519	37 994	39 314	40 426	38 158	37 359	37 432	37 656	38 317
LOMAUTETTU	694	732	655	537	432	478	541	371	379	394	480	518
LYH. TYÖVIKOLLA	107	106	101	102	105	93	84	82	85	74	74	92
TYÖVOIMAN ULKOP.	10 713	11 210	11 649	11 707	11 586	10 837	10 347	10 787	11 646	12 143	12 486	11 374
TYÖTT. ELÄKKEELLÄ	6 053	6 072	6 076	6 096	6 104	6 093	6 117	6 146	6 164	6 203	6 234	6 123
YHTEENSÄ	68 108	68 416	68 349	68 286	68 782	69 193	69 377	68 199	68 284	68 700	69 404	68 645

työssäoleva=avaimilla+sijoitetut

Lähde: Työministeriö

SOSIAALISET YHTEISÖT JA YRITYKSET

Seuraavassa on sosiaalisten yhteisöjen ja yritysten lukumääriä.

	Yksiköitä ¹⁾	Vajaatyökykyi
Työkeskukset, palvelukeskukset ja sosiaaliset yritykset	57 työkeskusta 9 palvelukeskusta 11 sosiaalista yritystä	2 200 työsuht 2 000 asia
Työtoimintayksiköt (lähinnä työtoimintaa ilman työsuhdetta)	198	6 9
Mielenterveyskuntoutujien klubitilat (vajaakuntoisten lukumäärä aktiivisia jäseniä)	18	1 8
Tukityöllistämisen hankkeet (vajaakuntoisten lukumäärä asiakkaita valmennuksessa)	33 ⁴⁾	8
Työpajat (lähinnä työtoimintaa ilman työsuhdetta)	250	10
Merkittävimmät vammaisjärjestöt (lähinnä työtoimintaa ilman työsuhdetta)	4	2
Työosuuskunnat (lähinnä työtoimintaa ilman työsuhdetta)	200	
Yhteensä	780	2

- 1) Lukumäärät työkeskuksista ja sosiaalisista yrityksistä sekä tukityöllistämisen hankkeista vuodelta 2002, klubitaloista vuodelta 2002, työtoimintayksiköistä vuodelta 1999, työpajoista ja työosuuskunnista vuodelta 2004 ja vammaisjärjestöistä vuodelta 2000
- 2) Ei-vajaatyökykyisiä työsuhteisia (toimihenkilöt, työnjohtajat, kuntoutustyöntekijät ja kohderyhmää kuulumattomina palkatut tuotantotyöntekijät) oli noin 700.
- 3) Siirtymätyöpaikoissa oli 92 henkilöä.
- 4) Kunnat ja kuntayhtymät 55 % ja yksityiset 45 %.
- 5) Varsinaisia tukityöllistyneitä tavallisille työpaikoille oli noin 230. Hankkeissa oli noin 50 työhön valmentajaa.

SOSIAALISET YRITYKSET

Seuraavassa on esitetty joulukuussa 2004 työministeriössä rekisteröidyt sosiaaliset yritykset.

Yritys	Työntekijöiden määrä	Toimipaikka	Toimiala
Tervatulli Oy	37	Oulu	Konepaja-, rakennus-, kierrätys- ja kotipalvelutoiminta
Rainan Tekopoint Oy	10	Naantali	Metalliteollisuus
Warkop Oy	50	Varkaus	Puunjalostus-, puu-, metalli- ja sähköteollisuuden sopimusvalmistus
Tyke Oy	79	Ulvila	Metalli-, sairaalatarvike- ja puuteollisuustuotteiden valmistus ja alihankinta
Osuuskunta Vanha Kallio	7	Helsinki	Ravintola- ja kahvilapalvelut
WoodFox Oy	3	Seinäjoki	Huonekaluteollisuuden komponenttien valmistus
Osuuskunta Kankurin Ilo	2	Lahti	Käsityökeskus
Suomen Setlementtisäätiö	1	Helsinki	Koulutus ja pienkoneitten korjaus ja kierrätystoiminta
Neo-Act Oy	1	Helsinki	Kierrätys, aliurakointi
Elwira Oy	8	Kemijärvi	Sähkö- ja elektroniikkalaitteiden kierrätys
Bovallius-Palvelut Oy	6	Pieksämäki	Kiinteistö-, kierrätys-, koti- ym. palvelut, vajaatyökykyisten työllistäminen
Oulun Pönkä ry	1	Oulu	Vajaatyökykyisten työllistäminen

Nämä sosiaaliset yritykset työllistivät rekisteröintihetkillään yhteensä 205 työntekijää, joista 62 oli vajaatyökykyisiä ja 31 pitkäaikaistyöttömiä.

LAKI SOSIAALISISTA YRITYKSISTÄ

1 §

Lain tarkoitus ja määritelmät

Tämän lain mukaiset sosiaaliset yritykset tarjoavat työntekomahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille.

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) vajaakuntoisella työnhakijana ollutta työntekijää, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyä työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajanvaurion takia;
- 2) pitkäaikaistyöttömällä työntekijällä, joka ennen työsuhteen alkamista on ollut julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 1 momentin 5 kohdassa tai työttömyysturvalain (1290/2002) 7 luvun 6 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu työtön työnhakija.

2 §

Sosiaalinen yritys ja oikeus käyttää nimeä sosiaalinen yritys

Sosiaalinen yritys on elinkeinonharjoittaja, joka on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin.

Muulla kuin 1 momentissa tarkoitettulla ei ole oikeutta elinkeinotoimintansa yhteydessä käyttää nimeä sosiaalinen yritys.

3 §

Sosiaalisen yrityksen tukeminen

Työvoimaviranomainen voi valtion talousarvion rajoissa myöntää tukea sosiaalisen yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen, jos sosiaalisen yrityksen elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia. Tukea voidaan myöntää myös muulle yhteisölle tai säätiölle tässä laissa tarkoitettuna sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseen ja kehittämiseen. Tuesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Sosiaaliselle yritykselle myönnettävästä työllistämistuesta säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa. Yhdistelmämuodosta säädetään sanotussa laissa ja työttömyysturvalaissa.

4 §

Rekisteröinti sosiaalisten yritysten rekisteriin

Sosiaalisten yritysten rekisteriin rekisteröidään hakemuksesta kaupparekisterilain (129/1979) 3 §:n tarkoittu elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö ja säätiö sekä muu elinkeinonharjoittaja:

- 1) joka on sanotun lain mukaisesti merkitty kaupparekisteriin;
- 2) joka tuottaa liiketaloudellisin periaattein hyödykkeitä;
- 3) jonka palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä (työllistettyjen osuus); ja

4) joka maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille heidän tuottavuudestaan riippumatta kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan, tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.

Rekisteröinti edellyttää, että sitä hakeva täyttää lisäksi seuraavat edellytykset:

- 1) elinkeinonharjoittaja ei ole liiketoiminnassaan menetellyt olennaisesti lain tai hyvän liiketavan vastaisesti;
- 2) elinkeinonharjoittajalla ei ole maksamattomia veroja, sosiaaliturvamaksuja tai muita maksuja valtiolle; eikä maksamattomia eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja.

Sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitään erikseen ne rekisteröidyt, joiden elinkeinotoiminnan nimenomaisena tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia.

5 §

Työllistettyjen osuus

Työllistettyjen osuuteen luetaan vajaakuntainen ja pitkäaikaistyötön ajan, jolta maksetaan työllistämistukea tai yhdistelmätukea hänen palkkauskustannuksiinsa.

Laskettaessa työllistettyjen osuutta vajaakuntoiseen rinnastetaan sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 d §:n 3 momentin mukaisessa työllistymistä tukevassa toiminnassa oleva, työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseksi kunta maksaa tukea työnantajalle.

Työvoimatoimiston työhön osoittama vajaakuntainen tai pitkäaikaistyötön, jonka palkkauskustannuksiin ei makseta työllistämistukea eikä yhdistelmätukea, luetaan työllistettyjen osuuteen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan hänelle palkkaa, pitkäaikaistyötön kuitenkin enintään vuoden.

Työvoimatoimiston työhön osoittama vammainen, jonka työllistämiseen työnantaja on saanut kunnalta tukea 2 momentissa tarkoitettulla perusteella, rinnastetaan tuen päättymisen jälkeen työllistettyjen osuutta laskettaessa työvoimatoimiston työhön osoittamaan vajaakuntoiseen ajan, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan hänelle palkkaa.

Työllistettyjen osuudessa tulee aina olla 1 tai 3 momentissa tarkoitettuja työntekijöitä. Laskettaessa työllistettyjen osuutta otetaan huomioon työntekijät, joiden säännöllinen työaika on yli 75 prosenttia alan enimmäistyöajasta. Vajaakuntoisista työllistettyjen osuuteen luetaan kuitenkin työntekijät, joiden säännöllinen työaika on vähintään 50 prosenttia alan enimmäistyöajasta.

6 §

Sosiaalisten yritysten rekisteri ja talletettavat tiedot

Sosiaalisten yritysten rekisteri on työministeriön erikseen pitämä työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain (1058/2002) 4 §:n 2 momentin mukainen työnantajarekisteri.

Rekisteriin voidaan tallettaa sanotun lain 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettuina työnantaja-asiakkaan kuvaustietoina myös sellaiset tämän lain täytäntöönpanon edellyttämät tiedot, joita ei ole talletettu työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmään julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista työnantajapalvelua varten, ja jotka eivät ole henkilötietoja.

Rekisteriin voidaan tallettaa työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain 4 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettuna tietona 5 §:n 2 ja 4 momentissa tarkoitettua vammaisen työntekijän tunnistetiedot mukaan lukien henkilötunnus sekä tiedot kunnan hänen työllistämisekseen myöntämä ja maksamasta tuesta.

7 §

Poistaminen sosiaalisten yritysten rekisteristä
Rekisteristä poistetaan rekisteröity:

- 1) joka sitä pyytää;
- 2) jonka palveluksessa olevien työllistettyjen osuus on alentunut alle edellä säädetyn työllistettyjen osuuden, eikä rekisteröity kuuden kuukauden kuluessa ole palkannut vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä niin, että edellytys uudelleen täyttyy; tai
- 3) joka ei täytä muita rekisteriin merkitsemisen edellytyksiä.

Rekisteristä poistetaan aina rekisteröity, joka on saanut tai yrittänyt saada perusteettomasti julkista tukea:

- 1) antamalla tukea hakiessaan olennaisessa kohdassa väärän tiedon;
- 2) salaamalla tuen myöntämiseen tai maksamiseen olennaisesti vaikuttavia seikkoja; tai
- 3) kieltäytymällä antamasta tuen maksamista tai valvontaa varten tarvittavia tietoja, asiakirjoja tai muuta aineistoa taikka avustamasta tarpeellisessa määrin tarkastuksessa.

8 §

Tietojenantovelvollisuus

Rekisteröintiä hakevan tulee antaa työministeriölle sen määräämällä tavalla tiedot 4 ja 5 §:ssä tarkoitettujen edellytysten täyttymisestä ja rekisterin ylläpidon edellyttämät muut tarpeelliset tiedot.

Rekisteröidyn tulee viipymättä ilmoittaa työministeriölle 1 momentissa tarkoitetuissa tiedoissa tapahtuneista muutoksista.

Valtion, kunnan ja muun julkisoikeudellisen yhteisön viranomainen, vakuutus- ja eläkelaitos sekä eläkesäätiö ovat velvollisia antamaan maksutta työministeriölle tämän lain täytäntöönpanossa tarvittavat tiedot.

9 §

Rekisterimerkintää koskevat päätökset

Työministeriön tulee antaa rekisteröinnin epäämisestä ja rekisteristä poistamisesta kirjallinen päätös. Rekisteröidylle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen rekisteristä poistamista.

Asianomainen saa hakea rekisteröinnin epäämistä ja rekisteristä poistamista koskevaan päätökseen muutosta valittamalla siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Työministeriön päätös

on muutoksenhausta huolimatta noudatettava, kunnes asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu tai valitusviranomainen hallintolainkäyttölain 32 §:n nojalla toisin määrää.

10 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2004.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

11 §

Siirtymäsäännökset

Työllistettyjen osuuteen luetaan vuosina 2004 - 2007 vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien lisäksi myös muut työllistetyt, joiden palkkauskustannuksiin maksetaan yhdistelmätukea työttömyysturvalain 7 luvun 11 §:ssä tarkoitettuna yhdistelmätukikokeiluna

LYHENTEET JA TERMIT

Seuraavassa luetellaan selvityksessä käytetyt lyhenteet ja määritellään eräitä termejä.

Lyhenne/Termi	Määritelmä
TEL	Työntekijäin eläkelaki
LEL	Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki
TaEL	Taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelaki
MEL	Merimieseläkelaki
TyEL	Työntekijän eläkelaki, voimaan 1.1.2007
Yksityiset palkansaaja-alat	TEL:n, LEL:n, TaEL:n ja MEL:n mukaiset alat
Kuntoutustuki	Määräaikainen työkyvyttömyyseläke
Yksilöllinen varhaiseläke	Työkyvyttömyyseläkkeen eräs muoto
Kuntoutusraha	Kuntoutustoimenpiteen ajalta maksettava etuus, ei eläke
Pientyönantaja	Alle 50 työntekijän työnantaja tai vuodesta 2007 alkaen työnantajalla alle 1,3 miljoonan euron palkkasumma vuoden 2002 tasossa
Suurtyönantaja	Vähintään 50 työntekijän työnantaja tai vuodesta 2007 alkaen työnantajalla vähintään 1,3 miljoonan euron palkkasumma vuoden 2002 tasossa
Poolaus	Eläkkeiden tasaaminen samassa työeläkevakuutusyhtiössä vakuutettujen suurtyönantajien kesken
Perustariffimaksu	Keskimääräinen ikäluokkakohtainen työkyvyttömyystariffimaksu
Tuntemattomien varaus	Työkyvyttömyyseläkkeen tulee olla alkaneiden eläkkeiden korvausvastuussa mukana jo työkyvyttömyyden alkaessa. Koska rahastoitava määrä määritellään eläkettä myönnettäessä, eläkkeitä varten lasketaan kollektiivinen varaus, ns. tuntemattomien varaus.
Työtoiminta	Ilman työsuhdetta tapahtuva työnteko, josta maksettava korvaus on työosuusraha.

LÄHDELUETTELO

- Harjunen, Raimo: 2001, Sosiaalinen yritys – uusi mahdollisuus vajaakuntoisten työllistämiseen, Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2001
- Mannila, Simo: 1996, Sosiaaliset yritykset Euroopassa – Eräitä käytännön näkökulmia, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus
- Pukkio, Matti: 2004, Puhe Conference on Social Economy 2004 –tilaisuudessa Krakovassa
- Pukkio, Matti ja Saikkonen, Paavo: 2004, Artikkelit sosiaalisista yrityksistä AVO vuosikirjassa 2003
- Stenholm, Pekka ja Johanna Lehto: 2000, Sosiaalinen yritys Suomessa – Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista, Turun Kauppakorkeakoulu, Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus ja PK-Instituutti, tutkimusraportteja B 9/2000
- Tuomikoski, Jaakko ja Kilponen, Satu: 2003, Lakisääteisen työeläkevakuutuksen vakuutustekniikkaa, Eläketurvakeskuksen raportteja 2003:31
- Virtanen, Petri ja Oosi, Ossi: 2004, Laadun pirstaleita vai kokonaisvaltaista kehittämistä?, Laatu 2005-hankkeen perusanalyysi, Valtakunnallinen työpajayhdistys ry, Net Effect Oy
- Ylipaavalniemi, Pasi: 2003, Vajaakuntoisten työllistäminen - tuotannollista toimintaa harjoittamalla ja tuetun työllistymisen menetelmällä, VATES -säätiön julkaisuja
- Ylipaavalniemi, Pasi: 2001, Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:6
- Kauppa- ja teollisuusministeriö: 2002, Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen – Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti 7/2002
- Sosiaali- ja terveysministeriö: 2004, Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti, Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:19
- Tupo-tyky -työryhmän selvitys: 1998, Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikuttavuuden arviointia
- Työministeriö: 2005, Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 6-kohdassa tarkoitetun vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta O/1/2005 TM
- Työministeriö: 2004, Suomen ensimmäiset sosiaaliset yritykset -esite
- Eri sosiaalisten yhteisöjen, sosiaalisten yritysten, palvelukeskusten ja muiden vajaatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä edistävien tahojen internetsivut
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaalisista yrityksistä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 132/2003 ja esitykseen liittyvät lait

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä edistäväksi lainsäädännöksi 169/2001 ja esitykseen liittyvät lait

TEL:n mukaisen perusvakuutuksen erityisperusteet perusteluineen ja taustamuistioineen