

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Taloushallinto

2016

Järviö Jenni

ELÄKEUUDISTUS 2017 JA SEN VAIKUTUKSET

– Case: Oy Turku Energia – Åbo Energi Ab

Jenni Järviö

ELÄKEUUDISTUS 2017 JA SEN VAIKUTUKSET

- Case: Oy Turku Energia – Åbo Energi Ab

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuonna 2017 voimaan tulevaa eläkeuudistusta, jonka taustalla on työeläkejärjestelmän sopeuttaminen kohonneeseen elinajanodotteeseen. Uudistuksen tärkeimpänä tavoitteena on työurien pidentäminen. Työn lähtökohtana oli aiheen ajankohtaisuus Turku Energialle, jonka henkilöstön ikärakenne ja eläköitymisprosentti ajalle 2016–2025 ovat korkeita. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten uudistus vaikuttaa Turku Energiaan työnantajan näkökulmasta sekä tuottaa tietopaketti eläkeuudistuksesta henkilöstöpuolelle.

Turku Energian omistaa Turun kaupunki, mikä tekee siitä Kevan eli kunnallisen eläkelaitoksen jäsenyhteisön, jonka toimintaa säätelee kunnallinen eläkelaki. Teoriaosuudessa perehdyttiin aluksi kuntatyönantajan työeläkejärjestelmään esittelemällä työeläkejärjestelmästä maksettavia etuuksia ja työnantajan eläkemaksuja. Lisäksi tutustuttiin kunnallisten eläkkeiden rahoitusperiaatteeseen. Vuoden 2017 eläkeuudistusta lähdettiin tarkastelemaan perehtymällä ensin sen taustoihin, ja sitten tuleviin muutoksiin työeläkejärjestelmässä. Lopuksi tehtiin yhteenveto uudistuksen keskeisimmistä asioista. Työssä käytettiin mahdollisimman ajankohtaisia lähteitä kuntatyönantajan työeläkejärjestelmästä ja tulevasta eläkeuudistuksesta. Kerättyä aineistoa jäsenneltiin informatiiviseksi kokonaisuudeksi eläköitymisen näkökulmasta.

Työn tuloksena voidaan todeta, että eläkeuudistus mahdollistaa työntekijälle useita polkuja eläköitymiseen ennen ja jälkeen vanhuuseläkeiän. Turku Energian henkilöstöstä noin 33 % eläköityy vuosina 2016–2025, jos ei oteta huomioon muuttujia, jotka voivat vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen. Eniten eläkeiän saavuttavia on lämmön ja urakointipalveluiden yksiköissä, joissa työuran pitenemisen seuraukset, kuten fyysisen kunnon heikkeneminen, ovat näkyvimmit.

Tarkoituksena on, että opinnäytetyön avulla yritys pystyisi varautua tulevaan eläkepoistumaan. Työ antaa suuntaa antavan kuvan, paljonko vuosittain eläköityy henkilöstöä mistäkin yksiköstä. Tämän johdosta yritys pystyy seuraamaan rekrytoinnin tarvetta lähivuosina tehtävätasolla. Lisäksi yritys pystyy hyödyntämään työn teoriaosuutta tietopaketina eläkeuudistuksesta. Mahdolliseksi toimintaehdotukseksi nousi avoin keskustelu eläkesuunnitelmista työpaikalla kehityskeskustelun yhteydessä, jotta voidaan ennakoida paremmin tulevaisuuden henkilöstön vaihtuvuutta ja hiljaisen tiedon siirtämistä.

ASIASANAT:

eläkeuudistus, työeläke, kuntatyönantaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business/Financial Management

2016 | 43

Instructor: Katja Repo

Jenni Järviö

2017 PENSION REFORM AND ITS EFFECTS

- Case: Turku Energia Ltd

In this thesis, the pension reform 2017 and its effects on Turku Energia Ltd are examined. The increasing life expectancy has been a subject in general discussion in Finland for several years and the purpose of the reform is to extend working life careers, thus responding to the increasing life expectancy. The starting point of this study was the high retirement percentage of the period 2016-2025 and the personnel's age structure at Turku Energia. In addition to clarifying the effects the aim was to produce information about the pension reform for the purposes of the human resources department of Turku Energia.

Turku Energia is owned by the City of Turku and is therefore interlinked with Keva which is responsible for organizing pension coverage for the employees of local governments. The theoretical framework of the thesis consists of current information on the earnings-related pension of the local government employers and the pension reform of 2017. The empirical section consists of information and figures related to Turku Energia's retirement issues and themes of ageing.

The pension reform enables employees to retire before and after their individual retirement age defined by law. As a result of the reform, approximately 33 % of Turku Energia's personnel reach the age of retirement in the period of 2016-2025. The units of heat and contracting services employ the majority of the personnel who reach retirement age. The consequences of the extending working life careers are the most noticeable in these specific units. In conclusion it can be stated that in the future, open career development discussions about the personnel's retirement plans is essential in Turku Energia. Thus the company is able to predict their recruitment needs in more reliable ways, and hence the tacit knowledge is easier to identify and transfer.

KEYWORDS:

pension reform, earnings-related pension, local government employer

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KUNTATYÖNANTAJAN TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ	8
2.1 Työeläkejärjestelmästä maksettavat etuudet	8
2.2 Kunnallisten eläkkeiden rahoitusperiaate	15
2.3 Työnantajan eläkemaksut	15
3 ELÄKEUUDISTUS 2017	19
3.1 Miksi uudistus tehdään	19
3.2 Eläkeiät	19
3.3 Uudet eläkemuodot	22
3.4 Eläkkeen kertyminen	23
3.5 Uuden ja nykyisen järjestelmän erot	24
4 OY TURKU ENERGIA – ÅBO ENERGI AB	26
4.1 Yritys	26
4.2 Henkilöstö	27
4.3 Eläkeuudistuksen vaikutukset	30
4.3.1 Vanhuuseläkkeelle jääminen	30
4.3.2 Ikä ja työssä jaksaminen	33
4.4 Toimenpide-ehdotus	37
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
LÄHTEET	41

KUVAT

Kuva 1. Eläkkeen kertyminen.	24
Kuva 2. Eläkeuudistuksen keskeisimmät asiat.	25
Kuva 3. Turku Energian rakenne ja liiketoiminnot (Turku Energia 2016).	26

KUVIOT

Kuvio 1. Varhe-maksun määräytymisperuste ja työnantajan palkkasumma 2015 (Keva 2016s).	17
Kuvio 2. Eläkkeelle jääneet 2011–2015.	27
Kuvio 3. Eläkeiän saavuttavat vuonna 2016–2025.	28
Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2015.	29
Kuvio 5. Palvelusvuodet 2015.	30
Kuvio 6. Eläkeiän saavuttavat ennen uudistusta ja uudistuksen jälkeen.	32
Kuvio 7. Eläkeiän saavuttavat yksiköittäin 2016–2025.	33
Kuvio 8. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80).	34
Kuvio 9. Henkilöstön lukumäärä yksiköittäin 2015.	35

TAULUKOT

Taulukko 1. Yleinen eläkeikä (Keva 2016n).	20
Taulukko 2. Ammatillinen eläkeikä (Keva 2016n).	22

1 JOHDANTO

Vuonna 2017 astuu voimaan eläkeuudistus, jonka keskeisenä tavoitteena on pidentää ihmisten työuria. Uudistus tehdään, koska elinikä Suomessa pitenee ja sen seurauksena huoltosuhde heikentyy. Tulevilla muutoksilla halutaan taata riittävä eläketurva, eläkkeiden rahoitus sekä sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus. Lisäksi uudistuksella pyritään edistämään työllisyyttä ja tukea julkisen talouden kestävyysvajeen ratkaisemista.

Tämän opinnäytetyön aiheena on tarkastella eläkeuudistusta Oy Turku Energian – Åbo Energi Ab:n näkökulmasta. Se on Suomen suurimpia energiayhtiöitä ja sen omistaa Turun kaupunki, mikä tekee siitä Kevan eli kunnallisen eläkelaitoksen jäsenyhteisön, jonka toimintaa säätelee kunnallinen eläkelaki. Keva hoitaa kunta-alan henkilöstön eläkkeiden rahoituksen jäsenyhteisöiltä ja sen työntekijöiltä perittävillä maksuilla sekä sen muilla tuloilla.

Työn tavoitteena on selvittää, miten eläkeuudistus vaikuttaa Turku Energiaan, jossa työskentelee lähes 300 henkilöä, joista noin 40 % saavuttaa vanhuuseläkeiän ennen vuotta 2026 eli seuraavan kymmenen vuoden aikana. Suuren eläköitymisprosentin ja organisaatiossa vallitsevan ikärakenteen myötä yritykselle on ajankohtaista miettiä suunnitelmia tulevaisuuden varalle, jotta voidaan valmistautua esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuuteen ja hiljaisen tiedon siirtämiseen. Eläkeuudistuksen vaikutusten selvittämisen lisäksi, tavoitteena on selkeän tiedon tuottaminen henkilöstöpuolelle tulevasta eläkeuudistuksesta.

Elinajanodotteen nousu ei kuitenkaan ole suoraan sidoksissa ihmisten terveydentilaan ja työkykyyn. Eläkeiän noustessa on ajateltava erilaisia keinoja, joilla ikääntyneen työntekijän työurasta saadaan kannattava yritykselle, eli millaisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä työnantaja voi järjestää työkyvyn ylläpitämiseksi. Puuttamalla ajoissa työkyvyn mahdolliseen heikkenemiseen, voidaan esimerkiksi pienentää sairauspoissaoloista johtuvia välittömiä ja välillisiä kustannuksia.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa perehdytään voimassa olevaan kuntatyönantajan työeläkejärjestelmään ja tarkastellaan mitä muutoksia vuoden 2017 eläkeuudistus tuo voimaan astuessaan. Eläkkeelle siirtymisellä tarkoitetaan tässä työssä eläkkeen noston aloittamista eli työura voi jatkua mahdollisesti tämän jälkeenkin. Teoriaosuudessa esitel-

lään, mitä eläke-etuuksia nykytyöeläkejärjestelmästä maksetaan huomioiden tiedon tarpeellisuus työn kannalta ja perehdytään kunnallisten eläkkeiden rahoitusperiaatteeseen ja työnantajan eläkemaksuihin. Lisäksi syvennytään eläkeuudistuksen taustoihin ja varsinaisiin muutoksiin eläkejärjestelmässä. Empiriaosuus käsittelee toimeksiantajayritystä ja eläkeuudistuksen vaikutuksia yritykseen. Aineistona käytetään erilaisia raportteja ja tilastoja henkilöstöstä, joita tarkastelemalla ja jäsentelemällä pyritään luomaan aineistosta selkeää informaatiota, jotta johtopäätösten tekeminen on mahdollista. Turku Energiaa koskevat tiedot on kerätty yrityksen intrasta ja muista sisäisistä lähteistä.

2 KUNTATYÖNANTAJAN TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄ

Suomessa enemmistö työeläkevakuutetuista vakuutetaan työntekijän eläkelain eli TyEl:n mukaan. Sen piiriin kuuluvat kaikki yksityisen sektorin työntekijät lukuun ottamatta merimiehiä. Yksityisen sektorin työnantaja järjestää työntekijöidensä eläkevakuutuksen valitsemassaan työeläkevakuutusyhtiössä, eläkekassassa tai yrityksen omassa eläkesäätiössä. Julkisen sektorin työntekijöiden eläketurvasta on säädetty omissa laeissaan, joita ovat kunnallinen eläkelaki eli KuEl, valtion eläkelaki eli VaEl sekä evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki eli KiEl. (Eläketurvakeskus 2015a.)

Kunnallisen eläketurvan toteutuksesta huolehtii kunnallinen eläkelaitos Keva. Kevan jäsenyhteisöksi kuuluvat automaattisesti kunnat ja kuntayhtymät, mutta tietyin edellytyksin jäsenyhteisöksi voivat päästä kunnalliset osakeyhtiöt tai yhdistykset. (Eläketurvakeskus 2015a.) Turku Energia kuuluu kunnallisen eläketurvan piiriin, koska se on osakeyhtiö, jonka kaikki osakkeet ovat Turun kaupungin omistuksessa ja se täyttää kaikki jäsenyhteisöön kuulumisen ehdot. Kunnallisen eläkejärjestelmän suurin ero työntekijän eläkelaihin on se, että erällä ammattiryhmillä on alempia eläkekiä, aikaisemmat karttumat ovat parempia sekä työkyvyttömyyseläkeoikeuden arvioinnissa käytettävä ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmä on toisenlainen. Työntekijät maksavat kuitenkin yhtä suurta työntekijän eläkemaksua kuin yksityisen puolen työntekijät, jotka kuuluvat TyEl:n piiriin, mutta työnantajien maksut määräytyvät eri tavoin. (Eläketurvakeskus 2015a.)

2.1 Työeläkejärjestelmästä maksettavat etuudet

Kaikille ansio- tai palkkatyötä tekeville kertyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän perusteella eläkettä. Työeläkkeellä pyritään turvaamaan toimeentuloa työelämästä poistumisen jälkeen, kun se on johtunut vanhuudesta, työkyvyttömyydestä, pitkäaikaisesta työttömyydestä tai perheenhuoltajan kuolemasta. Eläke-etuudet määräytyvät työssäoloajan perusteella kertyvistä ansioista. (Työeläke 2015.) Tässä opinnäytetyössä jätetään esittelemättä työttömyyden sekä kuoleman johdosta maksettavia etuuksia, koska ne eivät ole työn kannalta oleellisia. Eläkkeistä on kerrottu sen verran mikä on toimeksiantajan näkökulmasta tarpeellista.

Vanhuuseläke

Työntekijällä on oikeus jäädä joustavasti vanhuuseläkkeelle 63–68-vuotiaana irtisanouduttua palvelussuhteestaan. Työnantaja ei voi päättää palvelussuhdetta työntekijän iän perusteella ennen 68 vuoden ikää. (Korpiluoma ym. 2011, 184.) Työntekijä voi kuitenkin mahdollisuuden mukaan jatkaa sovitusti työntekoa 68 vuoden täyttämisen jälkeenkin, mutta eläkkeen kertyminen lakkaa 68 vuoden täyttämiseen (Kunnallinen eläkeopas 2015, 14).

Henkilökohtainen eläkeikä

Vuonna 1995 eläketurvaan tuli muutoksia ja sen seurauksena KuEl:n piiriin kuuluu henkilöitä, joilla on henkilökohtainen eläkeikä. Se on laskettu painotettuna keskiarvona 63 ja 65 vuoden välille kaikille ennen 1960 syntyneille työntekijöille, joiden palvelussuhde on alkanut viimeistään 31.12.1992. Jokaisella on kuitenkin oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle heti 63 vuotta täytettyään huolimatta henkilökohtaisesta eläkeikästä. (Korpiluoma ym. 2011, 184.)

Kunnallinen eläketurva sisälsi ennen vuotta 1995 peruseläketurvan, jonka karttuma oli 2 % vuodessa ja se koski kaikkia kunnalliseen eläketurvapiiriin kuuluvia henkilöitä. Lisäeläketurva sen sijaan oli perusturvaa parempi, koska siitä karttui eläkettä 2,2 % vuodessa. Sen piiriin kuuluivat työntekijät, joiden jäsenyhteisö oli liittynyt lisäeläketurvaan. (Korpiluoma ym. 2011, 176.) Henkilön jatkaessa työskentelyä henkilökohtaiseen eläkeikänsä asti, hänellä on oikeus ennen vuotta 1995 karttuneeseen lisäeläketurvaan. Edellytyksenä henkilökohtaisen eläkeiän säilymiselle on yhdenjaksoinen palvelussuhde, joka on alkanut viimeistään 31.12.1992 ja kestänyt vuoden 2004 loppuun. Jos henkilö haluaa jäädä vanhuuseläkkeelle 63 vuotta täytettyään ennen henkilökohtaista eläkeikänsä, hänellä ei ole mahdollisuutta nostaa ennen vuotta 1995 kertynyttä lisäeläketurvaa. Tässä tapauksessa lisäeläketurva muunnetaan vastaamaan peruseläketurvaa. (Korpiluoma ym. 2011, 184.)

Ammatillinen eläkeikä

Ammatillisista eläkeiästä luovuttiin 1.7.1989 ja henkilöiden piti tehdä pysyvä valinta siitä, säilyttävätkö he ammatillisen eläkeikänsä. Jos ammatillinen eläkeikä valittiin ja palvelusuhde jatkuu yhdenjaksoisesti eläkkeelle jääntiin saakka, pysyy ammatillinen eläkeikä voimassa. (Keva 2016l.) Näin ollen henkilöllä on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle ennen 63 vuoden ikää, jos hänellä on ammatillinen eläkeikä, joka on alempi kuin 63 vuotta. Kyseinen eläkeikä on suotu henkilöille, jotka ovat työskennelleet tietyissä työtehtävissä ja ammateissa. (Keva 2016l.) Edellytys ammatillisen eläkeiän saamiseksi on ollut työskentely jäsenyhteisön palveluksessa 1.7.1989 sekä 1.1.1995. Lisäksi vaaditaan työskentelyä työtehtävässä, jossa aikaisemman eläkesäännön mukaan eläkeikä oli 63 vuotta alempi ikä. (Korpiluoma ym. 2011, 185.) Turku Energiassa ammatillinen eläkeikä on ollut henkilöillä, jotka ovat työskennelleet vuorotöissä.

Vuonna 1995 eläketurvan muutosten yhteydessä ammatillisten eläkeikäen laskutapaa muutettiin niin, että se lasketaan painotettuna keskiarvona aikaisemmasta alemmasta eläkeikästä sekä 65 vuodesta palvelusaikojen suhteessa ennen ja jälkeen vuoden 1995. Ammatillinen eläkeikä ei ole välttämättä enää alle 63 vuotta. Ammatillisen eläkeiän säilymisen edellytykset ovat samat kuin henkilökohtaisen eläkeiän. (Korpiluoma ym. 2011, 185–186.)

Varhennettu vanhuuseläke

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä ennen 1960 syntynyt työntekijä aikaisintaan kolme vuotta ennen hänen henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä, joka on 63–65 vuoden välissä. Lisäksi edellytyksenä on palvelussuhteen voimassaolo kunta-alalla 31.12.1992 lähtien. (Keva, 2016b.) Varhennetun vanhuuseläkkeen määrä on pienempi kuin tavallisen vanhuuseläkkeen määrä, koska siihen tehdään varhennusvähennys. Mitä aikaisemmin eläke otetaan, sitä suurempi vähennyksen määrä euroissa on. Varhennusvähennys tehdään jokaiselta varhennetulta kuukaudelta ennen 63 vuoden ikää vähentämällä eläkettä 0,6 %. Myös peruseläkkeen vuosikarttuma ajalta ennen 1995 pienenee 2 %:sta 1,8 %:iin, koska palvelus ei kestä katkeamattomana henkilökohtaiseen eläkeikään. Lisäksi ennen vuotta 1995 kertynyttä 2,2 % lisäeläkeosuutta ei ole mahdollista lunastaa. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 34.) Edellä mainitut vähennykset tehdään eläkkeen alkamiseen mennessä kertyneestä eläkkeestä (Keva 2016c).

Osa-aikaeläke

Työnantajan kanssa on mahdollista neuvotella työnteen määrän vähentämisestä ja kokopäivätyön vaihtamisesta osa-aikatyöhön. Osa-aikatyöstä johtuvaa tulojen pienentymistä voidaan kompensoida osa-aikaeläkkeellä, jos kaikki osa-aikaeläkkeelle asetetut vaatimukset täyttyvät. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 34.) Vuonna 1954 ja sen jälkeen syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 61 vuotta, mutta ennen 1954 syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle jo täytettyään 60 vuotta. Jääminen osa-aikaeläkkeelle edellyttää lisäksi kuuden kuukauden työskentelyä kunta-alalla kokoaikatyössä välittömästi ennen osa-aikatyöhön siirtymistä sekä ansioiden tulee olla vuoden 2015 tasolla vähintään 1 365 € kuukaudessa. Vaatimuksena on myös, että työntekijä on saanut saman eläkelain piiriin kuuluvassa tehtävässä palkkaa vuoden 2015 tasolla vähintään 16 356 € vuodessa. Edellä mainittu euromäärä pitää ansaita osa-aikaeläkkeen alkamisvuotta edeltävien viiden kalenterivuoden aikana ainakin kolmena kalenterivuonna. Lisäksi ehtona on, ettei työntekijälle makseta mitään muuta lakisääteistä työeläkettä. (Keva 2016d.)

Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä myös henkilö, joka on valinnut ammatillisen eläkeiän. Jos henkilö jää osa-aikaeläkkeelle ennen ammatillisen eläkeiän täyttymistä, päättyy hänen oikeutensa jäädä vanhuuseläkkeelle ammatillisessa eläkeiässä. Jos osa-aikaeläkkeelle siirtyä vasta ammatillisen eläkeiän täytyttyä, osa-aikaeläkkeeltä voi siirtyä vanhuuseläkkeelle milloin tahansa. (Korpiluoma ym. 2011, 187.)

Osa-aikatyössä työajan ja ansioiden pitää laskea samassa suhteessa eikä työstä voi olla pois yhtäjaksoisesti yli kuutta viikkoa lukuun ottamatta vuosi- tai sairauslomaa. Ansiot saavat olla 35–70 % kokoaikatyön vakiintuneesta ansiosta, jonka keskiarvo lasketaan osa-aikaeläkkeen alkamista edeltävien viiden kalenterivuoden ansioista. Osa-aikaeläkkeen määrä on 50 % osa-aikatyöstä johtuvasta ansion alentumasta. (Keva 2016d.)

Kun työntekijä lopettaa osa-aikatyön henkilökohtaisessa eläkeiässä tai 63–68 vuoden aikana, hän voi siirtyä vanhuuseläkkeelle, mutta jos vanhuuseläkkeelle jäädään ennen henkilökohtaista eläkeikää, eläke on pienempi kuin jatkettaessa työskentelyä henkilökohtaiseen eläkeikään saakka. Eläkkeen määrä lasketaan uudelleen siirryttäessä osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle. (Keva 2016d.) Mikäli työntekijä ei hae vanhuuseläkettä 68 vuotta täytettyään, osa-aikaeläke muutetaan samansuuruiseksi vanhuuseläkkeeksi (Kunnallinen eläkelaki 22.12.2011/1447, 16§).

Kuntoutusetuudet

Ammatillinen kuntoutus auttaa työntekijää jäämään työelämään terveydellisistä rajoitteista huolimatta. Jos työntekijän sairaus estää nykyisessä työtehtävässä jatkamisen, hänelle pyritään löytämään terveydentilalleen paremmin soveltuvia työtehtäviä tai lievittämään paluuta takaisin työelämään pitkän sairausloman jälkeen. Ammatillinen kuntoutus antaa useita vaihtoehtoja kuntoutumiseen takaisin työelämään työntekijän tilanteen mukaisesti. (Keva 2016e.)

Yksi vaihtoehtoista on työkokeilu, jossa työntekijä kokeilee työntekoa omassa työssä tai uusissa työtehtävissä esimerkiksi palattuaan pitkältä sairauslomalta. Kokeilun kesto on yleensä kolme kuukautta, jolloin työntekijä on niin sanotusti ylimääräisenä töissä. Normaalisti päivittäinen työaika vaihtelee 4-8 tunnin välillä ja sitä pidennetään asteittain. Jos uudet työtehtävät vaativat toisen ammatin hankkimista, voi työkokeilu jatkua työhön valmistuksena. Työkokeilu suunnitellaan aina yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon tai muun hoitavan tahon kanssa. (Keva 2016e.)

Ammatillinen kuntoutus tulee kysymykseen, jos terveydentilalle vastaavaa työtä ei pystytä järjestämään omalla työpaikalla tai aiemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta ei ole apua. Tällöin Keva voi myöntää tukea lisä- tai uudelleen koulutukseen. Koulutus voi olla esimerkiksi oppisopimus-, monimuoto- tai kokopäiväkoulutusta. Ammatillisen kuntoutuksen myöntäminen edellyttää, että

- työntekijä on alle 63-vuotias
- uhka työkyvyn menetyksestä sairauden takia on realisoitumassa lähivuosina
- työntekijällä on työansioita vähintään yhteensä 34 508,16 € viideltä edeltävältä kalenterivuodelta
- työntekijällä on työkokemusta useammalta vuodelta sekä ammatti
- kuntoutus auttaa työntekijän jatkamista työelämässä
- työntekijä ei saa olla oikeutettu liikennevahingon tai tapaturman perusteella annettavaan ammatilliseen kuntoutukseen. (Keva 2016e.)

Työnantaja voi säästää aikaa ja rahaa ammatillisen kuntoutuksen avulla. Kuntoutuksesta ei aiheudu työnantajalle ylimääräisiä kuluja ja merkittävä osa kuntoutujista palaa takaisin töihin. Kun työtehtävät ja työkyky ovat oikeassa suhteessa, jäädään sairauslomalle harvoin. Uusilta rekrytoinneilta vältytään ja työt hoituvat ammattitaidolla. (Keva 2016e.)

Keva korvaa sen hyväksymät ammatillisen kuntoutuksen kustannukset työnantajalle tai kuntoutujalle. Jos työntekijä lähtee toteuttamaan kuntoutusohjelmaa, hänelle maksetaan toimeentuloturvana kuntoutusrahaa, jonka määrä on laskettu työkyvyttömyyseläke korotettuna 33 %:lla. Jos työnantaja maksaa kuntoutujalle palkkaa kuntoutusohjelman ajalta, kuntoutusraha maksetaan työnantajalle. Jos henkilö on palaamassa työelämään ja hänelle maksetaan jo määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea, voidaan kuntoutusohjelman ajalta maksaa lisäksi kuntoutuskorotusta. Se on määräaikainen 33 %:n korotus työkyvyttömyyseläkkeeseen. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 38.)

Kun kuntoutussuunnitelmaa toteutetaan osa-aikaisen työn rinnalla, työntekijän on mahdollista saada osakuntoutusrahaa. Myöntämisen ehtona on myös, että työntekijä ansaitsee kuntoutuksen aikana yli 50 % siitä eläkkeen perusteena olevasta ansiosta, josta eläke-karttuma on laskettu. Osakuntoutusraha on määrältään puolet kuntoutusrahasta. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 38.)

Lisäksi on mahdollista saada kuntoutusavustusta muun toimeentuloturvan puuttuessa kuntoutussuunnitelman muodostamisen ajalle tai odotettaessa kuntoutusohjelman alkamista. Avustus on mahdollista saada korkeintaan kolmen kuukauden ajalle kalenterivuosittain ja sen määrä on työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 38.)

Keva korvaa kuntoutujalle muut mahdolliset kustannukset, jotka aiheutuvat ammatillisesta kuntoutuksesta, kuten matkakustannukset ja opiskelutarvikkeet (Kunnallinen eläkeopas 2015, 39).

Työkyvyttömyyseläkkeet

Jos ammatillisen kuntoutuksen keinot eivät palauta sairauden aiheuttamaa työ- ja toimintakykyä, voi työntekijä hakea työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkkeen muotoja ovat työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki eli määräaikainen työkyvyttömyyseläke sekä osakuntoutustuki. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 39.) Työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen edellytykset vaihtelevat sen mukaan alkaako työkyvyttömyys kunnallisen palvelussuhteen kestäessä vai sen katkettua. Ainoastaan osatyökyvyttömyyseläkkeen edellytykset ovat samat molemmissa tilanteissa. (Korpi-
luoma ym. 2011, 188.) Tässä opinnäytetyössä käsitellään työkyvyttömyyttä palvelussuhteen voimassaoloaikana.

Työkyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytyksenä on pitkäaikainen työkyvyttömyys, jonka on aiheuttanut sairaus, vika tai vamma. Pitkäaikaisella tarkoitetaan vähintään vuoden kestävästä työkyvyttömyydestä. (Korpiluoma ym. 2011, 188.) Kevan arvioidessa työkyvyttömyyttä se kiinnittää huomiota lääkärintoimien lisäksi ikään, työkokemukseen, koulutukseen, asuinpaikkaan ja mahdollisuuteen saada sairaudelle soveltuvaa työtä (Keva 2016a). Kyse on niin sanotusta ammattikohtaisen työkyvyttömyyden arvioinnista, jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työsuhde on voimassa työkyvyttömyyden puhjetessa ja työntekijä on pitkäaikaisen sairauden vuoksi kykenemätön hoitamaan omaan ammatteensa sisältyviä tehtäviä. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen voi toistaiseksi saada henkilö, jonka työkyky on pitkäaikaisen sairauden vuoksi heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 39–40.)

Työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyy termi tuleva aika, jolla tarkoitetaan työkyvyttömyyden alkamisesta laskettua aikaa 63 vuoden ikään asti. Tuleva aika korvaa puuttumaan jääviä työvuosia, jotka henkilö olisi ollut töissä ja kerryttänyt eläkettä ilman työkyvyttömyyttä. Ilman tulevan ajan huomioimista henkilön eläke jäisi selvästi pienemmäksi verrattuna vanhuuseläkkeeseen. Tulevan ajan ansioista kertyy 1,5 % eläkettä. (Keva 2016r.)

Osatyökyvyttömyyseläke tulee kyseeseen, jos henkilö on vain osittain työkyvytön. Tässä tilanteessa sovelletaan yleisen työkyvyttömyyden määritelmää, jolla tarkoitetaan työkyvyn arviointia työhistorian mukaisesti tai vastaaviin töihin. Osatyökyvyttömyyseläke myönnetään henkilölle, jonka työkyky on pitkäaikaisen sairauden takia heikentynyt kahdella viidesosalla ja hän on tämän seurauksena joutunut siirtymään kevyempään työhön. Jos osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan työntekijän työkyky heikkenee entisestään, hän voi hakea täysimääräistä työkyvyttömyyseläkettä. (Kunnallinen eläkeopas 2015, 39–40.)

Kuntoutustuella tarkoitetaan määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä ja se voidaan myöntää, jos sairauden tai vamman odotetaan paranevan asianmukaisella hoidolla tai kuntoutustoimilla. Määräaikainen tuki voidaan myöntää sen mittaiseksi ajaksi kuin työntekijän arvioidaan olevan poissa työstään työkyvyttömyyden takia. Jos työkyvyn paraneminen ja kuntoutumisen onnistuminen näyttää epätodennäköiseltä, kuntoutustuki voidaan muuttaa aikaisemmin kuvatuksi täysimääräiseksi työkyvyttömyyseläkkeeksi. (Kunnallinen eläkeopas 2015 40.) Kuntoutustuki voidaan myöntää myös osittaisena. Kuntoutustuen edellytyksenä on, että työntekijälle on laadittu asianmukainen hoito- tai kuntoutussuunnitelma. (Korpiluoma ym. 2011, 189.)

2.2 Kunnallisten eläkkeiden rahoitusperiaate

Ennen vuotta 1988 kunnallinen eläkejärjestelmä oli jakojärjestelmä, joka keräsi jäsenyhteisöltään maksuja vuosittain pelkästään välittömien eläke- ja hallintamenojen kattamiseksi. Vuonna 1988 astui voimaan muutos, jolla mahdollistettiin Kevalle rahastoiminen tuleviin eläkemenoihin. Rahastoinnin ideana on aikaansaada väliaikainen puskuri, jolla pyritään pitämään eläkemaksuja tasaisempina myös suurten ikäluokkien siirryttyä eläkkeelle. Kuitenkin rahoitus perustuu edelleen jakojärjestelmään rahastoinnista huolimatta. Jokaisena vuonna tehdään erikseen päätös eläkevastuurahastoon siirrettävästä tai sieltä myöhemmin pidätettävästä määrästä. (Korpiluoma ym. 2011, 27.) Rahastoon siirrettyjen varojen sijoittamisesta päättää Kevan hallitus, jonka on huolehdittava sijoitusten varmuudesta, tuotosta, likviditeetistä sekä hajauttamisesta (KuEI 26.6.2008/461, 135§). Huomattava määrä rahastosta tullaan käyttämään tehtyjen ennusteiden perusteella vuosina 2020–2050 suurten ikäluokkien ollessa eläkkeellä (Korpiluoma ym. 2011, 27).

Kuntatyönantajat ovat yhteisvastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta tarkoittaen, että KuEI:n mukaiset eläkkeet rahoitetaan Kevan jäsenyhteisöjen työnantajilta ja työntekijöiltä perittävillä maksuilla sekä Kevan sijoitustuotoilla (Korpiluoma ym. 2011, 27; Keva 2016f). Eläkemaksun tasosta ja rakenteesta päätetään vuosittain Kevan valtuuskunnassa. Perittävä maksuosuus käytetään Kevan menoihin siten, että osa maksuista siirretään eläkevakuutusrahastoon tulevien eläkevastuiden kattamiseksi ja osa käytetään tällä hetkellä eläkkeellä olevien eläkkeiden maksamiseen. (Korpiluoma ym. 2011, 27.) Jäsenyhteisöt ovat myös velvollisia maksamaan Kevalle valtuuskunnan hyväksymien eri eläkelajien omavastuuosuudet (KuEI 13.6.2003/549, 131§).

2.3 Työnantajan eläkemaksut

Kunnallisen työnantajan eläkemaksu koostuu palkkaperusteisesta maksusta, varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta ja eläkemenoperusteisesta maksusta, jotka määräytyvät maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella. Työntekijä maksaa ainoastaan hänen iästään riippuvaa palkkaperusteista eläkemaksua, jonka työnantaja perii palkanmaksun yhteydessä. (Keva 2016g.) Eläkemaksuihin työnantajan on mahdollista vaikuttaa varhaiseläkeperusteisen maksun osalta (Keva 2016m).

Palkkaperusteinen maksu

Työnantaja maksaa palkkaperusteista eläkemaksua kaikesta eläkettä kerryttävästä työansiosta. Palkkaperusteinen maksu on vuonna 2016 kaikille työnantajille 17,10 %, joka perustuu Kevan jäsenyhteisöjen palvelussuhderekisteriin lähetettyihin tietoihin. (Keva 2016h.) Kunnallinen eläkemaksu koostuu pääosin tästä palkkaperusteisesta maksusta (Eläketurvakeskus 2015b).

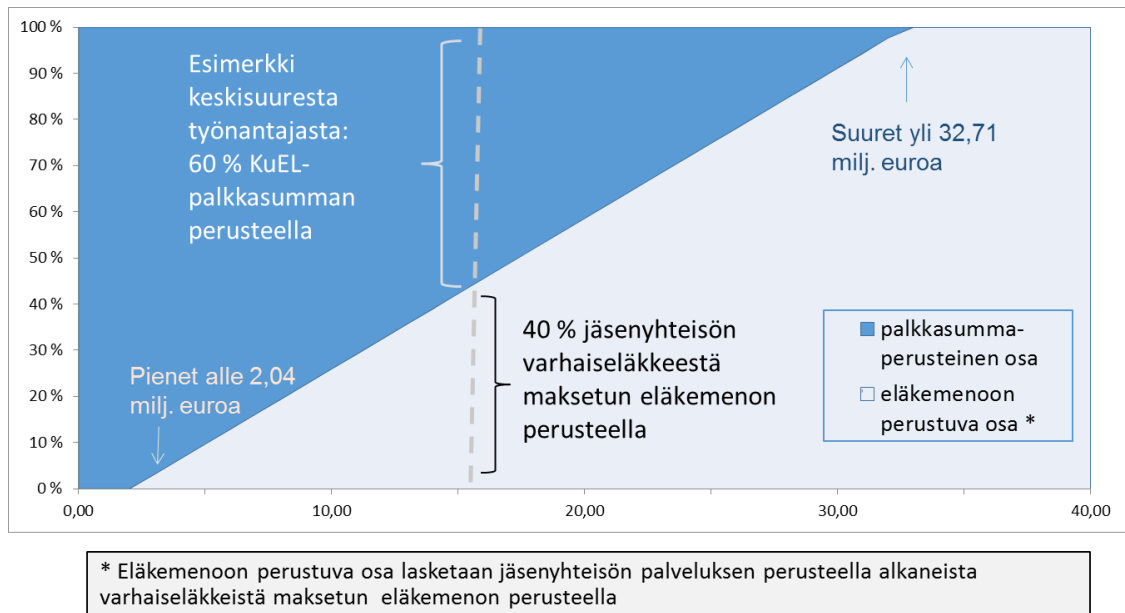
Varhaiseläkemenoperusteinen maksu

Varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli varhe-maksu on maksu, jonka työnantaja maksaa sen työntekijöiden jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle. Maksun suuruuden päättää Kevan valtuuskunta jokaiselle vuodelle erikseen ja se jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä johtuvien menojen ja palkkasummien perusteella. Vuonna 2016 maksu on 152 miljoonaa euroa. (Keva 2016i.) Yksittäisen jäsenyhteisön maksun suuruus riippuu eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden maksetuista varhaiseläkkeistä (Korpiluoma ym. 2011, 28). Varhe-maksua maksetaan sen perustella mihin kolmesta maksuluokasta työnantaja kuuluu. Maksuluokat määräytyvät maksettujen KuEI-palkkasummien perusteella seuraavasti vuonna 2016:

- alle 2 059 000 € → pientyönantaja
- 2 059 000-32 952 000 € → keskisuuri työnantaja
- yli 32 952 000 € → suurtyönantaja. (Keva 2016j.)

Turku Energia luokitellaan sen KuEI-palkkasummien perusteella keskisuureksi työnantajaksi. Keskisuuren työnantajan kuten Turku Energian varhe-maksu rakentuu palkkasummaperusteisesta ja eläkemenoon perustuvasta osasta. Suhde määräytyy KuEI-palkkasumman omavastuisuusasteen suhteessa. (Keva 2016j.)

Pientyönantajien varhe-maksu määräytyy prosenttiosuutena maksetuista KuEL-palkkoista. Vuonna 2016 pientyönantajien varhe-maksu on 0,9 prosenttia palkkoista. Suurtyönantajien maksu sen sijaan muodostuu kokonaan maksettujen eläkemenojen perusteella. (Keva 2016j.) Kuviossa 1 esimerkki varhe-maksun määräytymisestä. Vaaka-akselilla kuvataan työnantajan KuEI-palkkasummaa miljoonissa euroissa.



Kuvio 1. Varhe-maksun määräytymisperuste ja työnantajan palkkasumma 2015 (Keva 2016s).

Varhaiseläkemenoperusteisessa maksussa työnantajan on mahdollista säästää siten, että työntekijät pysyvät työssä mahdollisimman pitkään. Tämä onnistuu huolehtimalla työntekijöiden työhyvinvoinnista, jolla tarkoitetaan työntekijöiden tukemista työssä jatkamisessa ja vaihtoehtojen tarjoamiseksi varhaiseläkkeelle jäämisen sijaan. Esimerkiksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä ei aiheudu työnantajalle varhe-maksua. Työkyvyttömyydestä johtuva varhe-maksu voidaan monesti välttää puuttamalla tarpeeksi ajoissa työkyvyn menetyksen uhkaan sekä tarjoamalla työntekijälle työnuudelleenjärjestelyä. (Keva 2016m.)

Lisäksi varhe-maksua pystyy pienentämään, jos jo eläkkeelle siirtynyt työntekijä, josta aiheutuu varhe-maksua, palaa takaisin työelämään kolmen vuoden sisällä. Työnantajan kannattaa tukea työhön palaamisessa eritoten työntekijöitä, jotka ovat olleet kuntoutustuella eli määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, koska työnantaja saa kuntoutushyvitystä, jos kuntoutustuella oleva työntekijä palaa työhön tai siirtyy osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Tässä tilanteessa työnantajalle aiheutuu varhe-maksua vain kuntoutustuen ajalta. Kuntoutushyvitys tarkoittaa, että työnantajalta ei peritä varhe-maksua niiltä kol-

men vuoden aikana kuuluvilta kuukausilta, jotka henkilö on ollut työmarkkinoiden saatavilla. Eniten hyötyä kuntoutushyvityksestä on silloin, kun työntekijä palaa pysyvästi työmarkkinoille, mutta myös lyhytaikaisesta työkokeilusta on hyötyä. Kuntoutumishyvitys alentaa näin ollen välillisesti jokaisen työnantajan maksuosuutta pienentämällä työnantajien yhteistä maksua. (Keva 2016m.)

Eläkemenoperusteinen maksu

Eläkemenoperusteinen maksu pohjautuu työnantajan jo maksussa oleviin, ennen vuotta 2005 kertyneisiin eläkkeisiin. Maksun suuruus määräytyy Kevan valtuuskunnan vuosittain päättämästä kokonaissummasta. (Keva 2016k.) Vuonna 2016 maksun kokonaissumma on 880 miljoonaa euroa, joka jaetaan jäsenyhteisöjen kesken. Jako tapahtuu sen perusteella, kuinka paljon nyt maksussa olevista eläkkeistä on kertynyt ennen vuotta 2005 kunkin jäsenyhteisön palveluksessa. (Keva 2016k; Keva 2016j.) Jäsenyhteisölle ei siis seuraa maksua vuoden 2004 jälkeen tehdystä työstä ja ne jäsenyhteisöt, jotka on perustettu 1.1.2005 jälkeen, eivät maksa eläkemenoperusteista maksua. (Korpiluoma ym. 2011, 28.)

3 ELÄKEUUDISTUS 2017

3.1 Miksi uudistus tehdään

Elinajanodotteen noustessa jatkuvasti valtiolta ja työmarkkinajärjestöt ovat jo vuonna 2009 saavuttaneet yksimielisyyden siitä, että eläkeikää tulisi nostaa. Työurien pidentäminen nähdään väistämättömänä myös huoltosuhteen, julkisen talouden tasapainon sekä työeläkemaksuun kohdistuvan nousupaineen takia. (Eläkeuudistus 2016a.)

Hallitus antoi esityksen eläkeuudistuksesta eduskunnalle vuoden 2015 eduskuntavaalien jälkeen (Eläkeuudistus 2016a). Esityksen pääasiallinen sisältö koostui työeläkejärjestelmään tehtävistä muutoksista sekä muutoksista sosiaalivakuutusetuuksia koskeviin lakeihin ja yksityisten alojen työeläkkeiden rahoittamiseen. Lisäksi haluttiin yhdistää julkisten alojen henkilöstön eläketurvaa koskevat lait eli KuEI, VaEI ja KiEI yhdeksi laiksi. (Eduskunta 2015.) Tasavallan presidentti vahvisti lait tammikuussa 2016 ja eläkeuudistus tulee voimaan 2017 alusta lähtien. JuEI eli Julkisten alojen eläkelaki sisältää tulevan eläkeuudistuksen säännökset julkisella sektorilla.

Tulevan työeläkeuudistuksen ja siihen liittyvän maksutasoratkaisun tavoitteena on

- taata riittävä eläketurva ja eläkkeen määrän tasapuolisuus eri ikäluokille
- edistää työllisyyttä
- kehittää työeläkejärjestelmän rahoituksellista kestävyyttä pitkällä ajanjaksolla
- auttaa julkisen talouden kestävyysvajeen selvittämistä. (Eläkeuudistus 2016a.)

3.2 Eläkeiät

Jatkuvan eliniän pitenemisen vuoksi eläkeikäraja halutaan kytkeä elinajanodotteeseen vuodesta 2030 alkaen. Vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneillä eläkeikä sidotaan elinajankehitykseen huomioiden työn ja eläkkeellä oloajan suhteen. Suhdetta tullaan peilaamaan vuoden 2025 tasoon ja ensimmäisen kerran asiaa tarkastellaan vuonna 2027. Näin ollen ensimmäinen, enintään kahden kuukauden korotus 2017 uudistuksen 65 vuoden eläkeikärajaan on mahdollista vuonna 2030. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden alin eläkeikä on siis vielä arvio, joka perustuu odotuksiin eliniän pitenemisestä. Tarkastelemalla työssäoloaikaan vaikuttavia tekijöitä ja työeläkejärjestelmän sosiaalista ja

taloudellista kestävyttä mahdollistetaan työssäoloajan ja eläkeajan suhteen säilyttäminen. (Eläkeuudistus 2014a.)

Vanhuuseläkeikää tullaan nostamaan uudistuksen seurauksena aluksi asteittain nykyisestä 63 vuodesta ja nousu on kolme kuukautta vuodessa, kunnes 65 vuotta tulee täyteen. Ensimmäinen ikäluokka, jota eläkeiän nouseminen koskee, ovat vuonna 1955 syntyneet. Heillä on mahdollisuus jäädä vanhuuseläkkeelle 63 vuoden ja 3 kuukauden iässä vuonna 2018. Vuonna 2027 vanhuuseläkeikäraja on noussut 65 vuoteen ja se koskee vuosina 1962–1964 syntyneitä. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneille alin vanhuuseläkeikäraja määritetään myöhemmin. (Keva 2016n.) Taulukko 1 kuvaa vanhuuseläkeikärajan nostoa ikäluokittain.

Taulukko 1. Yleinen eläkeikä (Keva 2016n).

Syntymävuosi	Vanhuuseläkkeen alaikäraja	Kertymisen yläikäraja
1954	63 v	68 v
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962-1964	65 v	70 v
1965-	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Elinaikakerrointa käytetään laskettaessa vanhuuseläkkeitä, perhe-eläkkeitä sekä tietyin ehdoin työkyvyttömyyseläkkeitä. Se on otettu käyttöön ensimmäisen kerran vuonna 2010 ja se koskee vuonna 1948 ja sen jälkeen syntyneitä. Kertoimen tarkoituksena on kontrolloida elinajan pitenemisestä johtuvia eläkekustannuksia ja kannustaa jatkamaan työntekeä. Elinajanodotteen ja eläkeiän nousulla on vaikutuksia tuleviin vanhuuseläkkeisiin edellä mainitun kertoimen välityksellä, joka lasketaan jokaisella ikäluokalle erikseen

62 vuoden iässä. Elinaikakerroin pienentää kuukausieläkettä, mutta kertoimen vaikutus kompensoituu, jos jatkaa pidempään työelämässä. (Työeläke 2016.) Kun vanhuuseläkeiän alaraja 65 vuotta saavutetaan 2020-luvun lopulla, elinaikakerrointa lievennetään huomioiden eläkeikärajoiden muutokset (Eläkeuudistus 2016b).

Esimerkki elinaikakertoimen aiheuttamasta vähennyksestä.

Henkilö on syntynyt vuonna 1954 ja hänen vahvistettu elinaikakertoimensa on 0,968000. Hänelle on kertynyt alimpaan eläkeikään mennessä eläkettä 1300 euroa kuukaudessa. Elinaikakertoimella kerrottuna eläkkeen määräksi jää 1258,40 euroa.

Tavoite-eläkeiän takana on ajatus pidentää ihmisen työuria ja se on ikä, joka on korkeampi kuin vanhuuseläkeiän alaraja ja se määritellään jokaiselle ikäryhmälle. Tavoite-eläkeiässä eläkkeen määrä on suunnilleen sama kuin se olisi alimmassa vanhuuseläkeiässä ilman elinaikakertoimen aiheuttamaa vähennystä. Toisin sanoen, tavoite-eläkeikä on arvio, joka määrittyy jokaisen ikäluokan elinajanodotteen kehityksen ja eläkkeen alaikärajan perusteella. (Keva 2016n.) Uudistuksen mukaan viisi vuotta ennen vanhuuseläkeiän alarajaa jokainen saa arvion elinaikakertoimen aiheuttamasta vähennyksestä ja siitä, paljonko lisätyöskentelyä leikkaamaton eläke vaatisi. Tällä tavoin määräytyy tavoite-eläkeikä. (Eläkeuudistus 2014b.)

Ammatilliset eläkeiät tulevat nousemaan portaittain kolmella kuukaudella uudistuksen myötä, jos ne eivät täyty ennen 2018. Nousua voi tapahtua korkeintaan ikäryhmän alimpaan vanhuuseläkeikään. Ammatillinen eläkeikä on mahdollinen vain niillä henkilöillä, jotka ovat tehneet siitä pysyvän valinnan niiden poistamisen yhteydessä. (Keva 2016n.) Taulukossa 2 kuvataan ammatillisen eläkeiän asteittaista nousua ikäluokittain.

Taulukko 2. Ammatillinen eläkeikä (Keva 2016n).

Ammatillinen eläkeikä täyttyy nykysäännöin	Ammatillinen eläkeikä nousee
2018	+ 3 kk
2019	+ 6 kk
2020	+ 9 kk
2021	+ 1 v
2022	+ 1 v 3 kk
2023	+ 1 v 6 kk
2024	+ 1 v 9 kk
2025 ja sen jälkeen	+ 2 v

3.3 Uudet eläke muodot

Osittain varhennettu vanhuuseläke

Osittain varhennettu vanhuuseläke eli ove tulee korvaamaan nykyjärjestelmässä käytössä olevan osa-aikaeläkkeen. Ovea voi hakea, kun on täyttänyt 61 vuotta (vuodesta 2025 lähtien alaraja 62 vuotta) eikä se edellytä työn vähentämistä. Ajatuksena on, että henkilö voi jo kertyneestään eläkkeestään ottaa maksuun joko 25 % tai 50 %. Kuten nykyisessä osa-aikaeläkkeessä, ovesa ei ole ansio- eikä työaikarajoituksia. (Keva 2016o.) Näin ollen osa-aikatyö on jatkossakin sovittavissa työnantajan kanssa, mutta eläkkeen rinnalla voi työskennellä täysimääräisestikin.

Eläkkeestä tehdään pysyvää varhennusvähennystä 0,4 % jokaista varhennettua kuukautta kohden. Varhennusaika lasketaan jokaisen ikäryhmän alimmasta vanhuuseläkeiästä. Vähennys tehdään etukäteen nostettavaan eläkkeeseen, loppuosa eläkkeestä – joko 75 % tai 50 % – myönnetään alimmassa vanhuuseläkeiässä ilman varhennusvähennystä. Jos eläke alkaa vasta vanhuuseläkeiän alarajan jälkeen, varhennusta ei tehdä. Tässä tapauksessa tehdään lykkäyskorotus, josta enemmän luvussa 3.4. Ove tarjoaa näin ollen mahdollisuuden osa-aikatyön ja vanhuuseläkkeen yhdistämiseen,

mutta vapaa-ajan hinta ei ole kovin edullinen. Jos henkilölle myönnetään ove ennen henkilökohtaista eläkeikää, näihin parempiin kertymiin tehdään vähennys ajalta ennen vuotta 1995. (Keva 2016o.)

Työuraeläke

Toisena uutena eläkemuotona uudistuksessa on työuraeläke, jonka saamiseksi työntekijän täytyy olla vähintään 63-vuotias, ja hänellä on takana vähintään 38 vuoden ura rasittavassa ja kuluttavassa työssä. Edellä kuvatun työn seurauksena työntekijän työkyky ja mahdollisuudet jatkaa työssä ovat heikentyneet sairauden tai vamman vuoksi. Sairauden tai vamman aiheuttama työkyvyn heikentyminen ei kuitenkaan riitä työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiseen. Lisäksi työsuhteen täytyy olla voimassa tai päättynyt enintään vuosi sitten, jotta eläkettä voi hakea. Eläke voi alkaa aikaisintaan 1.2.2018. Työuraeläkkeen määrä voi jäädä pienemmäksi kuin työkyvyttömyyseläkkeen määrä, koska siinä ei lasketa mukaan ajanjaksoa työuraeläkkeen alkamisesta vanhuuseläkeikään eli tulevan ajan työeläkeosuuden arvioita. (Keva 2016o.)

3.4 Eläkkeen kertyminen

Eläkkeen kertyminen muuttuu siten, että eläkettä kertyy tasaisemmin koko työuralta. Eläkettä kertyy 1,5 % vuosityöansioista jo 17 ikävuodesta lähtien. Nykyjärjestelmässä oleva kannustinkarttuma 4,5 % 63–67-vuotiaille poistuu kokonaan. Poikkeuksellisesti vuoteen 2025 asti 53–62 vuotiaat kerryttävät eläkettä 1,7 % vuosityöansioista. Uudistuksen jälkeen eläkettä laskettaessa palkansaajan eläkemaksua ei vähennetä ansioista kuten nykyjärjestelmässä. (Keva 2016p; Keva 2016q.)

Lykkäyskorotus korvaa poistuvan 4,5 %:n kannustinkarttuman. Se tulee eläkkeeseen, joka alkaa alimman vanhuuseläkeiän jälkeen. Korotuksen suuruus on 0,4 % jokaista lykkätyä kuukautta kohden. (Keva 2016q). Esimerkiksi eläkkeen lykkäminen kahdella vuodella tarkoittaa, että korotuksen suuruus on $24 \times 0,4 = 9,6$ % eläkkeen määrästä. Jos henkilölle on kertynyt eläkettä kuvitellusti 1 100 € kuukaudessa alimpaan vanhuuseläkeikään mennessä ja kahden lykätyn vuoden aikana kuvitellusti 100 €, saadaan eläkkeen määräksi $(1\,200 \times 1,096)$ noin 1 315 € ennen elinaikakertoimen vaikutusta. Kuva 1 havainnollistaa muutoksia eläkkeen kertymisessä.

Nykyjärjestelmä	2017 lähtien
<ul style="list-style-type: none"> • 18-52 vuotiailla 1,5 % • 53-62 vuotiailla 1,9 % • 63-67 vuotiailla 4,5 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 17-67 vuotiailla 1,5 % • 2025 asti 53-62 vuotiailla 1,7 % • Lykkäyskorotus 0,4 % /kk

Kuva 1. Eläkkeen kertyminen.

Nykyjärjestelmässä elinaikakerroin lasketaan jokaiselle ikäluokalle erikseen 62 vuoden iässä. Elinajanodotteen noustessa kerroin vaikuttaa alkaviin eläkkeisiin merkittävämmiin ja sen pyrkimyksenä on käyttää osa pidentyneestä eliniästä työssä jatkamiseen. Säilyttääkseen sen eläkkeen tason, jonka olisi saanut ilman elinaikakertoimen vaikutusta, täytyy työskennellä pidempään. Näin kertoimen aiheuttama vähennys kompensoituu. (Työeläke 2016.) Uudistuksen myötä elinaikakerroin pienentää eläkkeen määrää, kuten nykyäänkin (Keva 2016q).

3.5 Uuden ja nykyisen järjestelmän erot

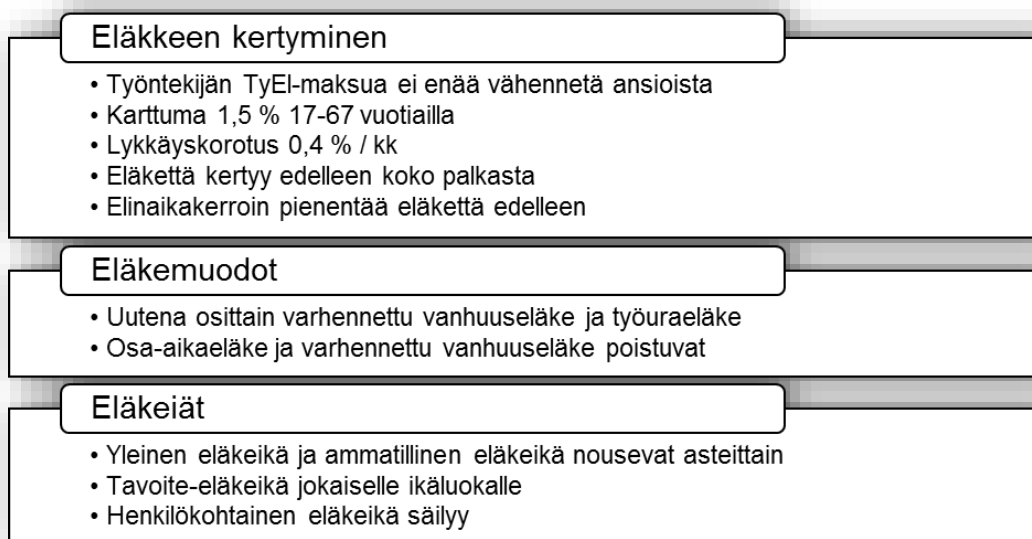
Tässä alaluvussa tiivistetään, mitä muutoksia eläkeuudistus tuo työeläkejärjestelmään ja mitkä asiat pysyvät ennallaan. Uudistus ei tule vaikuttamaan ennen 1.1.2017 eläkkeelle jäävien eläkkeisiin eikä eläkeiän asteittainen nosto koske vuonna 1954 tai ennen sitä syntyneitä. Lisäksi työntekijän eläkemaksua ei enää vähennetä eläkkeen perustana olevista työansioista. (Keva 2016p.)

Muutoksia ei tule työttömyysturvan lisäpäiviin, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeisiin eikä niiden edellytyksiin. Lisäksi palkattomilta ajoilta, kuten perhevapailta, vuorotteluvapaalta, työttömyyteen liittyviltä jaksoilta, tutkintoon johtavasta opiskelusta sekä sairaus- ja kuntoutusajalta kertyy eläkettä kuten ennenkin. Perhe-eläkkeeseen ei tule vielä muutoksia, mutta kehittämism vaihtoehtojen selvitystyön jälkeen se on mahdollista. (Keva 2016p.)

Uudistuksen seurauksena eläkkeelle jäädään myöhemmin, vanhuuseläkeikärajojen asteittaisen noston vuoksi. Lisäksi ammatilliset eläkeikärajat nousevat asteittain. Varhennettu vanhuuseläke poistuu kokonaan ja sille voi jäädä viimeistään 31.12.2016. Myös nykyinen osa-aikaeläke poistuu, mutta maksussa olevat osa-aikaeläkkeet ja niiden maksamisen vaatimukset säilyvät ennallaan. Henkilökohtainen eläkeikä säilyy ennallaan. (Keva 2016p.)

Osa-aikaeläkkeen tulee korvaamaan osittain varhennettu vanhuuseläke, jossa eläkettä voi 61 vuotta täytettyään ottaa ennakkoon maksuun joko 25 % tai 50 %. Toisin kuin osa-aikaeläkkeessä, osittain varhennetussa vanhuuseläkkeessä ei ole ansio- tai työaikarajoituksia, mutta eläkkeeseen tehdään pysyvää varhennusvähennystä. Lisäksi vähennyksen jälkeen eläkkeen määrää pienentää elinaikakerroin. Uutena eläkemuotona on myös työuraeläke, joka on tarkoitettu pitkää työuraa raskaassa työssä tehneelle. Ehtona on 63 vuoden ikä ja 38 vuoden työhistoria rasittavassa työssä. (Keva 2016p.)

Eläkkeen aikana tehdystä työstä karttuu edelleen 1,5 % eläkettä, mutta nyt se kertyy tasaisemmin koko työuran ajalta. Uudistuksessa lykkäyskorotus korvaa nykyjärjestelmässä käytössä olevan 4,5 %:n superkarttuman eli työuran pidentäminen kannattaa jatkossakin. Eläkkeen lykkääminen yhdellä kuukaudella korottaa eläkettä 0,4 % eli vuodessa 4,8 %. (Keva 2016q.) Kuva 2 tiivistää eläkeuudistuksen keskeisimmät asiat.



Kuva 2. Eläkeuudistuksen keskeisimmät asiat.

4 OY TURKU ENERGIA – ÅBO ENERGI AB

4.1 Yritys

Oy Turku Energia – Åbo Energi Ab on yksi Suomen suurimpia energiayhtiöitä, joka tarjoaa asiakkailleen erilaisia energiapalveluita (kuva 3). Yhtiön energiapalvelut kattavat sähköenergian ja sähkön siirron, kaukolämmön, -jäähdytyksen ja höyryn sekä verkostourakoinnin ja kunnossapidon palvelut sähköverkoille, ulkovalaistukseen sekä liikennevaloihin. Yksi Turku Energian tytäryhtiöistä on Turku Energia Sähköverkot Oy, joka on 100-prosenttisesti emoyhtiön Oy Turku Energia - Åbo Energi Ab omistuksessa. Konsernipalvelut-yksikkö tuottaa liiketoiminnan tukipalveluja konsernille ja liiketoiminnoille. (Turku Energia 2016.) Työssä kerrotut luvut koskevat konsernin osalta emoyhtiötä ja Sähköverkot Oy tytäryhtiötä.



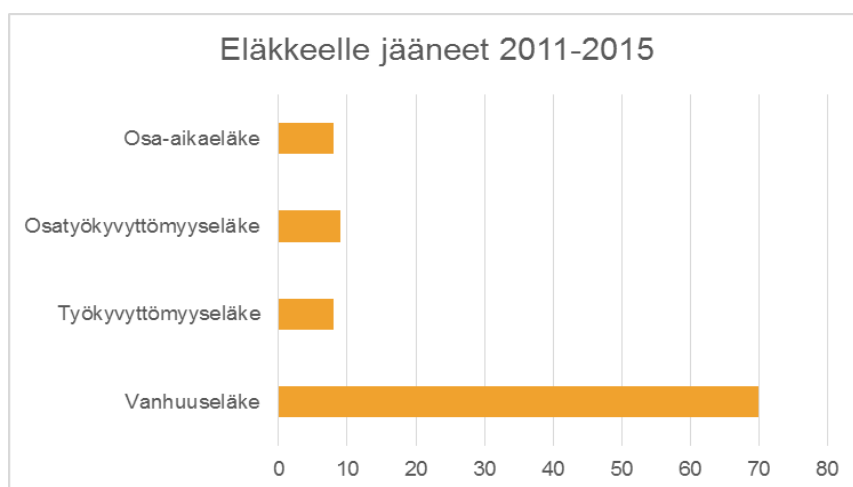
Kuva 3. Turku Energian rakenne ja liiketoiminnot (Turku Energia 2016).

4.2 Henkilöstö

Oy Turku Energia – Åbo Energi Ab on yksityinen osakeyhtiö, joka on kokonaan Turun kaupungin omistuksessa. Koska yhtiö on kokonaan kunnan omistuksessa ja täyttää vaadittavat edellytykset, sen henkilöstö kuuluu kunnallisen eläketurvan piiriin, jonka eläketurvan toteutuksesta huolehtii Keva. (Eläketurvakeskus 2015a.) Henkilöstöstä noin 40 % saavuttaa eläkeiän seuraavan kymmenen vuoden aikana 2016 eläketiedoilla laskettuna. Eläkeiän saavuttavia on tässä ajassa 111 henkilöä, joiden lisäksi yrityksessä työskentelee kolme jo eläkeikänsä ohittanutta työntekijää. Näistä 61 henkilöllä eli hieman yli puolella on käytössään joko henkilökohtainen tai ammatillinen eläkeikä.

Ammatillinen eläkeikä on ollut yrityksessä mahdollista vain vuorotöitä tehneille ja lisäksi sen edellytyksenä on ollut palvelussuhteen voimassaolo 1.7.1989 sekä 1.1.1995 (Korpiluoma ym. 2011, 185). Henkilökohtainen eläkeikä sen sijaan on laskettu vuoden 1995 uudistuksen jälkeen kaikille KuEl:iin piirissä työskenteleville työntekijöille, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960 (Korpiluoma ym. 2011, 184). Lukuun ottamatta yhtä henkilöä, ovat kaikki 61 henkilöä syntyneet ennen vuotta 1960. Näin voidaan siis olettaa, että lähes kaikilla heistä on henkilökohtainen eläkeikä.

Kun yrityksen eläkehistoriaa tarkastellaan viideltä aikaisemmalta vuodelta eli vuosilta 2011–2015, nähdään, että eläkkeelle jääjiä on ollut yhteensä 95 henkilöä (kuvio 2). Keskimääräisesti vuodessa on eläköitynyt 19 henkilöä.

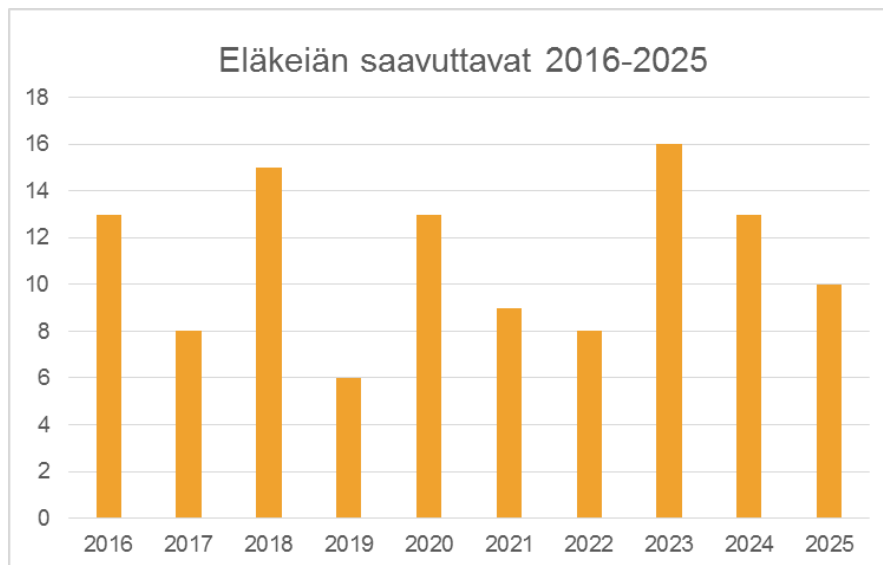


Kuvio 2. Eläkkeelle jääneet 2011–2015.

Vanhuuseläkkeelle on jäänyt 70 henkilöä eli vuosittain eläkeiän on saavuttanut keskimäärin 14 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle on tuona aikana jäänyt kahdeksan ja osa-työkyvyttömyyseläkkeelle yhdeksän henkilöä. Osa-aikaeläkkeen mahdollisuutta on hyödyntänyt yhteensä kahdeksan henkilöä. Kaikista eläköityjistä 84 % on siirtynyt eläkkeelle lämmön tai urakointipalveluiden yksiköistä, mutta ne ovat myös yrityksen suurimmat yksiköt.

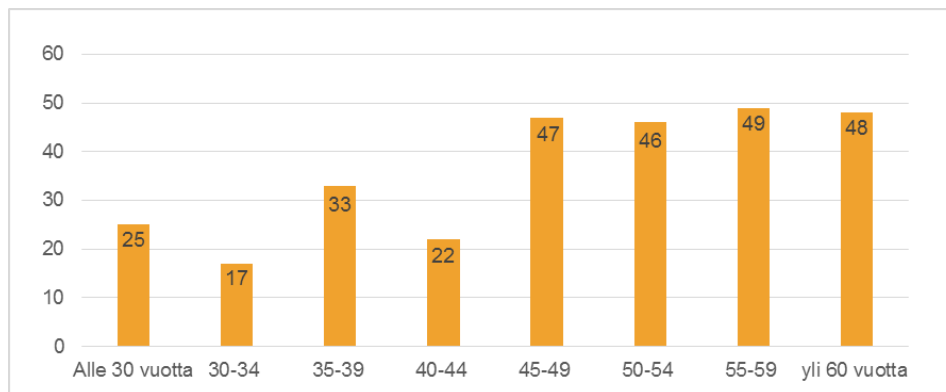
Tulevaisuuden eläköityjät

Kuvioon 3 on laskettu jokaiselle vuodelle erikseen eläköityvien henkilöiden lukumäärä olettaen, että eläkkeelle jäädään, kun vanhuuseläkeikä tai mahdollinen henkilökohtainen eläkeikä saavutetaan. Eläkkeelle jäävien määrä näyttää jakaantuvan epätasaisesti kymmenvuotiskauden aikana, mutta eläkkeelle jääminen on pitkälti kiinni työntekijän vapaasta päätöksestä. Näin ollen ei voida olla varmoja todellisesta tilanteesta eläköitymisen suhteen, mutta eniten henkilöitä näyttäisi jäävän eläkkeelle vuonna 2023 ja vähiten vuonna 2019. Keskimäärin eläkkeelle jääjiä olisi 11 henkilöä vuodessa sekä 2016–2020 että 2021–2025. Jos verrataan tulevaisuudennäkymää edeltävien viiden vuoden eläkehistoriaan, voidaan huomata, että eläkeiän saavuttavien määrässä ei ole huomattavia eroja.



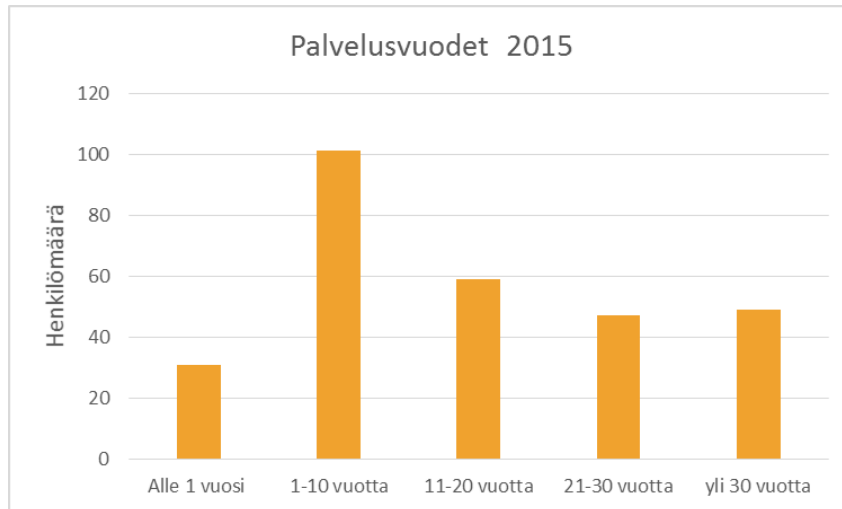
Kuvio 3. Eläkeiän saavuttavat vuonna 2016–2025.

Vuonna 2015 konsernin henkilöstö oli kooltaan 287 henkilöä, joista 73 % olivat miehiä. Miesten suuri osuus henkilöstöstä johtuu luultavimmin alan miesvaltaisuudesta. Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2015 keskimäärin 48 vuotta eikä naisten ja miesten välillä ollut merkittävää eroa. Kuviossa 4 näkyy henkilöstön jakaantuminen ikäluokittain vuonna 2015. Puolet henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita ja he tulevat eläköitymään seuraavan 15 vuoden kuluessa. Pelkästään yli 60-vuotiaiden osuus on 16 % ja he tulevat jäämään eläkkeelle jo muutaman vuoden sisällä. Kolmannes henkilöstöstä koostuu yli 55-vuotiaista, ja nuoria työntekijöitä yrityksessä on vähän, vain 9 % henkilöstöstä on alle 30-vuotiaita.



Kuvio 4. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2015.

Noin 33 % koko henkilöstöstä on työskennellyt Turku Energiassa yli 20 vuotta (kuvio 5). Näistä 49 henkilöä on palvellut yrityksessä yli 30 vuotta, joista 65 % on miehiä ja 35 % on naisia. Juuri tästä ryhmästä valtaosa on jäämässä eläkkeelle ennen vuotta 2026. Alle vuoden talossa olleita on noin 11 % eli 31 henkilöä, joista vakinaisten määrä on yhdeksän ja loput tehdyistä työsuhteista ovat olleet määräaikaista.



Kuvio 5. Palvelusvuodet 2015.

4.3 Eläkeuudistuksen vaikutukset

Eläkkeelle jäänti on pääosin kiinni henkilöstä itsestään ja siihen vaikuttavat mahdolliset sairaudet tai yllättävät elämäntilanteet. Näiden, ja useiden muiden tekijöiden summana on vaikea tehdä kiistattomia johtopäätöksiä henkilöstön eläköitymisen suhteen. Tässä alaluvussa on selvitetty milloin henkilöstö tulisi jäämään eläkkeelle, jos he jäisivät eläkkeelle henkilökohtaisessa eläkeiässä ja vanhuuseläkeiässä. Muita muuttujia ei ole otettu huomioon, muuten kuin pohtimalla mitkä tekijät uudistuksessa ja ikääntymisessä saattaisivat vaikuttaa eläkkeelle jäämiseen.

4.3.1 Vanhuuseläkkeelle jääminen

Eläkeuudistuksen näkyvimpänä seurauksena tulevaisuudessa Turku Energiassa on ikääntyvän henkilökunnan suuri osuus henkilöstöstä. Uudistuksen seurauksena eläkeiät nousevat asteittain ja nosto koskee ensimmäisenä vuonna 1955 syntyneitä. Ammatilliset eläkeiät tulevat myös nousemaan, mutta vain harvalla Turku Energiassa on enää käytössä kyseinen eläkeikä, joten sitä ei ole mielekäästä tarkastella yrityksen näkökulmasta. (Keva 2016p.)

Lähes puolella seuraavan kymmenen vuoden aikana eläköityvistä on sen sijaan käytössä henkilökohtainen eläkeikä, joka ei tule uudistuksessa muuttumaan. (Keva 2016p.) Henkilökohtainen eläkeikä on laskettu painotettuna keskiarvona 63 ja 65 vuoden välille, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960. Henkilö voi kuitenkin jäädä eläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikää, jos vanhuuseläkeikä tulee vastaan aikaisemmin. Tässä tapauksessa henkilö menettäisi hänelle kertyneen lisäeläketurvan, joka on ollut 2,2 %. (Korpiluoma ym. 2011, 184, 176.)

Kuten edellä on mainittu, henkilökohtainen eläkeikä voi olla vain ennen 1960 syntyneillä ja eläkeiän nosto koskee ensimmäiseksi 1955 syntyneitä. Turku Energiassa 61 henkilöllä on henkilökohtainen eläkeikä, mutta heistä 32 on syntynyt vuosien 1955–1959 välillä eli vanhuuseläkeiän nosto koskee vain heitä. Taulukosta 1, joka on esitetty luvussa kolme, nähdään eläkeiän nosto ikäluokittain.

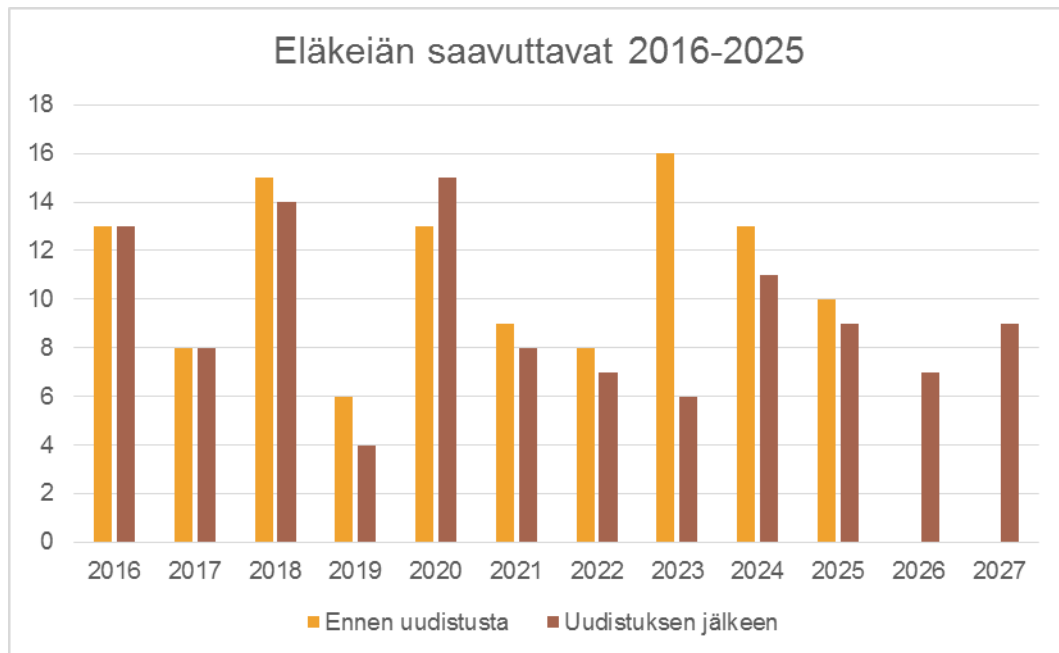
Esimerkki

Otetaan tarkasteluun työntekijä, jonka syntymäaika on 3.9.1956 ja vanhuuseläkeikä ennen uudistusta 63 vuotta kuten kaikilla muillakin, mutta uudistuksen seurauksena se on 63 vuotta ja kuusi kuukautta. Hänen henkilökohtainen eläkeikänsä tulee täyteen 10.11.2020, jolloin hän olisi 64 vuotta ja kaksi kuukautta. Eroa vanhuuseläkeiän ja henkilökohtaisen eläkeiän välillä on enää kahdeksan kuukautta, kun se ennen uudistusta oli vuosi ja kaksi kuukautta.

Esimerkki

Työntekijä on syntynyt 1.2.1958 ja hänen vanhuuseläkeikä olisi uudistuksen jälkeen 64 vuotta. Hänen henkilökohtainen eläkeikänsä tulee täyteen 2.2.2022, jolloin hän on 64 vuotta. Uudistus on tasannut kokonaan eron entisen 63 vuoden vanhuuseläkeiän ja henkilökohtaisen eläkeiän väliltä.

Näin ollen on erittäin todennäköistä, että näistä 61 henkilöstä ainakin 32 eläköityisi mieluummin henkilökohtaisessa eläkeiässä, koska vanhuuseläkeiän nosto kuroo eroa kiinni henkilökohtaiseen eläkeikään. Niiden henkilöiden päätöstä on vaikea arvioida, joita eläkeiän nouseminen ei koske ja henkilökohtainen eläkeikä lähenee 65 vuotta. Koska lisäeläketurvan säilyminen on hyvä kannuste jatkaa työelämässä henkilökohtaiseen eläkeikään asti, kuviossa 6 oletetaan kaikkien niiden eläköityvän henkilökohtaisessa eläkeiässä, joilla se on. Muilla oletuksena on siirtyminen eläkkeelle vanhuuseläkeiässä, eikä esimerkiksi tavoite-eläkeiässä.



Kuvio 6. Eläkeiän saavuttavat ennen uudistusta ja uudistuksen jälkeen.

Eläkeiän asteittainen nosto aiheuttaa sen, että eläköityvien henkilöiden määrä jakaantuu pidemmälle ajanjaksolle kuin ennen uudistusta, kun tarkastelussa ovat samat henkilöt. Vuodesta 2021 lähtien eläköityvien määrä näyttää tasoittuvan seuraaville vuosille siirtäen eläköitymistä vuoteen 2027 asti. Eläkkeelle jäävien keskiarvo on vuosina 2016–2020 sama kuin se olisi ennen uudistusta eli 11 henkilöä. Sen sijaan vuosina 2021–2025 eläkkeelle jää keskimäärin kahdeksan henkilöä. Nyt eläkeiän saavuttavia on vuosina 2016–2025 33 %, kun ennen uudistusta luku oli noin 40 %. Vuosille 2026–2027 siirtyy eläkeiän saavuttavia 16 henkilöä. Edellä mainitut 16 henkilöä eivät ole siis ainoita, jotka saavuttavat eläkeiän noina vuosina. Työssä on alun perin tarkasteltu eläkeiän saavuttavia kymmenvuotisjaksolla 2016–2025, mutta yksi uudistuksen seurauksista on, että tältä ajanjaksolta eläkeiän saavuttaneita siirtyy myöhemmälle ajalle. Koska suurin osa henkilöstöstä on miehiä, ovat myös lähitulevaisuuden eläkkeelle jäävät pääosin miehiä.

Kun tarkastellaan tulevaisuuden eläköityjiä yksiköittäin, huomataan, että lämmön yksikössä on eniten eläkeiän saavuttavia (kuviokuva 7). Yhteensä heitä on kymmenen vuoden

aikana 32 henkilöä. Myös urakointipalveluissa on lähes sama määrä eläkeiän saavuttavia, kuin lämmössä, yhteensä 26 henkilöä. Nämä yksiköt ovat yrityksen suurimmat yksiköt, joissa on paljon fyysisen työn tehtäviä.



Kuvio 7. Eläkeiän saavuttavat yksiköittäin 2016–2025.

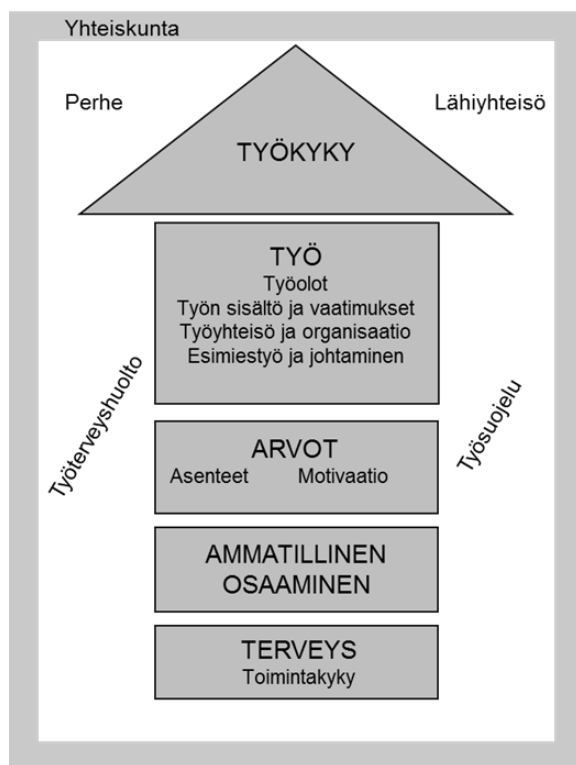
Vähiten eläkeiän saavuttavia on sähkönmyynnissä ja asiakaspalvelussa. Tarkastelemalla eläkeiän saavuttavia yksiköittäin saadaan tietoa, missä yksiköissä on seuraavien vuosien aikana rekrytoinnin tarve. Lisäksi yritys saa haltuunsa tiedoston, jossa näkyy henkilöt, jotka saavuttavat eläkeiän. Tulevaisuuden haasteena on rekrytoida yhtä osavaa henkilökuntaa yksiköihin poistuvien tilalle.

4.3.2 Ikä ja työssä jaksaminen

Eläkeiän nousu ei ole varmasti mielekäs uutinen etenkin työpaikan vanhimmille työntekijöille, mutta Turku Energiassakin on työntekijöitä, jotka ovat jatkaneet työskentelyä vanhuuseläkeiän jälkeenkin. Henkilön työkyky (kuvio 8) koostuu monista tekijöistä, joita

ovat esimerkiksi motivaatio ja asenteet, jotka ovat erittäin alttiita erilaisille vaikutteille (Ilmarinen 2006, 79). Uudistuksen tuomat muutokset saattavat aiheuttaa negatiivista suhtautumista pidentyneeseen työuraan, joka voi heijastua työntekoon.

Työkykyyn vaikuttaa asenteiden ja motivaation eli arvojen lisäksi työhön liittyvät elementit, kuten työolot ja työn sisältö. Myös ammatillinen osaaminen eli ne tiedot ja taidot, joilla vastataan työelämän haasteisiin vaikuttavat työkykyyn. Työkyvyn pohjakerroksen muodostaa terveys, joka sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. (Ilmarinen 2006, 79.) Koska sairastavuus ja erilaiset tuki- ja liikuntaelinoireet lisääntyvät ikäännyessä, on työkyvyn menettämisen uhka otettava huomioon työtehtävissä, jossa fyysiset vaatimukset ovat suuret, kuten lämmön ja urakointipalveluiden yksiköissä.



Kuvio 8. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 2006, 80).

Urakointipalvelut ja lämmön yksikkö työllistävät yhteensä yli puolet henkilöstöstä (kuvio 9). Pelkästään erilaisissa asentajien työtehtävissä työskentelee yhteensä 76 henkilöä eli

noin 26 % henkilöstöstä. Suurimmalla osalla eri asentajien työtehtävissä toimivilla on sähköalan tai muun tekniikan peruskoulutus, sähköalan tai muun tekniikan ammattitutkinto tai alimmalla korkeasteella suoritettu teknikon, sähkötekniikan ja automaatiotekniikan koulutus. Heidän työympäristö vaihtelee työtehtävien mukaan, ja työtehtävät voivat sijoittua sekä erilaisiin sisätiloihin että ulos vaihteleviin sääolosuhteisiin.



Kuvio 9. Henkilöstön lukumäärä yksiköittäin 2015.

Uutena eläkeuotona uudistuksessa on työuraeläke, joka mahdollistaa eläkkeelle siirtymisen ennen vanhuuseläkeikää. Sen saamiseksi työntekijän täytyy olla vähintään 63-vuotias, ja hänellä on takana vähintään 38 vuoden työura kuluttavassa ja rasittavassa työssä. Työn seurauksena työkyky on heikentynyt ja mahdollisuudet työssä jatkamiseen ovat huonontuneet. (Keva 2016o.)

Lähitulevaisuudessa työuraeläkettä hakevia voi olla Turku Energiassa useita, koska yli 30 vuoden työuran tehneitä on yrityksessä jo huomattava määrä (kuvio 5). Yhteensä 21–30 vuotta ja yli 30 vuotta työskennelleitä on yrityksessä 96 henkilöä eli jo pelkästään Turku Energian palveluksessa kertyneiden vuosien perusteella on seuraavan 15 vuoden kuluessa usealla henkilöllä mahdollisuuksia hakea työuraeläkettä.

Tosin vielä on epäselvää, kuinka suosituksi eläkemuoto muodostuu, koska kyseessä on aivan uusi eläkemuoto, vaikkakin se myötäilee hieman työkyvyttömyyseläkettä. Työuraeläkkeen euromääräinen taso voi jäädä hieman alemmaksi kuin työkyvyttömyyseläkkeessä, koska siinä ei oteta huomioon tulevan ajan kertymää (Keva 2016o). Oikeudenmukaisuus työuraeläkehakemusten hyväksymisessä tuottaa ongelmia: Kevan toimitusjohtajan Jukka Männistön mukaan työtä, joka aiheuttaa rasittuneisuutta ja kuluvuutta on hankala määritellä (Keva 2015.) Koska työuraeläkkeessä ei ole yhtä tarkkoja kriteerejä kuten työkyvyttömyyseläkkeessä se myönnetään kevyemmin perustein. Näin ollen ne joilta hylätään työkyvyttömyyseläke, hakevat luultavammin työuraeläkettä, jos ikäkriteeri, työkyvyn heikentymisen kriteerit ja työvuodet tulevat täyteen.

Jatkossa työntekijällä on siis eläkkeelle jäämisensä suhteen paljon valtaa, koska työuraeläkkeen lisäksi uudistus mahdollistaa joustoa ennen vanhuuseläkeikää ja sen jälkeen. Tavoite-eläkeikä sekä 0,4 % lykkäyskorotus eläkkeeseen lykättyä kuukautta kohden kannustavat jatkamaan työelämässä entistä myöhempään (Keva 2016q). Ne voivat toimia usealle henkilölle houkuttelevana vaihtoehtona eläkkeen määrän muuten laskiessa. Näiden seurauksena työyhteisössä on entistä iäkkäämpiä työntekijöitä, mikä saattaa näkyä sairauspoissaolojen kautta välittömissä ja välillisissä kustannuksissa. Pääsääntönä voidaan pitää, että poissaoloista johtuvat kokonaiskustannukset ovat noin kolme kertaa suuremmat kuin sairausajalta maksetut palkat (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, 14).

Poissaolojen välittömät kustannukset koostuvat esimerkiksi sairasajalta maksetuista palkoista ja ansaitusta vuosilomapäivistä sekä niihin liittyvistä sosiaalivakuutusmaksuista. Työterveyshuollon välittömät kustannukset rakentuvat muuan muassa hoidosta ja työterveyshenkilöstön ajankäytön kustannuksista. Lisäksi mahdollinen kuntouttaminen aiheuttaa välittömiä kustannuksia. Poissaolojen korvaamisesta aiheutuvia välittömiä kustannuksia ovat muuan muassa mahdollisille sijaisille maksetut palkat, ylityön teettämisestä aiheutuvat palkat ja näihin liittyvät maksut. Myös poissaolojen hallinnoinnista aiheutuva kustannukset ovat välittömiä kustannuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, 18.)

Sairauspoissaolojen välillisiksi kustannuksiksi luetaan tuotannolle ja palvelulle aiheutuvat kustannukset, joita ovat esimerkiksi työssä olevien tuloksellisuuden ja tuottavuuden alenemisesta aiheutuvat kustannukset. Muita välillisiä kustannuksia, jotka johtuvat sairauspoissaoloista voivat olla esimerkiksi työilmapiirin heikkenemisen kustannukset. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, 18.)

Eläkeuudistus pidentää työuria, mutta ne eivät pitene, jos käytännön muutoksia työelämässä ei tapahdu. Uudenlaiselle johtamiselle, palveluiden uudistamiselle ja kouluttautumiselle on tarvetta. Työnantajan näkökulmasta palvelut ja tuotteet ovat tuotettava kannattavasti välttämällä ylimääräisiä kustannuksia. Kuitenkaan ainoastaan kustannuksia välttämällä ei luoda uudenlaisia palveluita, vaan niiden kehittämiseen tarvitaan hyvinvoivaa henkilöstöä ja osaavaa johtamista. (Keva 2015.)

Turku Energiassa on jo käytössä työssä selviytymisen malli, jonka tarkoituksena on edistää työkykyriskien varhaista tunnistamista sekä varhaisen tuen tarjoamista työntekijän työkykyä uhkaavissa tilanteissa. Korvaava työ on osa työssä selviytymisen mallia, ja sillä tarkoitetaan tilapäisiä työtehtävien uudelleen järjestämisen mahdollisuuksia. Korvaavaa työtä voidaan käyttää tilapäisesti tilanteessa, jossa työntekijä ei pysty sairauden tai tapaturman johdosta tekemään varsinaista työtään, mutta kykenee tekemään, toipumistaan vaarantamatta, tilapäisluonteisesti omaa työtään kevennettynä tai jotain muuta työtä.

Jokaiselle yksikölle on erikseen taulukoitu mahdollisia korvaavia työtehtäviä heikentyneen työkyvyn varalle, ja lisäksi HR-asiantuntija auttaa korvaavan työn etsimisessä muista toiminnoista tai yksiköistä. Yrityksessä henkilöstön hyvinvointi on huomion aiheena ja Turku Energia onkin toimintakertomuksessaan nostanut yhdeksi strategiseksi päämääräksi henkilöstön ja osaamisen kehittämisen sekä resurssienhallinnan parantamisen. Myös poissaolojen seuranta on tarkennettu ja niiden syistä käydään keskustelua esimiehen kanssa, jotta voidaan esimerkiksi kartoittaa tarvitsevatko työtavat tai työtehtävät muutosta.

4.4 Toimenpide-ehdotus

Keva on toteuttanut vuonna 2013 tutkimuksen, jossa selvitettiin eläkeikää lähestyvien työntekijöiden mielteitä eläkkeelle siirtymisestä ja eläkeasioiden käsittelystä työpaikalla. Tutkimukseen vastasi yhteensä 3 613 kuntien ja valtion työntekijää, joiden keski-ikä oli 62 vuotta. Näistä 71 % oli tehnyt valinnan eläköitymisen ajankohdasta. Tutkimuksen mukaan henkilöstö ei nosta itse eläkeasioita esille työpaikalla, vaan niistä keskustellaan kotona. Noin neljäsosa vastaajista ei ollut kertonut esimiehelleen tehtyä päätöstä eläkkeelle siirtymisestä. (Keva 2013.)

Eläkeasioista keskusteleminen saattaa olla herkkä aihe ikääntyvälle työntekijälle. Jotta henkilöstö ymmärtäisi, että eläkeajatuksista puhuminen on osa kehityskeskustelun käytäntöä, tulisi niistä pyrkiä keskustelemaan avoimesti. Lisäksi heidät pitäisi saada huomaamaan, että tällä tavoitellaan molempien osapuolien etuja – työntekijän työuran tukemista sekä työnantajalle työväliseen luomista tulevaisuuden varalle. Esimiehen asennoituminen voi vaikuttaa työntekijän haluun keskustella eläkeasioista, siksi kehityskeskustelutilanteesta pitäisi saada luotua mahdollisimman myönteinen, jotta työntekijä ei koe asiaa uhkaavana tiedusteluna.

Turku Energiassa vallitsevan ikärakenteen vuoksi, kehityskeskustelulomake saattaisi olla toimiva työväline henkilökunnan eläkesuunnitelmien kartoittamiseen. Se olisi tarkoitettu hahmottamaan yli 55-vuotiaiden tulevaisuuden ajatuksia eläkkeelle siirtymisen suhteen, koska yrityksessä kolmasosa henkilöstöstä on tällä hetkellä yli 55-vuotiaita. Siinä kysyttäisiin esimerkiksi mielipiteitä eri eläkemuodoista, kuten osittain varhennetusta vanhuuseläkkeestä ja työuraeläkkeestä. Lisäksi yli 60-vuotiaille tehtäisiin tarkempi kysely, jossa kysyttäisiin yksityiskohtaisemmin eläkesuunnitelmista. Tiedusteltaisiin heidän kiinnostusta työskennellä tavoite-eläkeikään asti, ja kysyttäisiin mitä tukea he tarvitsevat jaksakseen eläkeikään ja vielä tavoite-eläkeikään saakka. Tavoitteena olisi muodostaa käsitys henkilöstön eläkesuunnitelmista sekä keinoista, joilla voidaan tukea työuraa eläkeikään asti. Lisäksi saataisiin tietoa, missä yksiköissä on tarve rekrytoinnille ja mihin työtehtäviin.

Hiljaisen tiedon tunnistamisen voisi tuoda osaksi kehityskeskustelulomaketta. Eläköityjien joukossa on useita henkilöitä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä yli 30 vuotta. Eläkkeelle jäävien mukana kaikkiaan paljon osaamista, kokemusta ja tietoa, jotka pitäisi saada jäämään yritykseen. Tulevaisuuden haasteena on hiljaisen tiedon jalkauttaminen eteenpäin työyhteisössä henkilöille, jotka ovat työskennelleet talossa 1-10 vuotta (kuviot 5). Käytännössä pitäisi tunnistaa, mitä hiljaista tietoa yrityksessä on lähitulevaisuuden eläköityjillä, ja tehdä suunnitelma hiljaisen tiedon eteenpäin siirtämiseen. Haasteena on, että näiden henkilöiden on luultavasti vaikeaa avata tai kuvailla tekemistään muille, koska hiljaisen tiedon tunnistaminen omasta työstään vaatii uudenlaista tapaa ajatella ja käsitellä työtehtäviä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa miten vuonna 2017 voimaan tuleva eläkeuudistus vaikuttaa Turku Energiaan. Aihe nähtiin ajankohtaisena yritykselle johtuen henkilöstön suuresta eläköitymisprosentista seuraavan kymmenen vuoden aikana. Eläkeuudistus aiheuttaa huomattavia muutoksia työntekijöille, mutta se muuttaa myös työnantajan näkökulmasta työeläkejärjestelmää merkittävästi. Eläkeiän nostamisen myötä yrityksessä työskentelee yhä ikääntyneempää henkilökuntaa, kun vielä tavoite-eläkeiän jälkeinkin työnteko on mahdollista. Tässä työssä tarkasteltiin mitä muutoksia eläkeuudistus tuo työeläkejärjestelmään ja pohdittiin niiden vaikutuksia Turku Energialle.

Opinnäytetyössä käytettiin ajankohtaisia lähteitä eläkeuudistuksesta ja kunnallisen alan eläkkeistä. Aineistona käytettiin Turku Energian vuoden 2015 tilastoja ja raportteja henkilöstöstä sekä vuosien 2011–2015 eläketietoja. Näitä tarkastelemalla ja jäsentelemällä pyrittiin tekemään yleisiä johtopäätöksiä eläkeikiin ja ikääntymiseen liittyviin teemoihin työpaikalla. Koska eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa monta muuttujaa, ovat tuotetut luvut ajalle 2016–2025 ainoastaan suuntaa antavia. Työn teoriaosuus toimii tietopakettina eläkeuudistuksesta HR-asiantuntijalle ja palkkasihteereille.

Eläkeuudistuksen vaikutuksia eläkeikiin tarkasteltiin sekä yrityksen että sen yksiköiden tasolla. Turku Energian henkilöstöstä noin 33 % saavuttaa eläkeiän seuraavan kymmenen vuoden aikana uudistuksen seurauksena. Eniten eläkeiän saavuttavia on lämmön ja urakointipaleluiden yksiköissä eli yksiköissä, joissa työtehtävät koostuvat enimmäkseen fyysisestä työstä. Näiden tietojen lisäksi yritys saa haltuunsa tiedoston, jossa näkyy henkilöt, jotka saavuttavat eläkeiän vuosina 2016–2025. Koska yritys on jo huomionut esimerkiksi työssä selviytymisen mallissa ikääntymiseen liittyviä riskejä, on tarpeetonta ehdottaa näihin liittyviä toimenpiteitä. Sen sijaan huomion kiinnittäminen avoimeen keskusteluun eläkkeelle siirtymisestä ja siihen liittyvistä ajatuksista saattaisi olla aiheellista. Tiedostamalla henkilöstön ajatukset ja suunnitelmat eläkkeelle siirtymisestä ja niihin liittyvistä asioista ajoissa, pystytään ennakoimaan lähitulevaisuuden henkilöstön vaihtuvuutta ja sen seurauksia. Yksi seurauksista on hiljaisen tiedon – joka on kertynyt jopa vuosikymmenien aikana – siirtyminen eläköityjien mukana ulos yrityksestä.

Yrityksen ikärakenne huomioon ottaen, jatkokehittämisasiheena voisi olla ikäjohtamisen kehittäminen Turku Energialle. Ilmarisen (2006, 197) mukaan ikäjohtamisella tarkoite-

taan yrityksen menestyksen ja henkilöstön työkyvyn johtamista. Se määrittää jokapäiväiseksi johtamiseksi ja töiden organisoimiseksi ihmisen elämänsä ja voimavarojen perspektiivistä. Työhön kohdistuvat tarpeet ja tavoitteet muuttuvat iän myötä, ja siksi on tärkeää huomioida, että eri-ikäiset työntekijät tarvitsevat erilaista johtamista.

Laaja-alainen asiantuntijaryhmä on tuottanut työkirjan ikäjohtamisen kehittämisen tueksi, jossa esitellään kahdeksan visiota ikäjohtamiselle. Ensimmäinen visio käsittelee tietoisuutta organisaation ikärakenteesta eli esimerkiksi mikä on ikärakenne nyt ja lähitulevaisuudessa, minkälainen on henkilöstön poistuma ja sen seurauksena rekrytoinnin tarve, miten eläkeuudistus vaikuttaa poistumaan ja miten ikärakenne vaikuttaa osaamispääomaan. (Lindgren 2004, 3, 10.) Näihin kysymyksiin opinnäytetyö antaa jo osittain vastauksia. Lisäksi muita visioita ovat ikäasenteet, kaikenikäisten yksilöllinen johtaminen, toimiva ikästrategia, työkyky sekä motivaatio, osaaminen, töiden organisointi sekä työympäristö ja hyvä elämä (Lindgren 2004, 7).

Ikäjohtamisessa korostuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden välinen yhteistyö, joka tukee organisaation visioiden saavuttamista. Lähtökohtana on organisaation oma strategia ja siihen sisältyvä henkilöstöstrategia, jota ikäjohtaminen täydentää. Se tuo lisäarvoa henkilöstöstrategiaan hyödyntäen henkilöstön eri-ikäisyyden vahvuuksia. (Ilmarinen 2006, 199.) Tämä opinnäytetyö toimii pohjana ikäjohtamisen kehittämiseksi ja ikästrategian laatimiseksi.

Myös erikseen eläkestrategian laatiminen saattaisi olla toimiva työväline Turku Energialle, koska yhtiössä on paljon senioreita. Eläkestrategialla tarkoitetaan suunnitelmaa koko henkilöstön eläkeasioista, mikä aloitetaan käymällä läpi henkilöstön nykytilanne: kartoitetaan ikärakenne, osaaminen, vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyysasiat, joiden jälkeen mietitään tarkemmin tavoitteita. (Mandatum Life 2015.)

LÄHTEET

Eduskunta 2015. Hallituksen esitys HE 16/2015 vp. Viitattu 2.3.2016. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_16+2015.aspx

Elinkeinoelämän keskusliitto 2009. Sairauspoissaolojen hallinta – Työkykyä ja työhyvinvointia. http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2009/SPopas_yrityksille.pdf

Eläketurvakeskus 2015a. Palkansaajat. Viitattu 25.2.2016 <http://www.etk.fi/fi/service/palkansaajat/236/palkansaajat>

Eläketurvakeskus 2015b. Työeläkkeiden rahoitus vuonna 2014. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastoraportit/tyoelakkeiden_rahointus_vuonna_2014_7.pdf

Eläkeuudistus 2014a. Työtä ja eläkeaikaa sopivassa suhteessa. Viitattu 11.3.2016 <http://www.elakeuudistus.fi/ajankohtaista/tyota-ja-elakeaikaa-sopivassa-suhteessa.html?p43=5>

Eläkeuudistus 2014b. Elinaikakerroin kannustaa tavoite-eläkeikään. Viitattu 16.3.2016 <http://www.elakeuudistus.fi/ajankohtaista/elinaikakerroin-kannustaa-tavoite-elakeikaan.html?p43=5>

Eläkeuudistus 2016a. Miksi eläkeuudistusta tarvitaan? Viitattu 2.3.2016 <http://www.elakeuudistus.fi/tavoitteet-ja-taustat/miksi-elakeuudistusta-tarvitaan.html>

Eläkeuudistus 2016b. Kysymyksiä ja vastauksia. Viitattu 16.3.2016 <http://www.elakeuudistus.fi/kysymyksia-ja-vastauksia.html>

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö

Keva 2013. Eläkkeelle siirtyminen ei ole helppo puheenaihe työpaikoilla. Viitattu 22.4.2016 http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/elakkeelle_siirtyminen_ei_ole_helppo_puheenaihe_tyopaikoilla.aspx

Keva 2015. Eläkeuudistus tarvitsee toimiakseen pitkiä työuria tukevat työelämän olosuhteet. Viitattu 12.4.2016 http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/Elakeuudistus_tarvitsee_toimiakseen_pitkia_tyouria_tukevat_tyoelaman_olosuhteet.aspx

Keva 2016a. Työkyvyttömyyseläke. Viitattu 16.3.2016 https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elake_tyokyvyn_alentumisen_perusteella/tyokyvyttomyyselake/Sivut/Default.aspx

Keva 2016b. Varhennettu vanhuuseläke. Viitattu 3.2.2016 https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/varhennettu_vanhuuselake/Sivut/Default.aspx

Keva 2016c. Varhennettu vanhuuseläke. Viitattu 15.2.2016 http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/varhennettu_vanhuuselake/Sivut/Default.aspx

Keva 2016d. Osa-aikaeläke. Viitattu 15.2.2016 http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/osa-aikaelake/Sivut/Default.aspx

Keva 2016e. Ammatillinen kuntoutus. Viitattu 16.2.2016 http://www.keva.fi/fi/elakkeet/ammattillinen_kuntoutus/Sivut/Default.aspx

Keva 2016f. Eläkemaksut. Viitattu 3.2.2016 <https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/Sivut/Default.aspx>

Keva 2016g. Eläkemaksut. Viitattu 18.2.2016 <https://www.keva.fi/FI/TYONANTAJILLE/ELAKE-MAKSUT/Sivut/Default.aspx>

Keva 2016h. Palkkaperusteinen eläkemaksu. Viitattu 18.2.2016 https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/palkkaperusteinen_elakemaksu/Sivut/Default.aspx

Keva 2016i. Varhaiseläkemenoperusteinen maksu. Viitattu 18.2.2016 https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/varhaiselakemenoperusteinen_elakemaksu/Sivut/Default.aspx

Keva 2016j. Yleiskirje. Viitattu 18.2.2016 <https://www.keva.fi/fi/tyonantajille/yleiskirjeet/Sivut/KuEL-yleiskirje.aspx>

Keva 2016k. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu. Viitattu 23.2.2016. http://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/elakemenoperusteinen_elakemaksu/Sivut/Default.aspx

Keva 2016l. Eläkkeet ammatin perusteella. Viitattu 23.2.2016 http://www.keva.fi/fi/elakkeet/ammatin_perusteella/Sivut/Default.aspx

Keva 2016m. Voiko maksuihin vaikuttaa? Viitattu 26.2.2016. http://www.keva.fi/fi/tyonantajille/elakemaksut/kunta/voiko_maksuihin_vaikuttaa/Sivut/Default.aspx

Keva 2016n. Vaikutukset eläkeikiin. Viitattu 4.3.2016 https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakeuudistus/Sivut/vaikutukset_elakeikiin.aspx

Keva 2016o. Uudet eläkevaihtoehdot. Viitattu 7.3.2016 https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakeuudistus/uudet_elakevaihtoehdot/Sivut/Default.aspx

Keva 2016p. Eläkeuudistus 2017. Viitattu 7.3.2016 <https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakeuudistus/Sivut/Default.aspx>

Keva 2016q. Eläkkeen kertyminen muuttuu. Viitattu 7.3.2016 https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakeuudistus/elakkeen_kertyminen_muuttuu/Sivut/Default.aspx

Keva 2016r. Miten kunnallinen eläke karttuu? Viitattu 19.4.2016 http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeen_maara/miten_kunnallinen_elake_karttuu/Sivut/Default.aspx

Keva 2016s. Henkilöstöasioista vastaavien yhteistyö- ja perehdytyspäivä 3.2.2016. Viitattu 26.4.2016 http://www.slideshare.net/Keva_fi/henkilostasioista-vastaavien-yhteisty-ja-perehdytys-piv-322016

Korpiluoma, R.; Grönlund, H.; Herrlin, O.; Kekäläinen, J.; Kouvonen, Levander, M.; K.; Lilius, S.; Mustonen, P.; Määttä, M.; Perälehto-Virkkala, A.; Takanen, M. & Tuomikoski, J. 2011. Työeläke. Porvoo: Finanssi- ja vakuutus kustannus Oy

KuEl. Kunnallinen eläkelaki 13.6.2003/549

Kunnallinen eläkeopas 2015

Lindgren, G. 2004. Ikäjohtamista kehittämään – työkirja. Helsinki: Työterveyslaitos

Mandatum Life. 2015. Näin laadit yrityksen eläkestrategian. Viitattu 13.4.2016 <https://www.mandatumlife.fi/life-journal/artikkeli/-/article/nain-laadit-yrityksen-elakestrategian>

Turku Energia 2016. Turku Energia lyhyesti. Viitattu 14.3.2016 <http://www.turkuenergia.fi/tietoa-meista/yritys/turku-energia-lyhyesti/>

Työeläke 2015. Suomen eläkejärjestelmä. Viitattu 25.2.2016 <https://www.tyoelake.fi/fi/elakelaitokset/suomenelakejarjestelma/Sivut/default.aspx>

Työeläke 2016. Elinaikakerroin. Viitattu 9.3.2016 <https://www.tyoelake.fi/fi/nainelakemuodostuu/paljonkosaanelaketta/elinaikakerroin/Sivut/default.aspx>